

Kongress des erfolgreichsten Herstellers für Profiling Instrumente

Über 300 Delegierte der Profiles-Partnerunternehmen kamen in Dallas/Texas zusammen. Deutschland wurde als Nation mit dem größten Wachstum 2005 ausgezeichnet.

Profiles International hatte, wie jedes Jahr, eingeladen um die Entwicklung des Unternehmens zu erleben und mit zu tragen. Für Deutschland war es ein besonderes Treffen. Deutschlands Geschäftsführerin, Nilgün Aygen, wurde mit dem Preis der erfolgreichsten Nation 2005 ausgezeichnet.

Profiles International ist mittlerweile in 100 Ländern vertreten und gilt als der schnellstwachsendste und erfolgreichste Profiling Instrumente Hersteller der Welt. Und an diesem Wachstum hat Deutschland einen entscheidenden Anteil.

Die Auszeichnung für den Kunden des Jahres ging an die Firma Brenntag, das weltweit führende Logistikunternehmen in der Chemieindustrie. **Durch den Einsatz von Profiles Instrumenten konnte der Vertrieb so wesentlich optimiert werden, dass sich das Ergebnis vervielfacht hat.**

Die wissenschaftliche Basis von „The Profile“ sind zweihunderttausend Menschen. Nie hat ein Instrument eine so gründliche Validierung erfahren, wie „The Profile“ und wird in Fachkreisen als Revolution in der Entwicklung von diagnostischen Instrumenten gewertet. Der Chefentwickler, Dr. Scott Hamilton, gilt als einer der Kapazitäten auf dem Gebiet der Psychometrischen Instrumente und ist deshalb im Vorstand der „Test-Publisher Association“,



V.l.n.r.: Bud Haney (Firmengründer Profiles International), Deiric McCann (Vice President Profiles International Inc. Europe), Nilgün Aygen (Geschäftsführerin Deutschland, Österreich, Schweiz), Jim Sirbasku (Firmengründer Profiles International)

des größten Verbandes der USA für Diagnostische Instrumente.

Andere Verfahren, wie das CheckPoint™360° von Profiles, seit zwei Jahren auch am deutschen Markt, erobern die Führungsetagen. In der Teamentwicklung wird immer häufiger der Profiles Performance Indicator eingesetzt. So wird Profiles International ein qualifizierter Partner für viele mittelständische und große Unternehmen.

Fortsetzung auf Seite 2

n Internationaler Profiles-Kongress Auszeichnung für Deutschland	1
n Facts & News Neue Partner & Neue Kunden	2

n Kunden im Gespräch Rhodius Schleifwerkzeuge	3
n Partner Kongress Blick hinter die Kulissen	4

WELCOME



Go for Greatness II

Sollten Sie ein regelmäßiger Leser von „Profilier“ sein, werden Sie jetzt sehr wahrscheinlich meinen, ich hätte das Editorial von Profiler 6

wiederholt. Und Sie haben recht! Denn die Überschrift „Go for Greatness“ war nicht nur das Thema unseres Unternehmens im Jahre 2005, sondern bleibt es auch 2006. Aber – was ist außergewöhnlich? Wie würden Sie es definieren? Vielleicht ist es leichter, wenn wir sagen, was es nicht ist.

- Außergewöhnlich zu sein, ist keine Charaktereigenschaft
- Außergewöhnliche Menschen kommen nicht als große Persönlichkeiten zur Welt. Sie werden erst dann dazu, wenn Sie sich dafür entscheiden haben, ihre Träume zu verwirklichen, und weil sie dieses Ziel unter gar keinen Umständen aufgeben.
- Gewöhnliche Menschen werden zu außergewöhnlichen Persönlichkeiten, indem sie konsequent und ausdauernd das tun, was nötig ist, um die Hindernisse auf dem Weg zur Erfüllung ihrer Träume zu überwinden.

Was also ist außergewöhnlich?

