

Überblick

Januar 2019

JMT-Diagramm Jobmatch.talent

Arbeitsstruktur	Grundhaltung			Handlungs-Parameter			Interaktion			Ergebnisindex	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I		J
110	67	60	61	75	91	95	44	38	96	95	
100	42	67	60	61	75	91	44	38	96	95	
90	34	83	33	25	69	98	22	52	102	100	
80	56	81	81	104	81	89	66	20	95	80	
70	57	41	71	60	83	100	75	88	82	37	
60											
50											
40											
30											
20											
10											

Planungsfokus	Eigenmotivation	Selbstkontrolle	Durchdacht	Physische Energie	Wettbewerbsorientierung	Einfluss-Sphäre	Geduld	Rücksichtnahme	Kommunikative Dominanz	Antwortrealismus
34	83	33	25	69	98	97	22	52	102	100
Detailfokus	Optimismus	Widerstandskraft	Willensstärke	Psychische Energie	Vision	Initiative Kraft	Innere Zustimmung	Diplomatie	Kommunikativität	Selbst einschätzung
56	81	81	104	81	89	98	66	20	95	80
Ordnungsfokus	Gemütsstabilität	Konzentration	Beharrlichkeit	Tempobedarf	Entwicklungsmotivation	Risikoneigung	Vertrauen in Andere	Kontakt knüpfend	Offenheit	Anpassung
57	41	71	60	83	100	75	88	80	82	37
							Zeit:	M:	L:	
							00:50	19	42	

Anleitung

Das Diagramm enthält Werte zu verschiedenen arbeitsbezogenen Ausprägungen. Der durchschnittliche Wert für Personen im Arbeitsleben liegt je Merkmal bei 60, die Skala reicht von 10 bis 110. Der Durchschnitt kann jedoch für verschiedene Positionen variieren.

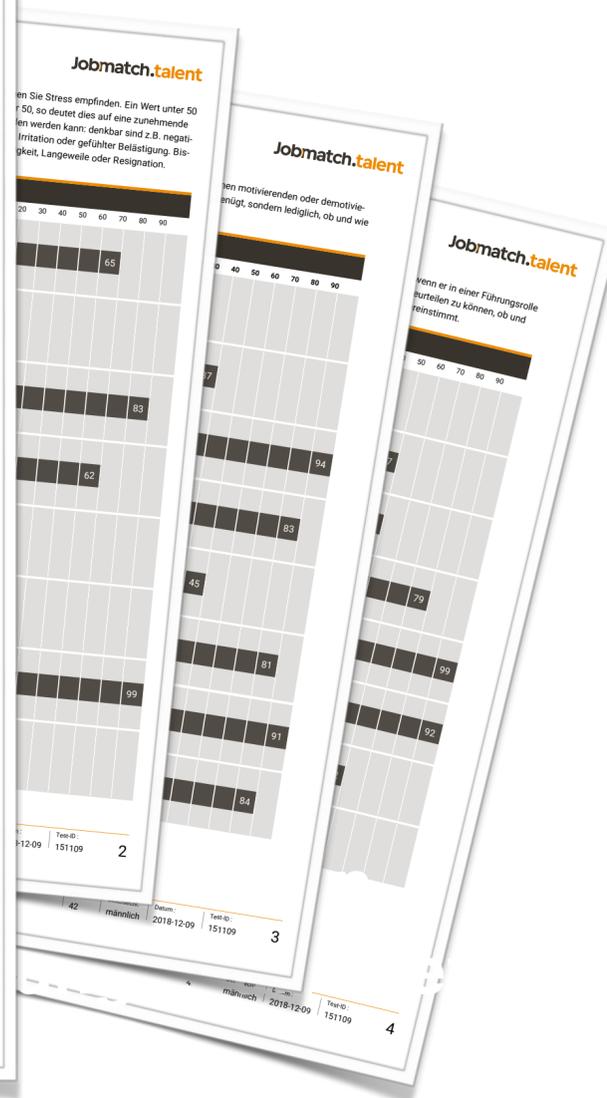
Das JobMatchTalent-Diagramm gibt einen allgemeinen Überblick über die Arbeitsweise der Person und die von ihr zu erwartenden Leistungen in den verschiedenen Bereichen. Es wäre jedoch unrealistisch, ein Ergebnis mit durchgängig hohen Werten zu erwarten.

