



PEOPLE CONCEPT

EXECUTIVE SOLUTIONS & HR-PROFILING



Muster vollständig anonymisiert
und inhaltlich gekürzt

DIAGNOSTIK / HR-Profiling

Auftraggeber	People Concept
Position	Chief Executive Officer
Ort und Datum	2019
Dossier-Nummer	xx

Ergebnisse auf einen Blick

Beurteilung Arbeitseinstellung

Einstufung

Integrität

Zuverlässigkeit und Gewissenhaftigkeit der Arbeitsausführung, Regelkonformität, auch wenn niemand hinsieht sowie Vertrauenswürdigkeit; Konsistenz zwischen Absicht und Verhalten.



Risikopotenzial

Tendenz zu eigenmächtigem Handeln ausserhalb von formellen oder informellen, impliziten oder expliziten Normen, Regeln, Vorgaben und Gesetzen, oder wenn man durch Druck dazu gebracht wird.



Erläuterungen: ● = Keine wesentlichen Risiken erkennbar
● = Gewisse Ansätze zu Risiken erkennbar
● = Klare Anzeichen für Risiken erkennbar

Zusammenfassung

Herr Muster weist im Bereich Integrität ein gewisses Risiko auf, in dem seine Einstellung in Bezug auf Regeln durchaus als kritisch eingestuft werden muss. So schliesst er z.B. in der gedanklichen Auseinandersetzung Regel- und Normverstösse nicht aus, zumal er davon ausgeht, dass dies auch andere tun. Was ihn schliesslich von der Umsetzung in die Tat abhält, ist seine ausgeprägte Gewissenhaftigkeit, die ihn immer wieder dazu anhält, seine Handlungsabsichten zu bewerten und auf einer bewussten Ebene mit den geltenden Normenmassstäben abzugleichen. In diesem Sinn wird er, wenn er sich zu etwas verpflichtet hat, seine Versprechen einhalten und zuverlässig agieren.

Anderen Menschen begegnet Herr Muster tendenziell misstrauisch, da er bei ihnen zunächst schlechte Absichten vermutet. Er ist zudem stark bestrebt sich durchzusetzen, sei es mittels manipulativer Taktiken oder offenen Austragens eines Konfliktes. Die Bewertung des Risikopotenzials muss auf Grund der Ergebnisse klar als hoch beurteilt werden, da Persönlichkeitsakzentuierungen identifiziert wurden, die als rücksichtslos, impulsiv, konfliktinduzierend, manipulativ und reizbar zusammengefasst werden können.

Zwar kann die Wirkung von Gewissenhaftigkeit auch in Bezug auf das Risikopotenzial moderierend wirken, jedoch bleiben konkrete Risiken vor allem im Interaktionsverhalten sowie im Hinblick auf Übertreten von Regeln bestehen.

Qualität

Statement

Qualität ist ein explizites strategisches Differenzierungsmerkmal dieses Instituts. Das seit fast 100 Jahren bestehende Institut setzt ausschliesslich wissenschaftlich fundierte und praxiserprobte psychologische Instrumente und Verfahren ein. Dadurch können wir eine höchstmögliche Vorhersagekraft unserer Assessments garantieren.

Das Institut agiert unabhängig und evaluiert regelmässig die Qualität seiner Dienstleistungen nach aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen. Damit können wir unsere Praxis in Innovationsprojekten weiterentwickeln, sei es durch Evaluationsforschung im Hinblick auf Vorhersagegüte, praxisorientierte Modellentwicklungen, Designs von Verfahrensprozessen, Produktinnovation oder eigen forschungsbasierte Testentwicklungen.

Die Assessments orientieren sich an der DIN 33430 und besitzen die Qualitätsakkreditierung von SQS und Swiss Assessment.

Sicherheit.

Sämtliche Assessments folgen einem systematischen Prozessmanagement und finden immer im Mehraugenprinzip statt, um dadurch grösstmögliche Objektivierung zu erreichen. Die systematische Qualitätssicherung erfolgt auch mittels eines auf Nachhaltigkeit ausgerichteten kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Es kommen ausschliesslich Psychologen/innen nach dem Psychologieberufegesetz mit einer hohen Praxiserfahrung im Bereich Eignungsdiagnostik und Sicherheit zum Einsatz. Die Expertise der Beratenden wird durch ständige Weiterbildung sichergestellt. Mit über 1'200 durchgeführten Assessments pro Jahr ist eine solide Erfahrungsbasis gewährleistet.

Hinweise zum vorliegenden Bericht

Im vorliegenden Bericht wird durch eine spezifische Expertenbeurteilung ausschliesslich der Einzelfall beurteilt. Bei der Darlegung der Ergebnisse wird individuell Bezug genommen, es werden keine Textbausteine verwendet.