Dafür hat sicher jeder seine eigene Definition, entsprechend seinem Leben und seinen Erfahrungen. In unserem Leben außergewöhnlich zu sein oder zu werden, ist ein Prozess ..., kein einmaliges Ereignis. Es beruht auf einem festen Fundament, aber es muss ein Stein auf den anderen gesetzt werden. Heutzutage werden Wolkenkratzer nach strengen Vorschriften gebaut, nach denen sich ein solches Gebäude innerhalb von 20 Jahren nur um 1,5 cm senken darf – also nur eine winzige zulässige Abweichung. Im Tal der Könige hat sich die große Cheops-Pyramide in 4000 Jahren nur um 1,2 cm gesenkt.

Das Außergewöhnliche muss auf dem Fundament persönlicher Integrität gegründet werden, die auch im Laufe der Zeit nicht zusammenbricht.

Und noch eins: Wie Winston Churchill einmal gesagt hat: „The price of Greatness is Responsibility.“ Wir sind jedenfalls bereit, Verantwortung zu übernehmen, und wagen es, außergewöhnlich zu sein. Wir sind uns allerdings darüber im klaren, dass wir diesen Weg keinesfalls ohne Sie gehen können. Das heißt, dass dies nur zusammen mit unseren Partnern und Kunden möglich ist. Danke, dass Sie uns Ihr Vertrauen schenken! Danke, dass Sie bei uns sind. Lassen Sie uns auch im Jahr 2006 Größe wagen und außergewöhnlich sein.
Nilgün Aygen

FACTS & NEWS

In den beiden letzten Quartalen entschieden sich neue und großartige Personalberater, Trainer sowie Unternehmensberater für Profiles International als Partner-Unternehmen.

Jeder dieser Geschäftspartner bringt seine speziellen Fähigkeiten und jahrelangen Erfahrungen im Bereich Human Resources mit.

Wir heißen unsere **neuen Partner** herzlich willkommen:

Raycon-Consulting-Group

Raycon-Team

Personal-expert

Dagmar Klinge-Hagenauer

PVH Executive Search

Peter von Hagen

Wir heißen ebenfalls herzlich willkommen:

Comdirect**Vertriebsgesellschaft mbH
der Deutschen Bank Privat-
und Geschäftskunden**

Faro Europe

Grammer AG

Kanton Wallis

MIS Group

Remmers Baustoffe GmbH

SAG

Netz- und Energietechnik

Stadtwerke Giessen

Volksbank Raiffeisenbank
Mangfalltal-Rosenheim eG

WIKA Alexander Wiegand
GmbH & Co

Im Kreis der **Zertifizierten- und Beratungskunden**.

Wir wünschen unseren Kunden viel Freude beim Einsatz von „The Profile“, um die Fähigkeiten und Stärken der Mitarbeiter richtig einzusetzen. n

Fortsetzung von Titelseite

Neben dem Einsatz in der Wirtschaft und Industrie werden in den verschiedenen Ländern dreißig Prozent der Projekte in öffentlichen Einrichtungen durchgeführt. Der Einsatz des Instrumentes, um sechstausend arbeitslose Jugendliche in Puerto Rico wieder in Arbeit zu bringen, läuft erfolgreich. Die Entscheidung der Staaten Iowa, Washington und Wisconsin, die Systeme von Profiles einzusetzen, hat sich im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit bis jetzt bezahlt gemacht. EU finanziert und von Profiles gestützt, werden Frauen in der Türkei zu selbständigen Unternehmerinnen gefördert. Tausende richtig einzuschätzen und auf die richtigen Arbeitsplätze zu vermitteln, ist Ziel eines von Wissenschaftlern begleitetem Pilotprojekts im Schweizer Kanton Wallis. In verschiedenen Workshops wurden sehr professionell Themen des Einsatzes der Instrumente präsentiert. Für Personalberatungsunternehmen und Trainer, die als



Großer Erfahrungsaustausch: Über 300 Partner aus aller Welt kamen zum internationalen Profileskongress nach Dallas in Texas.

Partner von Profiles arbeiten, war es eine Fundgrube an Möglichkeiten, um das eigene Geschäft mit Alleinstellungsmerkmalen zu versehen.