In der Regel gilt, dass ein Verhalten gem. eines Parameters für einen Kandidaten umso selbstverständlicher ist, je höher der Wert dieses Merkmals liegt. Je niedriger der Wert ist, desto mehr Einschränkungen wird es geben, desto schwerer wird sich ein Kandidat damit tun. Um die Werte etwas besser einschätzen zu können, sollten Sie die Interpretationshilfe sowie den Bericht „Persönliche Arbeitsweise“ lesen.

Copyright © 1999-2018 JobMatch Sweden AB

Bitte beachten Sie, dass der hinterlegte Referenz-Korridor lediglich einen Durchschnitt vergleichbarer Positionen abbildet. Das individuelle Anforderungsprofil kann davon abweichen, entsprechend dient der Korridor nur als Orientierungshilfe.

Kandidat:	Profil:	Alter:	Geschlecht:	Datum:	Test-ID:
R	Administrative Leadership; high level	42	männlich	2018-12-09	151109



Worum es geht

Es ist nicht unbedingt Ihre
Geschäftsidee, die Ihr
Unternehmen einzigartig
macht – *es sind die
Menschen in Ihrem
Unternehmen*

Personaldiagnostik als unterstützendes Instrument für

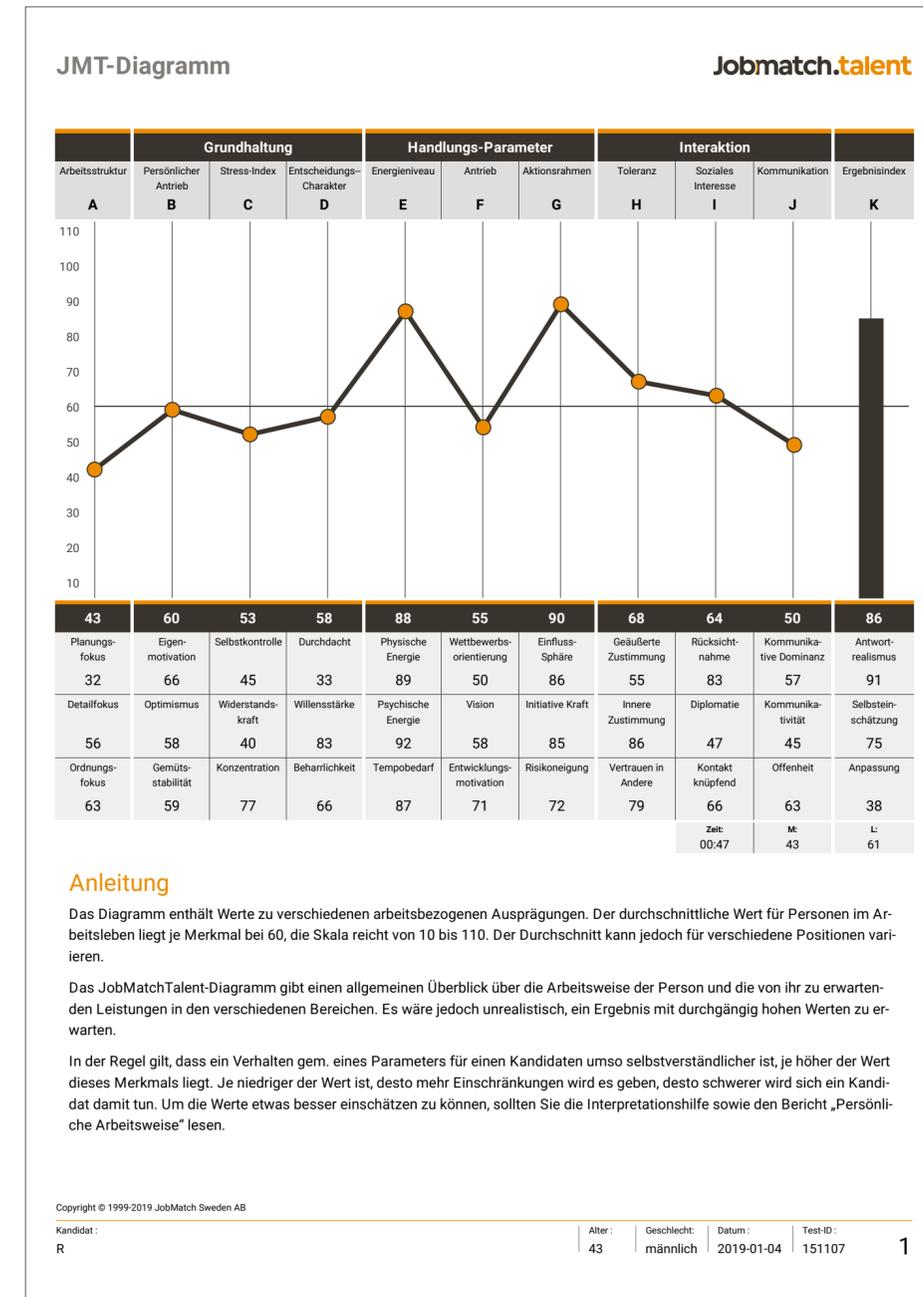
- eine schnelle, präzise und effiziente Erfassung des berufsbezogenen Verhaltens Ihrer Bewerber, Mitarbeiter und (künftigen) Führungskräfte,
- Individual- und Team-Analysen,
- die objektive und situationsbezogene Beurteilung aller für eine bestimmte Aufgabe oder Position relevanten Faktoren sowie als
- Grundlage für eine individuelle und gezielte Einarbeitung (Onboarding), für die Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung und für die Entwicklungsarbeit mit und für Gruppen (Projektteams, Abteilungen etc.)



