



stellt sich vor ...

Deutsch 4441h

Ihr Consultant:

Mag. Wolfgang Bernhuber
systemisch-entwickeln
Helferstorferstrasse 31/3

2344 Ma. Enzersdorf a. G

Fon: +43(0)2236-255 77 · Fax: +43(0)2236-255 77
Mobil: +43(0)699-119 650 37

Web: www.systemisch-entwickeln.at · eMail: wbernhuber@systemisch-entwickeln.at

1. Überblick / Charakteristische Merkmale

1.1 Kurzbeschreibung des Tests

Klassische Persönlichkeitstests erfassen 3-4 Ausrichtungen und schreiben diesen dann eine Reihe von Eigenschaften zu. Der Identity Compass® misst solche Eigenschaften direkt und erreicht dadurch eine bislang nicht gekannte Präzision. Profile des Identity Compass® sind sehr leicht zu interpretieren, da man sich nur auf einzelne Eigenschaften konzentriert.

1.2 Einsatzgebiete

Professional Edition

- Eignungsdiagnostik
- Teamdiagnostik
- Erfassung von Firmen-Kulturen
- Erfassung persönlicher Präferenzen im Denken und Handeln im Beruf

PreScan Edition

- Bewerbungsmanagement online automatisieren, damit man sich auf die tatsächlich interessanten Bewerber konzentrieren kann

JobMotivation Edition

- Analyse des Arbeitsplatzklimas
- Erfassung von motivierenden und demotivierenden Faktoren am Arbeitsplatz
- Mitarbeiterbefragungen nach ISO 9000

360° Edition

Es wird erfasst, wie sich Menschen im Unternehmen geben und wie sie von anderen wahrgenommen werden.

1.3 Ziele / Nutzen

Präzise Erfassung der Präferenzen im Denken und Handeln im beruflichen Kontext. Damit ist bei entsprechender Vorbereitung leicht ablesbar, ob sich bestimmte Position eignet oder besser für eine andere.

80% aller Fusionen scheitern. Das liegt nicht an den harten Fakten (Finanzen, Produkte etc.), sondern an den "weichen Faktoren". Diese lassen sich mit dem Identity Compass® präzise abbilden. Dabei geht es nicht unbedingt um die großen "Firmenhochzeiten", sondern auch um die Zusammenlegung von zwei Abteilungen oder die Organisation von Projektteams.

Weiterhin ist man mit dem Identity Compass® in der Lage, bei Problemen in Teams die Konfliktpotenziale aufzudecken und gezielt Lösungsstrategien zu entwickeln. Im Coaching erspart er drei bis fünf Sitzungen.

Unter anderem werden folgende Fragen geklärt:

- Wie schnell wollen Sie Veränderung in ihrem Job haben?
- Welches sind Ihre persönlichen Ziel- und Erhaltungswerte?
- Wie erfassen und verarbeiten Sie Informationen?
- Welche Faktoren motivieren Sie?
- Besteht die Gefahr von Burn-Out?
- Welches Ohr bevorzugen Sie? ("Vier Seiten einer Nachricht" nach F. Schulz von Thun)
- Wie sind Ihre Sozialen Kompetenzen ausgeprägt?
- Wie wirken Sie auf andere?

1.4 Charakteristische Merkmale / Einzigartigkeit

Der Identity Compass® erstellt ein einzigartig facettiertes Abbild persönlicher Präferenzen im Denken und Handeln. Gleichzeitig finden sich die Menschen zu ca. 90 - 100% in den Profilen wieder. Dies ist um so höher zu bewerten, da hier keine nebulösen Aussagen getroffen werden, sondern ganz konkrete Aussagen über das Denken und Handeln im beruflichen Alltag. Einzigartig ist auch, dass der Identity Compass® Arbeitsplatzklima und motivierende, sowie demotivierende Faktoren am Arbeitsplatz messen kann.