Die Ziele für dieses Jahr sind klar. Profiles Deutschland hat mit über siebzig Partnerunternehmen und dem neuen Verantwortungsbereich Schweiz und Österreich eine gute Basis, das Ergebnis in diesem Jahr zu verdoppeln.

Nächstes Jahr werden wir wieder dabei sein. Ganz sicher! n

PROFILES PARTNER KONGRESS DEUTSCHLAND

Diagnostische Instrumente in Personalauswahl und Entwicklung

Von Heike Rühl – Human Resources, Auswahl, Beratung, Coaching

Als Spezialistin in der Personalentwicklung und Kennerin verschiedenster diagnostischer Instrumente, erweckte der Vortrag von Heike Rühl besonderes Interesse bei den Besuchern des Profiles Kongresses im Dezember 2005.

Je bedeutsamer die Persönlichkeit des Mitarbeiters für den Erfolg im Job ist, umso wichtiger sind Testverfahren für Personalentscheidungen oder für die Entwicklung von Mitarbeitern im Unternehmen und zwar aus mehreren Gründen:

- **Erhobene Persönlichkeits-/Kompetenzmerkmale haben einen augenscheinlichen Bezug zu den Anforderungskriterien der zu besetzenden Position.**
- **Der Einsatz erfolgt geplant und sorgfältig vor-/und nachbereitet.**
- **Ergebnisse werden kommuniziert und mit Feedback verknüpft.**
- **Die Personen werden gezielt nach Ihren Stärken eingesetzt und gefördert.**
- **Die Objektivität der zu betrachtenden und zu bewertenden Person wird erhöht.**
- **Für das Unternehmen ist es wirtschaftlicher, denn der Zeitfaktor für die Einstellung wird verkürzt und die richtig platzierte Person erwirtschaftet mehr als nicht passende Personen.**

Wichtig, so Heike Rühl, sei deshalb, dass solche Instrumente Mehrdimensionalität abbilden. Mehraugenprinzip und Methodenmix verhindern typische Probleme bei der Einschätzung von Persönlichkeits-/Verhaltensmerkmalen. „The Profile“ sei deshalb ein wirklich außergewöhnliches Instrument, weil es als Grundlage ein berufliches Anforderungsprofil hat, mit dem die Person in drei Dimensionen (Mentale Fähigkeiten, berufliche Interessen, Verhaltensmerkmalen) verglichen wird. Hier hebt sich das Instrument wohltuend von anderen ab. Die Situation in Deutschland sei aber alles andere als rosig, was den Einsatz solcher Instrumente betrifft. Persönlichkeitstests werden eher zurückhaltend eingesetzt. Am häufigsten werden die Verfahren in der Personalentwicklung angewandt (in Verhaltens-/Teamtrainings und in Potenzialanalysen). Jedoch erheblich seltener in der Personalauswahl (i. d. R. auch nur bis zum mittleren Management). Doch gerade hier wäre es aus wirtschaftlichen Gründen für die Unternehmen sinnvoll.

Am wenigsten allerdings wird es angewandt in der Berufs- und Karriereberatung. Gerade da aber sei es ebenfalls sehr gut anzuwenden. n

KUNDEN IM GESPRÄCH

Erfolgreich am Markt durch innovative Personalarbeit

Interview mit Gerald Lichter, Geschäftsführer der Rhodius Schleifwerkzeuge GmbH & Co. KG in Burgbrohl

Rhodius Schleifwerkzeuge GmbH & Co. KG ist ein Beispiel dafür, dass ein mittelständisches, inhabergeführtes Unternehmen durch erfolgreiche innovative Personalarbeit über einen Zeitraum von 53 Jahren erfolgreich am Markt agieren kann. Unter dem Slogan: „Mission possible“ und dem Zusatz „simplify your work“ schaffte es das Unternehmen zu permanen-

nisse des Online-Assessments um im zweiten Gespräch Einstellungen des Bewerbers gezielt zu hinterfragen. Insbesondere zu Beginn des Einsatzes von Profiles waren die unterstützenden Hinweise von Profiles sehr hilfreich.