Analyse-Felder

Jobmatch.talent unterstützt die Analyse mit Blick auf eine Reihe von Fragen, so zum Beispiel, wie eine Person im beruflichen Kontext

- agiert (strukturiert, kreativ, detailorientiert, bedächtig etc.)
- reagiert (empfindsam, kühl, gelassen etc.)
- entscheidet (überlegt, spontan, intuitiv, vorsichtig, risikofreudig etc.)
- Dinge angeht (langsam, schnell, initiativ etc.)
- auftritt (zurückhaltend, entschlossen, dominant etc.)
- führt (autoritär, harmonieorientiert, treibend etc.)
- was stresst (enge Fristen, langwierige Prozesse etc.)
- was motiviert (Veränderungen, Herausforderungen etc.)
- ...



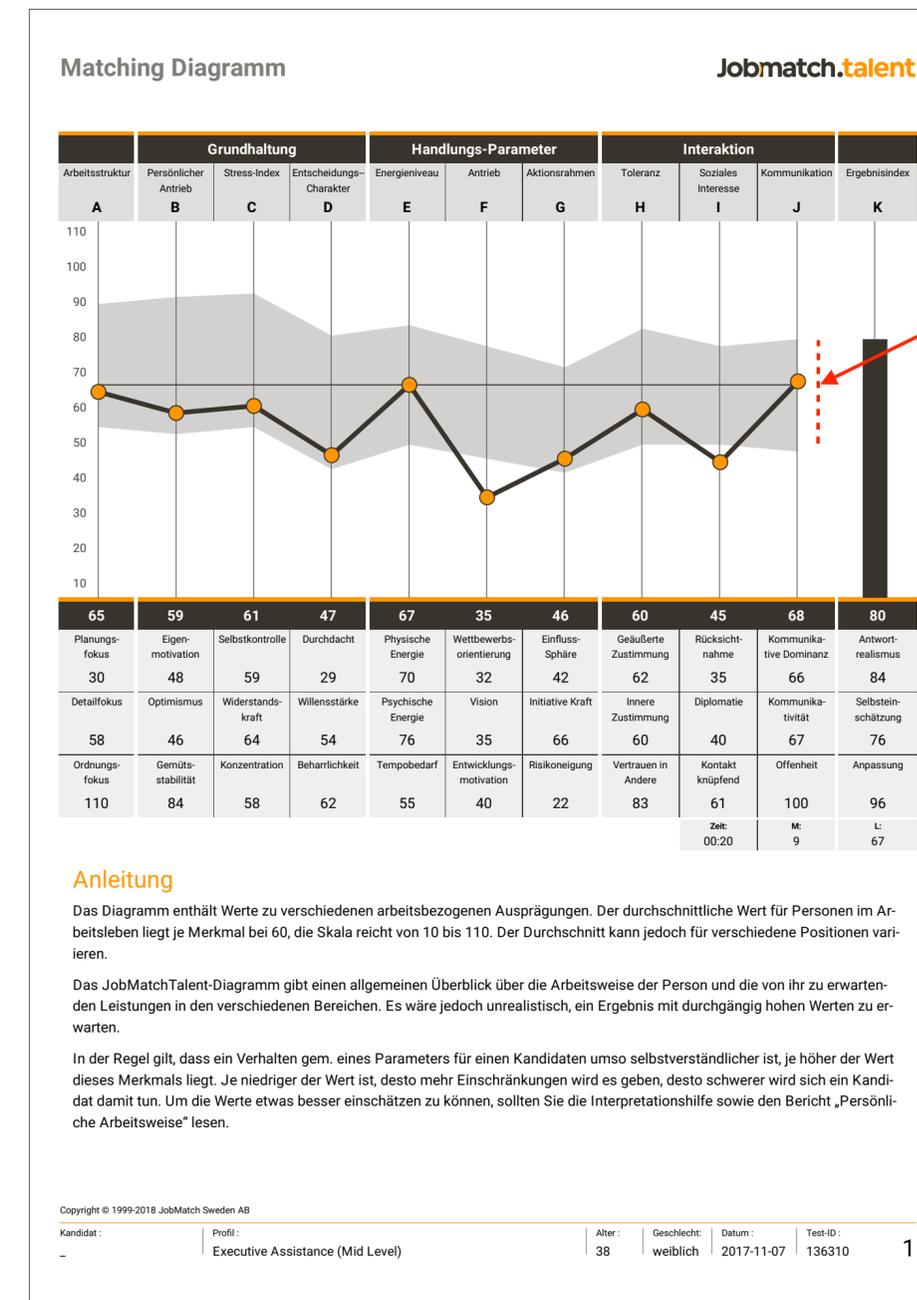
Beurteilung

Das Matching-Diagramm bildet die Auswertungsgrundlage. Die einzelnen Ergebnis-Ausprägungen werden sowohl isoliert als auch in Relation zueinander betrachtet.

Über den Abgleich mit dem aktuellen oder angedachten beruflichen Rahmen wird auf dieser Basis erarbeitet,

- welche Vorteile bzw. Konsequenzen das individuelle Verhalten für die betrieblichen Abläufe hat,
- wo mögliche Ansatzpunkte für Veränderungen liegen.

Zusätzlich kann das Ergebnis um einen frei wählbaren und individuell anpassbaren Sollkorridor ergänzt werden.



