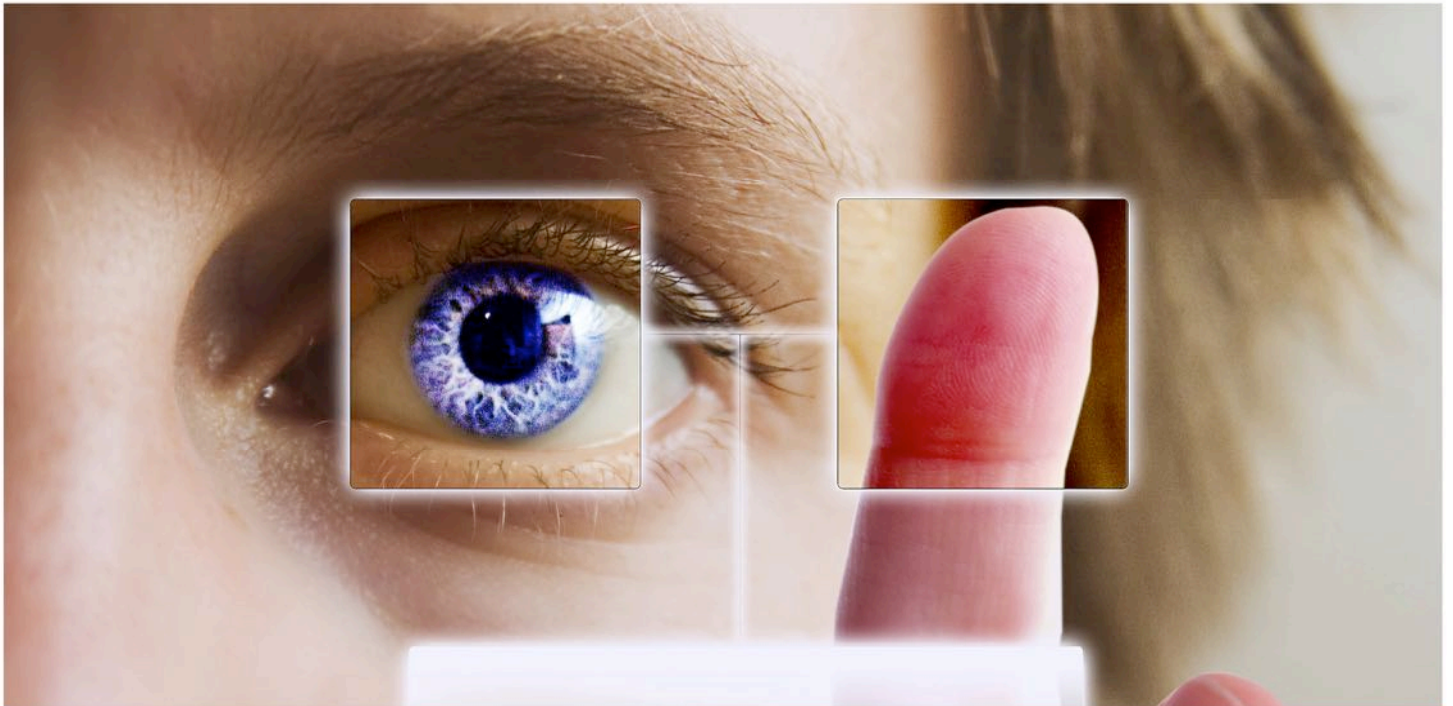


parcon*scan



PARCON – persönlich, professionell, profiliert



Persönlichkeitsdiagnostik

- Verhalten
- Performance
- Kompetenz

Personalberatung
Personalkonzepte
Personalausbildung

«Willst du den Charakter eines Menschen erkennen, so gib ihm Macht.»



Insights Discovery

Verhaltenspräferenzen diagnostizieren und Teamperformance optimieren.



Heute sind Arbeitsplätze ohne Teamarbeit kaum mehr vorstellbar. Arbeiten im Team ist zu einem wesentlichen Bestandteil des Berufslebens geworden. Je besser wir die Faktoren kennen, die unsere Zusammenarbeit bestimmen, desto produktiver und zufriedener können wir alle werden. Ein wesentlicher Aspekt ist dabei das unterschiedliche menschliche Verhalten, das auf verschiedenen kognitiven Präferenzen beruht. Wenn man diese Energien für die gemeinsamen Aufgaben nutzbar machen kann, können die eigenen Ziele und die des Unternehmens verfolgt werden.