Inzwischen setzen wir Profiles bei jeder Bewerbung oberhalb der Position eines Sachbearbeiters ein. Seitdem hatten wir

»Durch den Einsatz von 360°-Feedback gehen wir in Fragen der positiven und negativen Kritik sehr viel offener miteinander um.«

»Seit dem Einsatz von Profiles hatten wir keine Fehlbesetzungen mehr. Die Mitarbeiter passen zu uns.«

Gerald Lichter, Geschäftsführender
Gesellschafter Rhodius Schleifwerkzeuge
GmbH & Co. KG



einer deutlichen Verbesserung der Zusammenarbeit innerhalb der Mitglieder des Führungsteams geführt. Die Schulung der Führungskräfte ist von der Hoffnung getrieben, dass sie die richtige Einstellung finden und die notwendigen Fähigkeiten erlernen. Zur Messung des Erfolges setzen wir das 360°-Feedback ein, welches wir mit Einstieg in das Leadership-Seminar gestartet haben.

Sie erwähnten unser 360°-Feedback-System. Welche Bedeutung hatte für Sie die Auswertung und was bedeutet der Einsatz dieses Instrumentes für Sie in der Zukunft?

Von den Führungskräften wurde das 360°-Feedback sehr positiv aufgenommen, teilweise sogar bis hin zur Dankbarkeit, ein allumfassendes und objektives Feedback zu erhalten. Das Coaching-Gespräch mit

tem Wachstum. Innovationspreise sorgten für weiteren Erfolg.

Gerald Lichter, geschäftsführender Gesellschafter des Unternehmens, setzt konsequent auf die Entwicklung seiner Mitarbeiter und besonders seiner Führungskräfte.

PROFILIER: Herr Lichter, Sie sind Gesellschafter und Geschäftsführer der Rhodius Schleifwerkzeuge GmbH & Co. KG. Sie riefen uns eines Tages an, um unser Profiling Instrument in Ihrem Unternehmen einzusetzen. Was war der Grund dieses Instrument zu nutzen?

Gerald Lichter: Wir haben uns in der Vergangenheit sehr stark auf die fachliche Eignung und unsere subjektive Bewertung bei der Bewerbung und der Entwicklung unserer Kandidaten bzw. Mitarbeiter verlassen. Insbesondere bei Führungskräften hatten wir eine unangemessen hohe Quote der Fehlbesetzung. Das kostete nicht nur Zeit, Nerven und viel Geld, sondern führte zu einer völlig unnötigen Unruhe. Dann haben wir Sie angerufen.

Worin sehen Sie den Nutzen beim Einsatz von „The Profile“?

Mit Einsatz von Profiles haben wir die Facetten der Qualifikation, des Bauchgefühls um eine objektive Bewertung der Bewerber erweitert. Wir nutzen die Ergeb-

(mit Einsatz von Profiles) keine Fehlbesetzungen mehr. Die neuen Mitarbeiter passen zu uns. Wir haben unseren Auswahlprozess für beide Seiten transparenter und professioneller gestaltet.

Über den Einsatz von „The Profile“ hinaus wollten Sie etwas für ihre Führungskräfte tun. Können Sie uns darüber einiges berichten?

Wir befinden uns mitten in einem Veränderungsprozess und haben festgestellt, dass unsere Führungskräfte der mittleren Ebene dafür wenig qualifiziert waren. Teilweise fehlte sogar das Selbstverständnis der Führungskräfte. Wir haben uns



deshalb entschlossen die Mitarbeiter besser auf ihre Aufgabe einzustellen und eine hausinterne Seminarreihe zu organisieren. Im ersten Teil wurden Qualitäten des Leaderships geschult. Im zweiten Teil werden jetzt die notwendigen Werkzeuge für Führungskräfte im Veränderungsprozess vermittelt. Die Seminarreihe läuft über 18 Monate mit je 2 bis 3 Tagen pro Monat und wird von den Teilnehmern gut angenommen. Die Maßnahmen haben nebenbei zu

»Wir setzen konsequent auf die Entwicklung unserer Mitarbeiter und auf Profiles.«

den Beratern von Profiles International wurde von allen Teilnehmern als sehr hilfreich angesehen.