Optional verfügbarer, variabler **Sollkorridor**, angepasst an die Anforderungen der Position und individuelle Besonderheiten

Einsatzbereiche

Rekrutierungs-Analyse im Bewerbungsprozess

- Zielführende Auswahlgespräche durch den Referenz-Leitfaden, der Hinweise auf besondere relevante Themenfelder gibt
- Absicherung der finalen Auswahlentscheidung
- Schnellere Einarbeitung, gestützt durch *Jobmatch.talent*-basiertes Onboarding

Mitarbeiter- und Führungskräfte-Entwicklung

- Individuelle Karriereplanung, zugeschnitten auf die Stärken und Talente der Mitarbeiter und (künftigen) Führungskräfte
- Vorbereitung und Begleitung von Trainings und Coachings, dadurch Effizienzsteigerungen in der Personalentwicklung
- Unterstützung des Teamaufbaus bzw. der Teamoptimierung, Begleitung von Change-Projekten, Einsatz im Konflikt-Management und in Mediations-Prozessen



Module I

Zusätzliche, den Ergebnisgraphen ergänzende und einzeln abrufbare Analyse-Module geben bei Bedarf auf einen Blick Aufschluss über

- die **Motivationsfaktoren**
- potentielle **Stressauslöser**
- das (zu erwartende) **Führungsverhalten**

JMT-Diagramm

Arbeitsstruktur	Grundhaltung			Handlungs-Parameter			Interaktion		
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
42	67	60	61	75	91	95	44		
Planungs-fokus 34	Eigen-motivation 83	Selbstkontrolle 33	Durchdacht 25	Physische Energie 69	Wettbewerbs-orientierung 98	Einfluss-sphäre 97	Geäußert 22		
Detailfokus 56	Optimismus 81	Widerstands-kraft 81	Willensstärke 104	Psychische Energie 81	Vision 89	Initiative Kraft 98	Innere Zustimmung 66		
Ordnungs-fokus 57	Gemüts-stabilität 41	Konzentration 71	Beharrlichkeit 60	Tempobedarf 83	Entwicklungs-motivation 100	Risikoneigung 75	Vertrauen 88		

Anleitung

Das Diagramm enthält Werte zu verschiedenen arbeitsbezogenen Ausprägungen. Der durchschnittliche Wert liegt je Merkmal bei 60, die Skala reicht von 10 bis 110. Der Durchschnitt kann je Merkmal variieren.

Das JobMatchTalent-Diagramm gibt einen allgemeinen Überblick über die Arbeitsweise des Kandidaten in den verschiedenen Bereichen. Es wäre jedoch unrealistisch, ein Ergebnis zu erwarten.

In der Regel gilt, dass ein Verhalten gem. eines Parameters für einen Kandidaten umso selbstverständlicher ist, je niedriger der Wert ist, desto mehr Einschränkungen wird es geben. Um die Werte etwas besser einschätzen zu können, sollten Sie die Interpretation der Arbeitsweise lesen.

Copyright © 1999-2018 JobMatch Sweden AB

Kandidat: R | Profil: Administrative Leadership; high level | Alter: 42

Motivationsprofil

Das Motivations-Profil zeigt auf, inwieweit bestimmte Faktoren bzw. Anforderungen einen motivierenden oder demotivierenden Effekt haben. Das Profil zeigt dabei nicht, wie "gut" jemand einer Anforderung genügt, sondern lediglich, ob und wie stark sie (de)motivierend wirkt.

Motivationsfaktoren

- Organisation und Struktur**
Motivationslevel für Tätigkeiten, bei denen regelmäßig koordinierende oder organisatorische Tätigkeiten mit hohen Anforderungen hinsichtlich des Aufbaus erfolgreicher Methoden, Monitoring und Ordnung anfallen.
- Präzision**
Motivationslevel für Tätigkeiten, die Aufmerksamkeit für Details, Gründlichkeit sowie die notwendige Zeit verlangen, Daten im Detail zu betrachten.