Das dazu notwendige Typisieren, Einteilen und Kategorisieren von Menschen in Persönlichkeitstypen geschieht ständig und überall, meist unbewusst. Wer Unterschiede im Verhalten zwischen verschiedenen Personen aber bewusst wahrnimmt, über seine eigenen Neigungen bzw. Präferenzen Bescheid weiss und die der anderen erkennt, respektiert und in seinem persönlichen Verhalten berücksichtigt, wird in seiner Umgebung eine konstruktive und positive Beziehungskultur entstehen lassen.

Mit **Insights Discovery** erhalten Sie Erkenntnisse über das **Verhalten einer Persönlichkeit**. Es handelt sich hierbei um ein Instrument, das die Jung'sche Theorie der Psychologischen Typen (Jung, 1921) abbildet und empirisch zu einem Modell erweitert.

Das Spektrum der Auswertungen ist ausserordentlich breit. Insights Discovery kann in folgenden **Auswertungsvarianten** genutzt werden:

- Bewerber-Analyse
- Team-Präferenzanalyse
- Analyse der Verhaltenspräferenzen für Verkaufsmitarbeiter
- Analyse der Persönlichkeitsentwicklung
- Analyse des Managementpotenzials
- Analyse zu Anforderungsprofilen in verschiedenen Funktionsbereichen

Die Persönlichkeitsreports können in 25 Sprachen erstellt werden, was vor allem von multinationalen Unternehmen sehr geschätzt wird.

Wer sich mit der psychologischen Typentheorie auseinandersetzt, schätzt sie vor allem deswegen, weil sie vorurteilsfrei operiert und dadurch Offenheit und Vertrauen fördert. Jede Person wird in Ihrer Einzigartigkeit anerkannt. Andersartigkeit, die gezielt genutzt wird, stärkt Personen, Teams und Organisationen.

Jedes **Präferenz-Profil** besteht aus einem Modul **Basis**, das in mehreren Kapiteln Aufschluss gibt über:

- Persönlicher Stil
- Interaktion mit anderen
- Treffen von Entscheidungen
- Stärken und Schwächen
- Wert für das Team
- Effektive Kommunikation
- Barrieren für eine erfolgreiche Kommunikation
- Mögliche «Blinde Flecken»
- Kommunikation mit Ihrem «Gegenüberliegenden Typus»
- Vorschläge zur Weiterentwicklung
- Ihr persönliches Insights® Discovery Rad
- Grafik Ihrer Präferenzwerte (Farbdynamik, Energiefluss)
- Jung'sche Präferenzen

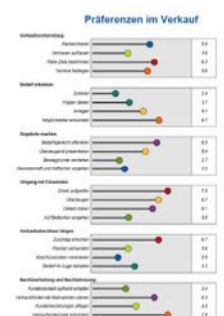
Auf Wunsch können diese Informationen durch **Aufbaumodule** ergänzt werden, die zu speziellen Themen aus dem beruflichen Umfeld weiterführende Entwicklungsimpulse geben.

Management: Eignet sich hervorragend für den Einsatz in Leadership-Programmen. Es unterstützt Führungskräfte dabei, ihren bevorzugten Führungsstil zu erkennen. Zudem enthält es wertvolle Hinweise über das Arbeitsumfeld und des Managementstils.

Effektivität im Verkauf: Liefert zahlreiche Anhaltspunkte zur Verbesserung der persönlichen Verkaufsstrategien, indem auf die Stärken und Entwicklungsbereiche in den einzelnen Phasen des Verkaufsprozesses eingegangen wird.

Persönlichkeitsentwicklung: Vertieft das Verständnis für sich selbst mit Hinweisen für die persönliche Weiterentwicklung zu spezifischen Themenfeldern. Diese Inhalte eignen sich für den Einsatz in Coachings und Trainings mit dem Ziel, die persönliche Effektivität zu verbessern.

