



ProfileXT®

e-Assessment mit optimalem
Rundumblick

Profiles International bietet Unternehmen, Organisationen und Institutionen innovative Produkte und Konzepte, um zeit- und kostensparend die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden, zu fördern und zu halten. Weltweit profitieren mehr als 40.000 Kunden von diesen nachhaltigen Lösungen.

ProfileXT® ist ein multifunktionales Profiling-Instrument. Es liefert im Handumdrehen alle notwendigen Informationen, um die Besten zu finden, zu fördern und zu halten.

Anwendungsbereiche sind interne und externe Auswahlprozesse, Coachings, Trainings, Beförderungen und Nachfolgeregelungen sowie Talentmanagement.

ProfileXT® ist in mehreren Sprachen verfügbar. Es ist kulturell angepasst. In Deutschland arbeitet Profiles International eng mit der Goethe-Universität (Frankfurt) zusammen. Es findet regelmäßige Validierungen statt.

Es gibt mehrere Gründe, warum sich jemand in seiner beruflichen Aufgabe nicht wohlfühlt.

- Es fehlt das nötige **Fachwissen**, oder die Einarbeitung war nicht umfassend genug
- **Fehlende Ressourcen**. Der Mangel an Zeit, Geld und Technik ist zu groß, um die gestellten Aufgaben zu erfüllen.
- Die persönliche **Motivation** passt nicht zu den gestellten Anforderungen
- Die **persönlichen Stärken** passen nicht zu den gestellten Aufgaben. [zu anderen Aufgaben könnten sie dagegen sehr wohl passen.]

Die Bausteine des Assessment mit ProfileXT®

Das Anforderungsprofil:

Welche Stärken und Fähigkeiten muss die passende Kandidatin oder der passende Kandidat mitbringen, damit der Job erfolgreich bewältigt wird?

Dieses Anforderungsprofil wird speziell für das Unternehmen ausgearbeitet.

Das individuelle Stärkenprofil:

Ist das Ergebnis des Assessments und liefert ein klares Bild, welche Fähigkeiten die Kandidatin oder der Kandidat mitbringen

Das Anforderungsprofil und das individuelle Stärkenprofil werden miteinander abgeglichen (Jobmatch). Dazu werden Grafiken und schriftliche Auswertungen erstellt

ProfileXT® basiert auf Forschungen von F. Schmidt und J. Hunter und gibt Antworten auf **drei der wichtigsten Fragen:**

❖ **Mentale Fähigkeiten**

Es ist ein Index für Lernfähigkeit, Urteilsvermögen und Problemlösungspotential. Je schneller ein Mensch Informationen verarbeitet, desto müheloser wird er die für einen Arbeitsplatz notwendigen Fertigkeiten erlernen. - Man kann beispielsweise den Lernerfolg steigern, indem man die vorhandene Lernfähigkeit bei der Einarbeitung berücksichtigt.

❖ **Berufliche Interessen**

Je mehr die Berufsinteressen mit den Anforderungen an einen Beruf /an eine Arbeitsstelle übereinstimmen, umso wahrscheinlicher ist die Zufriedenheit mit der Berufswahl / am Arbeitsplatz.

❖ **Persönliche – berufliche Stärken**

Die beruflichen Stärken bestehen aus neun Verhaltenskriterien, die für den beruflichen Erfolg wichtig sind

Über eine Abweichungsrate ermittelt ProfileXT®, wie offen und ehrlich ein Profilingkandidat beim Ausfüllen des Bereiches – Verhaltensmerkmale - war.

Nach Abschluss des Assessments, können folgende Auswertungen erstellt werden:

Persönlicher Bericht	Leitfaden zur Selbstreflexion für den Kandidaten – erhält der Kandidat nach dem Assessment
Managementbericht -kurz	wie gut passt ein Kandidat zum jeweiligen Position, auf welche speziellen Fragen sollte in einem zweiten Gespräch eingegangen werden
Interview Leitfaden - Abweichungsbereiche	In diesem Bericht werden nur Fragen zu den Bereichen vorgeschlagen, in denen die Profiling-Ergebnisse vom Sollprofil abweichen
Interview Leitfaden	Vorschläge zu Fragen, die dem Kandidaten im Vorstellungsgespräch gestellt werden könnten
Managementbericht	Dieser Bericht zur Mitarbeiterentwicklung verwendet werden, da er sehr detailliert auf die Potenziale der Person eingeht (er ist sehr gute Hilfestellung während der Einarbeitung und für die Führungskräfte)
Grafischer Überblick	der Abgleich zwischen Profil und Kandidaten – grafisch dargestellt, für einen schnellen Überblick
Mehrfach-Stellen-Vergleich	der Vergleich mit mehreren Anforderungsprofilen kann zur Berufsfindung, zur Nachfolgeplanung und zur Zuordnung bestehender Mitarbeiter auf neue Positionen verwendet werden
Mehrfach-Kandidaten-Vergleich	Vergleicht die Ergebnisse von mehreren Kandidaten zu den Anforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes

Daten und Fakten zum Assessment mit ProfileXT®:

- ❖ Aufgrund der Ergebnisse von Hunderttausenden von Profilings werden die Produkte einer gründlichen Forschung und Analyse unterzogen. Diese Daten stammen von Mitarbeitern auf allen Unternehmens-Ebenen in einer Vielzahl von Industriezweigen.
- ❖ **ProfileXT® misst die ganze Person, nicht nur die Persönlichkeit.**
- ❖ **ProfileXT®** das Ergebnis von mehr als 30 Jahren Forschung und Entwicklung Sie basieren auf fortgeschrittenen Standards und erzielen das höchstmögliche Qualitätsniveau beruflicher Eignungsdiagnostik.
- ❖ Die Forschung basiert fast ausschließlich auf Untersuchungen mit der arbeitenden Bevölkerung: Leute in realen Jobs - in realen Unternehmen - rund um die Welt.
- ❖ **eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung**
- ❖ ProfileXT® ist für alle Mitarbeitergruppen geeignet
- ❖ **ProfileXT** ist speziell in Deutschland angepasst und entspricht der DIN - Norm 33430 für eignungs-diagnostische Instrumente

Entsprechend der DIN-Norm 33430 ist zu fordern, dass für Testverfahren für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen empirische Befunde zur Konstrukt- und Kriterienbezogenen Validität verfügbar gemacht werden.

- ❖ Die Validität der Produkte ist durch Studien mehrfach belegt.
- ❖ Validierung über das gesamte Spektrum der arbeitenden Bevölkerung:
 - Alter 16 bis 69
 - Mann und Frau
 - Alle ethnischen Gruppen

❖ **Berufliche Interessen**

Nach der DIN-Norm 33430 von Juni 2002, die die Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen festlegt, sollen „je nach Verfahrensklasse“ Reliabilitätswerte zwischen $r=0,70$ und $r=0,85$ nachgewiesen werden.

Für psychometrische Tests ist anzustreben, dass die Reliabilitäten eher im oberen Bereich dieses Intervalls liegen.

Werte der Interessenskalen liegen bei Profiles zwischen 0,78 und 0,85. Sie befinden sich im oberen Bereich des in DIN 33430 festgelegten Intervalls. Der Testteil „Berufliche Interessen“ von "ProfileXT" kann somit als sehr zuverlässiges Messinstrument gelten.

❖ **Mentale Fähigkeiten**

Der "ProfileXT®" Testteil „Mentale Fähigkeiten“ erfüllt die in der DIN-Norm 33430 festgelegten Anforderungen an Reliabilität und Validität von Verfahren für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen.

Die internen Konsistenzen der Skalen des Testteils liegen zwischen 0,75 und 0,91. Die Aussagekraft der Skalen im Hinblick auf Lernfähigkeit und berufliche Leistungsfähigkeit der Testteilnehmenden konnte belegt werden.

❖ **Verhaltensmerkmale**

Entsprechend der DIN-Norm 33430 ist zu fordern, dass für Testverfahren für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen empirische Befunde zur Konstrukt- und Kriterienbezogenen Validität verfügbar gemacht werden.

Für den Testteil "Verhaltensmerkmale" von "ProfileXT®" liegen einschlägige Befunde vor:

1. Die Korrelationen von Skalen des Testteils mit inhaltlich ähnlichen Skalen anderer Persönlichkeitsinventare sind hoch.
2. Zusammenhänge der Testskalen mit sehr unterschiedlichen Kriterien erfolgreicher beruflicher Tätigkeit konnten nachgewiesen werden.

❖ **Zuverlässigkeit der Verhaltenstests**

Die so genannte „Reliability“-Rate macht eine Aussage darüber, wie konsequent und zuverlässig ein Test das bemisst, was er bemisst. Bewertungsergebnisse sind dann akzeptabel, wenn sie eine Reliability-Rate von 0,70 oder höher haben. Zwei Methoden wurden herangezogen, um die Stimmigkeit und Zuverlässigkeit des Tests Verhaltensmerkmale einzuschätzen: Der „Koeffizient Alpha“ und die „Split Half Reliability“-Analyse.

- ❖ 75% des Forschungsbudgets wird darauf verwendet, die derzeitigen Profiling-Produkte auf den neuesten Stand zu bringen und zu validieren.
- ❖ Verpflichtung, die Zuverlässigkeit und Validität des Profilings ständig zu verbessern
- ❖ **Fokus-Gruppen helfen bei der Verbesserung des Produktes**