Stressprofil

Das Profil zeigt unterschiedliche Stressfaktoren und ihre Ausprägung in Situationen, in denen Sie Stress empfinden. Ein Wert über 50 zeigt eine abnehmende Stressbelastung von "mäßig" bis "unbedeutend". Liegt der Wert über 50, so deutet dies auf eine Belastung von "mäßig" in Richtung "signifikant" hin, die auf unterschiedliche Arten empfunden werden kann: denkbar sind Auswirkungen auf Stimmungen und Emotionen in Form von Frustration, Unzufriedenheit, Irritation oder gefühlte Müdigkeit. Inwieweit Sie den Stress womöglich nicht direkt, beobachten aber Symptome wie Müdigkeit, Langeweile oder

Stressfaktoren

Administrative Aufgaben	10
Plötzliche große Veränderungen	14
Aleinarbeit	10
Langwierige Prozesse	10
Unklare Führung	10
Knappe Fristen	10
Begrenzter Handlungsspielraum	10
Arbeit außerhalb der Komfortzone	10

Copyright © 1999-2018 JobMatch Sweden AB

Kandidat: R | Alter: 42 | Geschlecht: männlich | Datum: 2018-12-09 | Test ID: 151109 | 2

Führungsansatz

Das Profil vermittelt einen Überblick über den Führungs-Stil, den der Kandidat pflegen wird, wenn er in einer Führungsrolle ist. Das Ergebnis ist für die Rekrutierung und die Personalentwicklung hilfreich, um besser beurteilen zu können, ob und inwieweit der Führungsansatz des Kandidaten mit den Vorstellungen des Unternehmens übereinstimmt.

Führungsstil

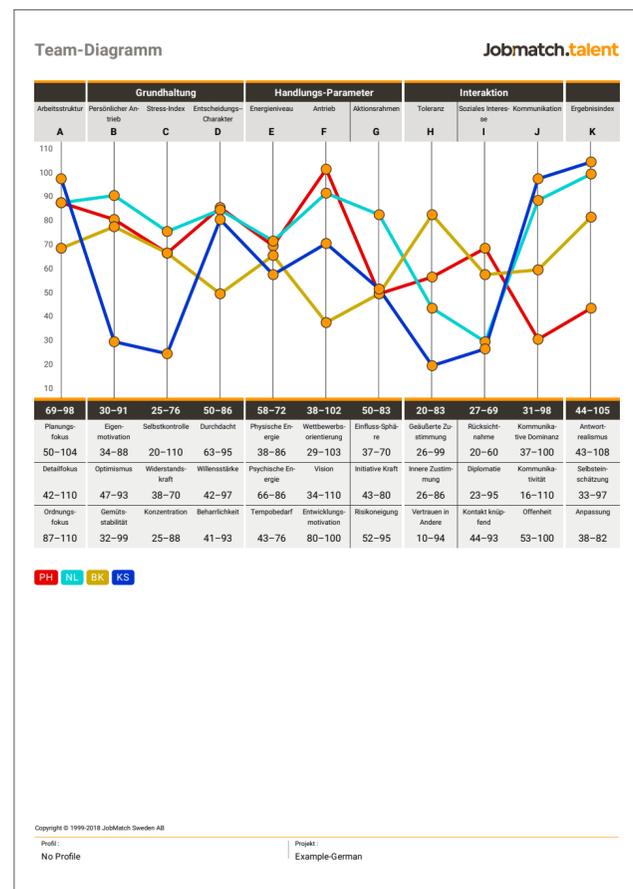
Administrativ	10
Strategisch	47
Unterstützend	48
Initiativ und innovativ	79
Treibend und ergebnisorientiert	99
Fordern	92
Beziehungsorientiert	52
Autoritär	32

Copyright © 1999-2018 JobMatch Sweden AB

Kandidat: R | Alter: 42 | Geschlecht: männlich | Datum: 2018-12-09 | Test ID: 151109 | 4

Module II

Das **Team-Diagramm** ermöglicht den Abgleich unterschiedlicher Profile auf einen Blick. So können bspw. Vorgesetzte/r und Mitarbeiter, aber auch Gruppen oder Abteilungen von bis zu 10 Akteuren im direkten Vergleich betrachtet werden