Außerdem werden wir nach dem ersten 360°-Feedback, ca. 15 Monate später, eine Kontrollmessung vornehmen, um den Erfolg unseres Qualifizierungs-Prozesses objektiv zu messen.

Etwa alle 3–4 Monate findet ein Coaching-Gespräch zwischen Führungskraft und Vorgesetzten statt, um auch zwischendurch ins Gespräch zu kommen und Tendenzen der Entwicklung zu erkennen. Wir gehen in Fragen der positiven und negativen Kritik sehr viel offener miteinander um.

Herzlichen Dank für dieses Gespräch. n

PROFILES PARTNER-KONGRESS DEUTSCHLAND

Show Business – ein Blick hinter die Kulissen von Beratung

Nutzung von CheckPoint™360° Feedback

Auf dem vierten Kongress von Profiles International in Oberursel hatten ca. 60 Partner und Kunden reges Interesse für das Thema „Show Business“ – ein Blick hinter die Kulissen der Beratung.

So hieß der Titel des Vortrags von Lars Tullmyn, Berater und Geschäftsführer der

ohne Feedback, ist so, als würde man ständig mit einem „blinden Fleck“ führen.

Manager brauchen Feedback, einmal auf der Ergebnisebene, zum zweiten auf der Handlungsebene.

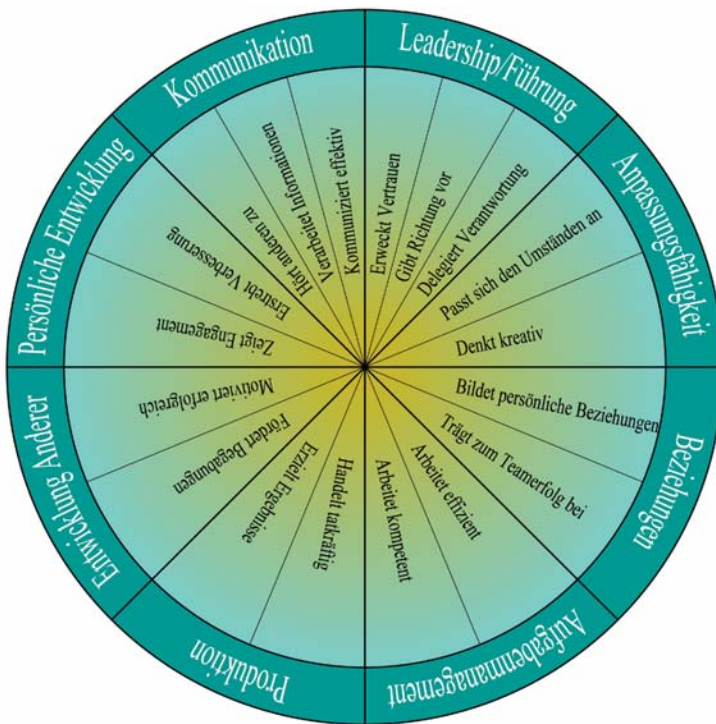
Auf der Ergebnisebene ist es oft leicht Feedback zu geben. Wozu gibt es für das Ergebnis Vorausberechnungen, Vertriebs-

ins Spiel, so Tullmyn. Viele Manager seien sich oft selbst gut genug und außerdem davon überzeugt, dass das was sie tun, wie sie führen, absolut richtig ist. Dafür seien sie ja schließlich eingesetzt. Die Frage ist nur, wie gut kann jemand steuern und auf Menschen wirken, der nicht alles wahrnimmt? In der Regel empfinden viele Manager einen dreifachen Druck. Um diesem zu entgehen übernehmen sie tragi-scherweise folgende Verhaltensmuster:

