

Gesamtübersicht

I
Basis-Profil

II
Allround-Profil

III
Coaching-Profil

IV
Karriere-Profil

Teamprofile
Potenzialprofile
Kompetenzprofile
Persönlichkeitsprofile

für

Persönlichkeitsentwicklung
Personalentwicklung
Stellenbesetzung
Talentanalyse
Coaching
Training

ALPHA PLUS-Profile®

I.H.R. Institut Human Resource
Villiper Hauptstraße 9a
D - 53343 Wachtberg/Bonn
Germany

Tel.: 0228 / 9 51 69 73

Fax: 0228 / 9 51 69 74

E-Mail IHR-Test@t-online.de

Internet www.alpha-plus-profile.de

Stand: 01.08.2005
© Dr. H. Hauschildt

Inhaltverzeichnis:

1. Der Deutsche Manager-Verband DMV empfiehlt
2. Was ist das besondere daran?
3. Referenzen von Spitzenwissenschaftlern der
Persönlichkeits-Forschung / Literatur
4. Sind Selbst-Einschätzungen in Fragebögen realistisch?
5. Level I-IV auf einen Blick
6. Vergleich zwischen Level I und IV
7. Die Haupt-Faktoren der ALPHA PLUS Profile
8. Tipps für erfolgreiche Kommunikation
9. **Level I, Basis-Profil** (Menschenkenntnis I): große Ansicht
10. Level I: Preise, Merkmale und Einsatzschwerpunkte
11. **Level II, Allround-Profil** (Menschenkenntnis II): große Ansicht
12. Level II: Preise, Merkmale und Einsatzschwerpunkte
13. Level II: Auswertung als Balken-Diagramm
14. **Level III, Coaching-Profil** (Persönlichkeit): große Ansicht
15. Level III: Preise, Merkmale und Einsatzschwerpunkte
16. **Level IV, Karriere-Profil** (Kompetenzen und Potenzial): große Ansicht
17. Level IV: Preise, Merkmale und Einsatzschwerpunkte
18. Assessment Center - ein Vergleich
19. Presse / Innovationspreis
20. Kunden- und Einsatzbeispiele
21. Qualitätskontrolle
22. Fragebögen: Auszüge und Umfang

**DMV**

DEUTSCHER MANAGER-VERBAND e.V.
Potenziale entfalten. Unternehmen verändern.

Deutscher Manager-Verband empfiehlt

ALPHA PLUS-Potenzial-Profile

Die von Dr. Hauschildt angebotenen Persönlichkeits- und Potenzial-Profile unterstützen jede Führungskraft bei der Personal-Auswahl, der Einarbeitung und der Entwicklung.

Denn nur, wenn die Persönlichkeit auch zur ausgeschriebenen Aufgabe passt, glückt die Stellenbesetzung dauerhaft.

Firmen sichern sich damit den wichtigsten Erfolgs-Faktor:

Den bestmöglichen Personalbestand.

Personalentwicklung, Training und Coaching erfolgen auf Basis der Schlüssel-Kompetenzen, ebenso die Team-Zusammensetzung.



"Die Vorteile der ALPHA PLUS-Profile zur Bewerbersauswahl wurden jedem sofort klar. Auf der Hand liegen auch die Vorteile eines Teamprofils. Es wird sichtbar, welche Fähigkeiten ... der Gruppe noch fehlen und durch gezielte Personalauswahl ergänzt werden können.

...

Alles in allem war dies wieder ein ManagerEvent der Spitzenklasse für persönliches Weiterkommen! ... Eigenes Entwicklungspotenzial erkennen. Vorhandenes dokumentieren.

... Völlig neue Einblicke ... Thema + Aussage inhaltlich wertvoll ... Erstaunliches Feedback ..."

(Auszug aus einem DMV- ManagerEvent



ALPHA-PLUS-PROFILE®

ALPHA-PLUS-PROFILE®

Was ist das Besondere daran?