Der Bericht gibt nur Auskunft über die an uns gestellte Fragestellung. Er darf deshalb für keine anderen Qualifikationen benutzt werden. Zudem kann die Zuverlässigkeit der Aussagen mit der Zeitdauer abnehmen, die das Assessment zurückliegt, da sich Menschen über die Zeit verändern und entwickeln. Folgende Einschränkungen gilt es beim vorliegenden Produkt zu berücksichtigen

- Die Schlussfolgerungen basieren grundsätzlich auf Selbstauskünften und spiegeln das Selbstbild, welches von einer Fremdbeurteilung abweichen kann.
- Bei bewusster oder unbewusster Manipulation (z.B. zufälliges Ankreuzen) ist die Gültigkeit der Aussagen nicht mehr gegeben; zudem existiert allgemein eine gewisse Schönungstendenz in Selektionssituationen.
- Die Fragebogen evaluieren Einstellungen und Eigenschaften; handlungswirksam in der Realität ist aber das Verhalten. Es kann vorkommen, dass trotz vorhandener oder fehlender Persönlichkeitseigenschaft ein Verhalten nicht oder trotzdem gezeigt wird.

Datenschutz

Der Inhalt dieses Berichts ist streng vertraulich und wird ausschliesslich dem Auftraggeber und der assessierten Person ausgehändigt. Das Institut untersteht dem Gesetz über die Information und den Datenschutz (IDG) und erfüllt zentrale Auflagen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Hintergründe zum Verfahren

Organisationaler Kontext

Ausserhalb von Fachwissen und Kompetenzen ist es für Organisationen entscheidend, mit welcher Arbeitseinstellung Mitarbeitende ihrer konkreten Tätigkeit und der Organisation insgesamt gegenüberstehen. Mit zunehmender Verantwortung ist diese Annahme umso bedeutungsvoller und kann bei Verletzungen von Regeln und Vorgaben unter Umständen enormen finanziellen Schaden verursachen oder das Image einer Organisation nachhaltig beeinträchtigen.

Wichtig ist also beides, sowohl die aktive normengebundene Unterstützungsbereitschaft der einzelnen Personen, als auch das bewusste Unterlassen von Handlungen, die ausserhalb der jeweils gültigen Normen liegen oder gar schädigend sind. Fokuspersonen können zum Beispiel Führungspersonen, Datenbankmanager, Sicherheitsoperatoren, Mitarbeitende mit Zugang zu Geld oder Wertbeständen, Dispatcher, etc. sein.

Untersuchte Aspekte

Aus der Forschung können klassische Konstrukte wie Integrität, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit oder «Organisational Citizenship Behavior» herbeigezogen werden, welche die aktive normengebundene Unterstützungsbereitschaft widerspiegeln. Dies lässt sich durch gängige psychologische Verfahren feststellen und figuriert im vorliegenden Bericht unter dem Titel «Integrität».

Handlungen, die für eine Organisation ein Risikopotenzial darstellen, sind neben klassischen Fehlentscheidungen und mangelnder Leistungsbereitschaft vor allem Norm- und Regelverletzungen, unbewusste oder bewusste, wobei letztere am gefährlichsten sind. Darunter können zum Beispiel Missbrauch von Informationen, Arbeitszeit oder Ressourcen, weitere Veruntreuung, Diebstahl und Betrug, sowie Sachbeschädigung und fahrlässiger Umgang mit Sicherheitsvorschriften, aber auch unangemessenes verbales oder körperliches Verhalten und schädigendes Führungshandeln verstanden werden. Die Forschung spricht hier von Persönlichkeiten mit negativen oder dysfunktional akzentuierten Eigenschaften. Entsprechende Verhaltenstendenzen oder Einstellungen, die solche Handlungen fördern, können durch spezifische psychologische Verfahren sichtbar gemacht werden, was im vorliegenden Bericht unter «Risikopotenzial» figuriert.

Interaktionsdynamik

Menschliches Denken und Handeln ist komplex, weil die inneren Vorgänge an und für sich komplex sind und es auch vielen externen Einflüssen unterworfen ist. So handeln Menschen mit einer ausgeprägten Integrität grundsätzlich regelkonform, zuverlässig und die Organisation unterstützend. Man könnte auch sagen von einem Gewissen geleitet im Sinn einer Licht-Dimension. Demgegenüber neigen Menschen mit einem hohen Risikopotenzial dazu, Vorgaben, Regeln und Normen unbewusst oder bewusst zu übertreten, ganz im Verständnis einer Schatten-Dimension.

Ein hohes Risikopotenzial kann aber durch eine hohe Integrität insofern moderiert bzw. kontrolliert werden, dass sich auf der Handlungsebene trotz des Risikopotenzials kein dysfunktionales Handeln manifestieren wird. Obwohl der umgekehrte Fall die gefährlichste Konstellation darstellt (hohes Risikopotenzial bei geringer Integrität, wird nach dem Sprichwort: «Wo Licht ist, ist auch Schatten») selten nur das eine oder das andere überwiegen. Entsprechend gilt es beide Aspekte differenziert und sorgfältig zu erheben, um der beschriebenen Komplexität gerecht zu werden und schliesslich zu belastbaren Aussagen zu kommen. Methodisch wird dies durch einen Multi-Measure-Ansatz zu erreichen versucht, indem viele verschiedene Indikatoren aus unterschiedlichen Verfahren zur Interpretation herangezogen werden.