Der **Referenz-Leitfaden** gibt Hinweise auf sensible Bereiche und vermittelt Vorschläge für konkrete Fragestellungen hinsichtlich *der* Punkte, die im persönlichen Gespräch mit dem Teilnehmer (noch einmal) angesprochen werden sollten

Referenz-Leitfaden

Der Referenz-Leitfaden vermittelt, worauf Sie bei möglichen Fragen an den Kandidaten und ggf. auch vorherige Arbeitgeber achten sollten. Dazu finden Sie Hinweise und Referenz-Fragen. Die Hinweise zeigen, welche Bereiche wichtig sind, an Beispielen sehen Sie, welche konkreten Fragen Sie dazu stellen können. Die Mehrzahl der Fragen bezieht sich auf das konkrete JobMatchTalent-Profil in Relation zum hinterlegten Sollkorridor. Hinterfragt werden Themen, bei denen das Ergebnis von der Referenz abweicht, sichtbare Stärken können zusätzlich verifiziert werden. Verwenden Sie den Referenz-Leitfaden als Inspiration und nutzen Sie die Bereiche, die für den jeweiligen Kandidaten relevant sind. Das gilt gleichermaßen in der Rekrutierung wie in der PE.

Arbeitsstruktur

Richtlinien

- Es sieht so aus, als sei der Kandidat flexibel und passe sich neuen Situationen gut an. Deshalb sollte hinterfragt werden, ob er sich gut genug vorbereitet und auch nach festgelegten Plänen arbeitet.
- Finden Sie heraus, ob er für die Position ausreichend präzise arbeitet und welche Arten von Fehlern er ggf. macht.
- Hinterfragen Sie das Bedürfnis des Kandidaten nach Ordnung und administrativen Routinen, um zu klären, inwieweit er diesbezüglich den Anforderungen der Position genügt.

Referenz-Fragen

1. Wie anspruchsvoll waren die Anforderungen hinsichtlich Planung und Vorbereitung und inwieweit war der Kandidat in der Lage, den Erfordernissen zu genügen?
2. Kommt es vor, dass der Kandidat Dinge bis zur letzten Minute aufschiebt oder zu spät kommt?
3. Wenn der Kandidat manchmal Fehler macht, welche Art von Fehler wäre dies am ehesten?
4. Ist der Kandidat in der Lage, eine Aufgabe in ihrer Gesamtheit zu sehen und dennoch gründlich zu agieren und in die Details einzutauchen, wenn es erforderlich ist?
5. Was lässt sich über den Ordnungssinn des Kandidaten und seine Fähigkeit sagen, administrativen Routinen zu folgen?