1.5 Was wird gemessen?

1.5.1 Professional Edition

Wahrnehmung

Sinneskanal	Sehen / Hören / Fühlen
Interesse	Menschen / Orte / Aktivitäten / Wissen / Dinge
Perspektive	Eigen / Gegenüber / Beobachter

Motivationsfaktoren

Werte	Ziel- und Erhaltungswerte
Motiv	Einfluss / Zuneigung / Erfolg
Richtung	Hin-zu / Weg-von
Referenz	Internal / External
Planungsstil	Optionen / Prozeduren

Motivationsverarbeitung

Aktivitätsgrad	Pre- / Aktiv / Re- / Non-Aktiv
Vergleichsmodus	Ähnlichkeit / Unterschied
Reaktion	Gleich / Polar
Erfolgsstrategie	Vision / Realisierung / Qualitätssicherung
Arbeitsorientierung	Aufgabe / Beziehung

Informationsverarbeitung

Informationsgröße	Global / Detail
Denkstil	Abstrakt / Konkret
Arbeitsstil	Teamspieler / Individualist
Primäre Aufmerksamkeit	Selbst / Andere
Zeitorientierung	Vergangenheit / Gegenwart / Zukunft
Zeitraumen	Kurzfristig / Langfristig
Überzeugungskanal	Zusehen / Zuhören / Lesen / Handeln
Überzeugungsmodus	Anzahl / Zeit / Skepsis / Vertrauen
Managementstil	Selbst & Andere / Selbst / Andere / Jedem das Seine

1.5.2 JobMotivation Edition

Autonomie	Einfluss / Sinnhaftigkeit der Arbeit / Identifikation / Soziales Beziehungsnetz / Aufstiegschancen
Abhängigkeit	Negativer Stress
Sicherheit	Entwicklungsmöglichkeiten / Anerkennung / Gemeinschaft
Perspektivlosigkeit	Mangelnde Unterstützung / Mangel an Kommunikation / Soziale Kälte
Herausforderung	Positiver Stress / Strategisches Geschick / Soziales Geschick / Serviceorientierung
Sinnlosigkeit	Sinnlosigkeit

1.5.3 360° Feedback Edition

unternehmerisch	vs. nicht unternehmerisch
integer	vs. nicht integer
motivierend	vs. nicht motivierend
leistungswillig	vs. leistungsunwillig
informierend	vs. nicht informierend

2. Qualität

2.1 Theoretische Grundlage

2.1.1 Professional Edition

Erfragt werden die Basiselemente des Denkens und Handelns. Alle erfragten Präferenzen sind bei allen Menschen weltweit vorhanden. Es geht hierbei nur um die Frage, was wird im einzelnen wie stark bevorzugt. Um bspw. nur den Wahrnehmungsteil ansatzweise zu erklären:

Sinneskanal

Will man das Denken in einem Satz definieren, so könnte man sagen, es ist der innere Gebrauch von Bildern, Tönen und Gefühlen. Die Bevorzugung eines Sinneskanals hat sehr weitreichende Folgen für das gesamte Denken. "Sehen" orientierte Menschen denken meist schneller und "Fühlen" orientierte Menschen sind häufig dominant.

Interesse

Hier geht es um die Frage, worauf jemand seine Wahrnehmung richtet. Es gibt hier insgesamt fünf Möglichkeiten: Menschen, Orte, Aktivitäten, Wissen oder Dinge. Dies ist u.a. wichtig zu wissen für Teamzusammenstellungen oder das Ergreifen bestimmter Berufe.

Perspektive

Hier geht es um die Frage, welche Perspektive jemand bei der Wahrnehmung der Welt bevorzugt: die Eigene, die eines Gegenübers oder die eines neutralen Beobachters.

2.1.2 JobMotivation Edition

Die JobMotivation Edition basiert auf neuesten Motivationstheorien nach Norbert Bischof, David McClelland, Friederich Herzberg und John Holland und Mihaly Csikszentmihalyi. Mit der JobMotivation Edition gelang Dr. Scheffer weltweit erstmalig der wissenschaftliche Nachweis eines Zusammenhangs zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung.