Einstellungsgespräch: Enthält konkrete Fragestellungen, die in einem Einstellungsgespräch oder sonstigen Auswahlverfahren Anwendung finden.





In der heutigen Arbeitswelt ist es selbstverständlich, die eigene Karriereentwicklung selbst in die Hand zu nehmen. Bestimmte angeborene Fähigkeiten und Kompetenzen zu besitzen ist ein Geschenk, sich darauf aufbauend kontinuierlich weiter zu entwickeln, liegt in der eigenen Verantwortung – unabhängig vom Entwicklungsstand, der Position oder den Zielen. Ebenso erkennen immer mehr Unternehmen das Potenzial ihrer Mitarbeiter als entscheidenden strategischen Erfolgsfaktor und arbeiten aus diesem Grund mit Kompetenzmodellen. Als **kompetenzbasiertes Persönlichkeitsmessverfahren** zeigt **ASSESS** die entscheidenden Komponenten für die berufliche Effektivität eines Bewerbers oder Mitarbeiters.

Das ASSESS-System, entwickelt vom US-amerikanischen Psychologenteam Bigby, Havis & Associates, bietet zwei Stufen der Auswertung: das **individuelle Potenzial** wird gemessen und gegen eine berufsspezifische Vergleichsgruppe gestellt. Oder es wird ein **unternehmensspezifisches Kompetenzmodell** erstellt, das als Massstab für die jeweilige Position dient mit dem Ergebnis, die Lücke zwischen Anspruch der Position und den berufsrelevanten Kompetenzen der Person zu erkennen.

Performance Analyse

Damit wird das Potenzial eines Kandidaten bezüglich einer Position oder Aufgabe gegen eine Vergleichsgruppe gestellt. Es stehen zwei verschiedene Auswertungsmöglichkeiten zur Verfügung: Der **Auswahlreport** bietet die genaue Feststellung der Übereinstimmung des vorhandenen Leistungspotenzials. Der **Entwicklungsreport** geht dezidiert auf die Personal- und Persönlichkeitsentwicklung ein und beurteilt zusätzlich die Stärken und Schwächen in Bezug auf die spezifischen im Job erwünschten Ausprägungen. Unterteilt werden die folgenden drei Bereiche:

- **Denkstil (5 Dimensionen)**
gemessen werden das Problemlösungsverhalten und die Entscheidungsfindung (Reflektion, Strukturiertheit, Entscheidungsfindung, Faktenorientierung, Realitätsbezug)
- **Arbeitsstil (10 Dimensionen)**
gemessen werden die bevorzugte Arbeitsumgebung, die Zusammenarbeit im Team und die Belastbarkeit (Arbeitstempo, Eigenständigkeit, Arbeitsorganisation, Multitasking, Zuverlässigkeit, Kontrollakzeptanz, Stresstoleranz, Freiraum, Anerkennung, Detailorientierung)
- **Beziehungsstil (9 Dimensionen)**
gemessen werden der interpersonelle Stil, die Kritikfähigkeit und die emotionale Ausgeglichenheit (Selbstsicherheit, Umgang mit anderen, Wunsch gemocht zu werden, Vertrauen in andere, Verständnis und Einfühlungsvermögen, Optimismus, Kritiktoleranz, Selbstkontrolle, kulturelle Anpasstheit)



Kompetenz Analyse

Voraussetzung für die Kompetenz Analyse ist ein vorhandenes Kompetenzmodell mit einem unternehmensspezifischen, für eine bestimmte Position oder einen Arbeitsplatz erstellten Kompetenzprofil. Gibt es noch kein Kompetenzmodell, kann gemeinsam mit dem Führungsteam im **Strategic-Success-Modelling (SSM)-Kompetenzworkshop** ein individuelles Modell erstellt werden, das sowohl die allgemeinen Anforderungen des Unternehmens an seine Führungskräfte beinhaltet als auch spezifische Anforderungen an einzelne Fachabteilungen enthält. Als Basis dafür dient eine Kompetenzbibliothek aus 38 vordefinierten Kompetenzen, aus welchen das individuelle Kompetenzmodell zusammengestellt werden kann.

Wie bei der Performance Analyse gibt es auch hier die beiden Auswertungsvarianten Auswahlreport und Entwicklungsreport.