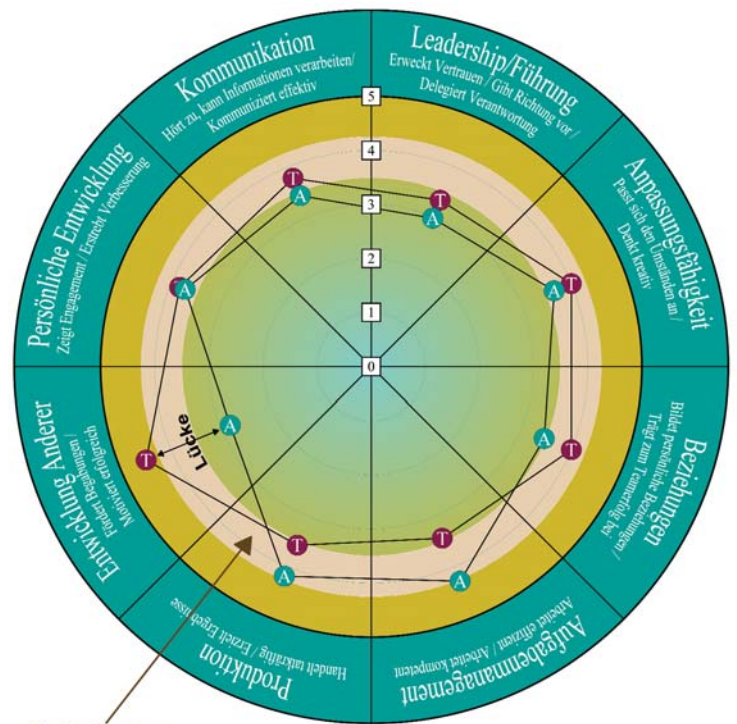
Nach oben buckeln – allein schon um den Druck auszuhalten.

Zur Seite abgrenzen – damit der Handlungsspielraum erhalten bleibt.

Checkpoint™360°



„Selbstbild“ – „Fremdbild“



Gewünschte Zone
(3,50 bis 4,25)

Checkpoint™360°: Das Kompetenz-Feedback-System von Profiles International fasst die Ergebnisse der Mitarbeiter-Befragung transparent zusammen. CheckPoint™360° vermittelt ein vollständiges und klares Selbst- und Fremdbild von Führungskompetenzen.

„de facto consult Organisationsberatung“. Er ermöglichte den Teilnehmern einen sehr lebendigen Blick hinter die Kulissen seiner Bankenberatung. Sein Tenor: Management

statistiken, Bilanzen etc.? Anders sieht es auf der Handlungsebene aus. Wie erreicht der Manager seine Ziele? Mit wem und durch wen? Wem hat er zu berichten, wen zu informieren? Er erreicht seine Ziele nicht durch sich allein, sondern in einem Team, mit einer Mannschaft, mit Kollegen, mit Vorgesetzten.

Dabei steht das was er wahrnimmt, oft im Gegensatz zu dem, was bei ihm ankommt. Was er selbst wahrnimmt, wird bestimmt von seinen Werten, seinen Erfahrungen, seinen Interessen und seinen Bedürfnissen. Hier nun komme schnell der „blinde Fleck“

Nach unten treten – damit ihm keiner den Rang streitig macht.

Auch im Management gilt immer noch das Gesetz: Aktion = Reaktion, oder „Wie man in den Wald hinein ruft, so schallt es zurück“.

Hier sind wir jetzt bei der Nutzung eines 360° Feedback Systems angekommen. Es hilft uns das „Echo“ zu hören.

Als Berater legt Lars Tullmyn besonderen Wert auf die Gesamtsicht aller Führungskompetenzen. Abschließend wünschte er den Teilnehmern des Kongresses den Mut in die Führungsoffensive zu gehen. n

Impressum

PROFILIER – Aktueller Newsletter der Profiles International
Anschrift: Profiles GmbH
Barckhaus Straße 18
60325 Frankfurt am Main
V.i.s.d.P.: Nilgün Aygen
Telefon: +49-69-24 70 43-0
Redaktion: Profiles GmbH, Frankfurt am Main
Gestaltung & Produktion: Gottselig, Frankfurt am Main