2.2 Güte- oder Qualitätskriterien

2.2.1 Validität / Gültigkeit

Die Professional und die PreScan Editionen wurden validiert gegenüber: NeoFFI (Big5), CPI, OMT, CFT (allgemeiner Intelligenztest) und durch Peer-Rating (BES - Behaviour Expectation Scales). Die JobMotivation Edition wurde empirisch erforscht von Dr. David Scheffer.

2.2.2 Reliabilität / Zuverlässigkeit

Die innere Konsistenz (Reliabilität) gemessen nach Cronbach's Alpha liegt zwischen .70 und .95 und im Durchschnitt bei .80.

2.2.3 Objektivität

Ist von Natur aus gegeben, da es sich um eine rein softwaregestützte Analyse handelt.

2.2.4 Soziale Akzeptanz

Extrem hoch. Probanden fühlen sich wahrgenommen und nicht bewertet.

2.2.5 Vergleich mit Normgruppe

Wurde durchgeführt, ist jedoch aufgrund des Testdesigns für das Interpretieren irrelevant.

2.3 Anforderungen an Anwender / Akkreditierung

Der Identity Compass wird angewendet von Personalern, Trainern und Beratern. Der Anwenderworkshop dauert 3 Tage, danach erfolgt eine Akkreditierung

2.3.1 Anforderungen an Anwender

Tätigkeit als Personaler, Trainer, Berater / Coach, sowie psychologische Grundkenntnisse

2.3.2 Inhalt und Dauer der Ausbildung

Erklärung der einzelnen Denkpräferenzen und deren theoretische Grundlagen

Relevanz im beruflichen Alltag

Lesart und Interpretation von Profilen

Erkennen einer sozial erwünschten Antwortweise und der Umgang damit

Einsatz im Coaching

3. Ökonomie / Support

3.1 Kosten für Akkreditierung / Lizenzierung und Nutzung

Nach der Investition für Akkreditierung und Schulung fallen lediglich Gebühren für getätigte Auswertungen an.

3.2 Schulung / Instruktion der AnwenderInnen

3 Tage

3.3 EDV-Unterstützung

Vollständig computergestützt, Auswertungen erfolgen anonymisiert, kodiert und mehrfach verschlüsselt in wenigen Sekunden über das Internet.

3.4 Zeitbedarf für die Anwendung

Ausfüllen des Fragebogens	Auswertungsdauer	Auswertungsgespräch
Professional Edition: 30 - 40 Minuten	5 Sekunden	ca. 1 Stunde
JobMotivation Edition: 8 - 10 Minuten	5 Sekunden	ca. 1 / 4 Stunde
PreScan Edition: 8 - 10 Minuten	5 Sekunden	ca. 1 / 4 Stunde
360° Edition: ca. 5 Minuten	5 Sekunden	ca. 1 / 4 Stunde

Die Dauer für das Ausfüllen der Fragen kann individuell schwanken. Sie hängt von den persönlichen Präferenzen im Denken und Handeln ab.

3.5 Support für Anwender

Ja

3.6 Testautoren / Testentwicklung (Jahr)

H. Arne Maus, Bert Feustel, Robert Dilts (Professional und PreScan Edition) (1995 - 2002)

H. Arne Maus (360° Edition) (2004-2005)

Dr. David Scheffer (JobMotivation Edition) (2000 - 2004)

3.7 Sprachen

Zur Zeit sind verfügbar: Deutsch, Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Dänisch; Polnisch, Katalan und Niederländisch. Weitere Sprachen sind in Vorbereitung.

3.8 Markteintritt und Verbreitung

Markteintritt Mitte 2000 in Deutschland

Verbreitung Mitte 2006 Deutschland, Schweiz, Österreich, Italien, Spanien, Großbritannien, Irland, Niederlande, Polen, USA, Kanada, Dänemark, Norwegen, Indien, Nigeria, Süd-Afrika

Weitere Informationen im Internet unter: <http://identity-compass.com>