360° Feedback Analyse

Als Basis für konkrete Entwicklungsmassnahmen dient die 360° Feedback-Analyse, denn sie ermöglicht ein umfassendes, aber differenziertes Bild über die am Arbeitsplatz gezeigte Performance eines Mitarbeiters zu erhalten. Das Beurteilungsverfahren sammelt in anonymisierter Form von Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kollegen und aus einer Selbsteinschätzung stammende Informationen über den Teilnehmer. Die ausschließlich arbeitsbezogenen Beurteilungen zu den spezifischen Kompetenzen des verwendeten Kompetenzmodells ermittelt ein etwa 60 Punkte umfassender Fragebogen. Sofort verfügbar, sind die Ergebnisse graphisch und textlich in einem übersichtlichen Auswertungsreport dargestellt, ergänzt durch Entwicklungsvorschläge und konkrete Massnahmen mit Umsetzungsempfehlungen.

Die Vorteile

- Ausgewogenes, umfassendes Bild durch die höhere Anzahl von Bewertungen
- Feedback von Personen aus der direkten Arbeitsumgebung
- Unmittelbare Einsicht über (Un)Zufriedenheit mit der Performance
- Qualitativ hochwertige Leistungsbeurteilung
- Einblicke in das Verhalten am Arbeitsplatz
- Differenzierter Einblick aufgrund unterschiedlicher Sichtweisen

Die Einsatzbereiche

- Grundlage für qualitative Führungskräfteentwicklung
- Controlling von Entwicklungsmassnahmen
- Identifikation von Potenzialträgern und Nachwuchskräften
- Intensivierung der Kommunikation
- Erkennen von Fortbildungs- und Entwicklungsbedarf
- Optimierung von Arbeitsprozessen



Zu guter Letzt ...

Haben Sie sich auch schon gefragt, womit effiziente Personalauswahl und -entwicklung beginnt?

Sicher ist, dass das persönliche Gespräch unverzichtbar ist. Es hat Funktionen, die es unentbehrlich machen: Kontakt herstellen, Sympathie aufbauen, über das Umfeld sprechen. Diejenige Funktion allerdings, die es vorrangig erfüllen soll, leistet es bislang am schlechtesten: die zuverlässige Prognose zukünftiger beruflicher Leistungen!

Dies steht im Kontrast zur subjektiven Wertschätzung von Gesprächen. Nur Unternehmen, die um die Stärken Ihrer bestehenden und potenziellen Mitarbeiter Bescheid wissen, können auch eine Prognose abgeben und damit eine fundierte Entscheidung treffen.

Das Wissen um die benötigten Verhaltenspräferenzen und Kompetenzen sowie die vorhandenen Potenziale ist jedoch unabdingbar, um langfristig ein wettbewerbsfähiges Team aufzubauen.

Die richtigen Mitarbeiter streben aus eigenem Antrieb nach Spitzenleistungen. Mitarbeiter mit dieser inneren Einstellung sind zudem zufriedener mit ihrem Arbeitsplatz und fühlen sich weniger gestresst. Personalentscheidungen haben damit einen weitreichenden Einfluss auf den Unternehmenserfolg!

Gerne unterstützen wir Sie in der Zusammenstellung und Entwicklung Ihrer Mitarbeitenden mit einer aussagekräftigen Analyse Ihres Mitarbeiterpotenzials nach dem Motto: **Reduced to the max.**

Ihre Unternehmensberatung in Personalfragen

PARCON
PERSONALTREUHAND AG
Auer Strasse 6a
CH-9435 Heerbrugg
Telefon +41 (0)71 727 11 11
parcon@parcon.ch



PARCON ST. GALLEN
PERSONALTREUHAND AG
Zwinglistrasse 10
CH-9000 St Gallen
Telefon +41 (0)71 228 00 00
parcon.sg@parcon.ch



PARCON
MANAGEMENT AG
Auer Strasse 6a
CH-9435 Heerbrugg
Telefon +41 (0)71 727 11 11
management@parcon.ch

www.parcon.ch



Redaktion: management@parcon.ch, 9435 Heerbrugg
Ausgabe: 07/2014 · Auflage: nach Bedarf · ©PARCON®