Vorteile I

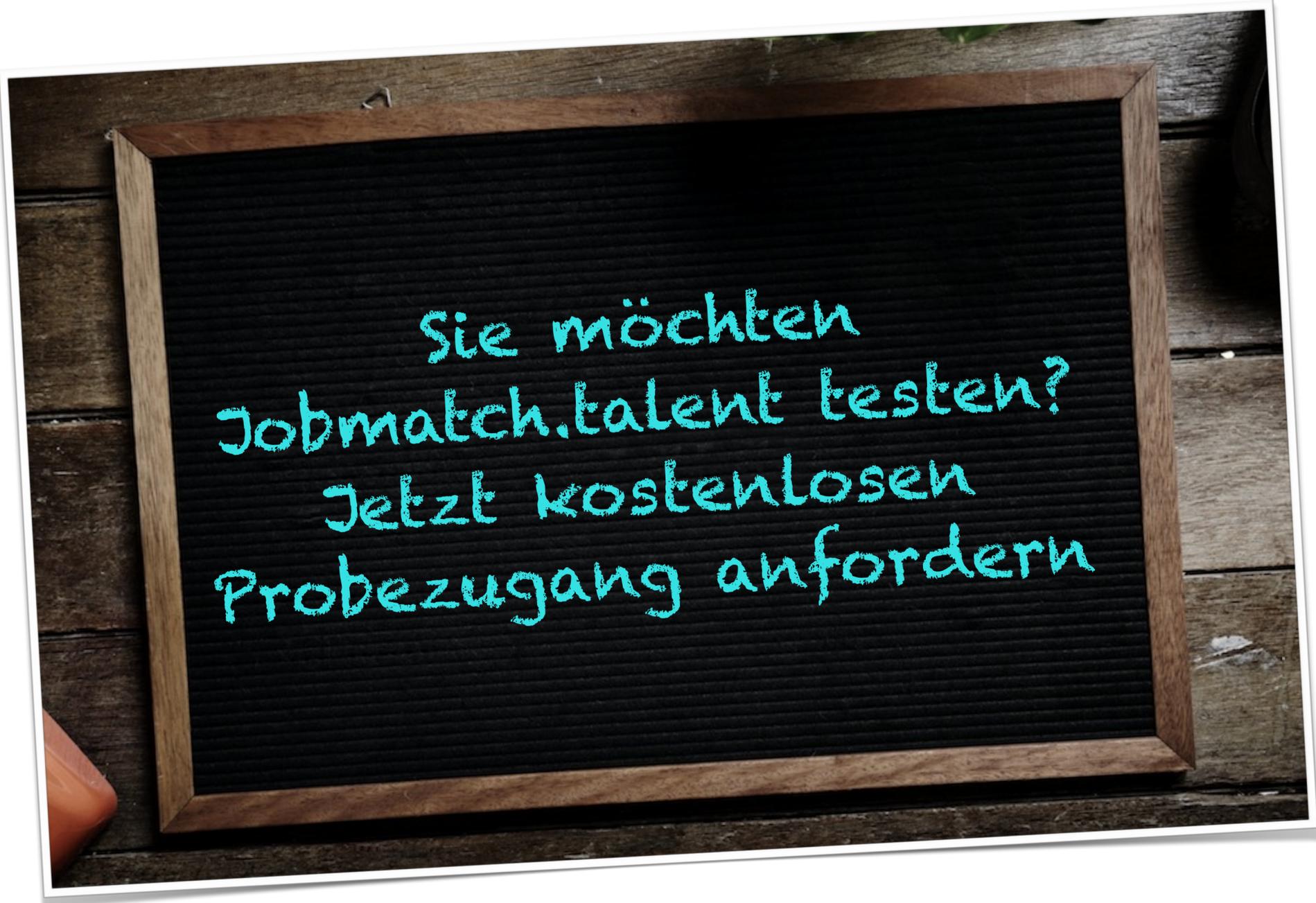
1. Kompakte Durchführung, Zeitbedarf: ca. 25 bis 45 Minuten, Auswertungsgespräche kurzfristig terminierbar
2. Objektives Verfahren, subjektive Einflüsse sind ausgeschlossen
3. Präzise situations- bzw. zielbezogene Aussagen, kandidatenindividuelle Bewertung und Gewichtung aller relevanten Parameter



Vorteile II

4. Skalierbare Auswertungstiefe: Besprechung positionsrelevanter Eckpunkte im Zuge einer Rekrutierung, Tiefenanalyse im Rahmen der Personalentwicklung
5. Praxisbezug und allgemeine Verständlichkeit, **keine** Einarbeitung in die Methodik erforderlich. Konsequente Darstellung einzelner Ausprägungen hinsichtlich ihrer unmittelbaren Relevanz für den Arbeitsalltag
6. Effizientes Verfahren; Reduzierung der notwendigen Interviews, Erleichterung der Einarbeitung, Prozessunterstützung in der Personalentwicklung, Kostenvorteile auf mehreren Ebenen





Sie möchten
Jobmatch.talent testen?
Jetzt kostenlosen
Probezugang anfordern

Kontakt

vistraco management systems

Uwe Grassnick

+49 203 712 877 90

+49 172 250 72 28

ugrassnick@vistraco.de