Sehr geehrter Herr Dr. Hauschildt,

Wie Sie wissen, arbeite ich seit Jahren als Coach für Führungskräfte mit der xxxxxxxx und anderen Konzernen. Immer geht es dabei um die Optimierung der Leistungsfähigkeit, um die Anregung unzulänglicher persönlicher Kreativität, um die Entwicklung sozialer und emotionaler Kompetenzen, um mangelnde Streßstabilität und ihre Folgen, etc..

Der Einsatz der Persönlichkeits-Strukturanalyse ALPHA PLUS hat meine Arbeit mit dem Klienten ganz wesentlich in seiner Effektivität verbessert ! Ursache dafür ist, dass ich nicht mehr lediglich auf mein persönliches Urteil und die gleichermaßen subjektive Darstellung seitens des Klienten angewiesen bin !

Gleich zu Beginn des Coachings steht mir mit Ihrem Persönlichkeits-Profil des Klienten ein klares, objektives Abbild der Persönlichkeit zur Verfügung - ich muss mich im Gespräch nicht mehr Zug um Zug an die inneren Beweggründe herantasten, sondern habe gleich FAKTEN auf dem Tisch !

Es versteht sich, dass der Coaching-Prozess damit viel zielführender und effektiver ablaufen kann, da sich der Klient jedes Mal auch sehr beeindruckt zeigt und engagierter mitarbeitet. Indem er sich im Profil so unmittelbar authentisch dargestellt sieht, erhöht sich in Folge auch seine Bereitschaft, "ans Eingemachte zu gehen". Das schafft beste Voraussetzungen, um eine Problemsituation in der Beziehungs-Abhängigkeit von Körper, Seele und Geist ganzheitlich und endgültig zu lösen.

Mit freundlichem Gruß

Michael Schütz

ALPHA PLUS Profile sind Human-Resource-Profile:

Persönlichkeits-, Kompetenz- und Potenzial-Profile für Mitarbeiter und Teams mit ungewöhnlich hochgradiger Erfüllung der Test-Gütekriterien. Entwickelt für Personalentscheider, Personalentwickler, Trainer, Coaching-Spezialisten und Berater, die das ganze Bedarfsspektrum abdecken wollen: Von spontaner Menschenkenntnis bis zu umfassender Darstellung.

Eingabe per Fragebogen oder am Monitor, Auswertung per Server. Eine neue Generation auf dem Qualitätsniveau klinischer Forschung mit innovativen wissenschaftlichen Methoden. Zusätzlich zum Selbstbild wird das Realbild und das Entwicklungs-Potenzial ermittelt. Auch das Fremdbild ist darstellbar. Eine solide Basis für Personalentscheidungen, Karrierestrategien, Fördermaßnahmen und individualisiertes Training. Auch ein neuartiger Sicherheitsscheck, die Überprüfung der Antwortkonsistenz, der Verhaltenskonsistenz und Maximalverzerrung sind Besonderheiten. Ausgangspunkt der Forschung war der Befund, daß es generell einen Qualitätsmangel in der Human Resource-Wirtschaft gebe: Fehlerhafte Ergebnisse haben ähnlich negative Konsequenzen für den einzelnen und für das Unternehmen wie ein ungeeichter Kompass für die Schifffahrt: Unsichere Aussagen sind unbrauchbar, wegen der Fehler-Auswirkung sogar gefährlich.

International renommierte Spitzenwissenschaftler der Persönlichkeits-Forschung bestätigen die bahnbrechende Qualität:

- “sauber konstruierte ... neue Methoden”
- “zweifellos eine bedeutende Entwicklung“
- “umfassendes und akkurates Persönlichkeits-Bild”

*Prof. Dr. Dr. H. J. Eysenck,
Universität London*

- “in der Tat geeignet”
- “Belege für die Wirksamkeit ... stringent und überzeugend”
- “in beeindruckender Weise ... experimentell fundiert”

*Prof. Dr. Dr. Dr. Brengelmann,
Direktor Max-Planck-Institut,
Leiter des Center for
Behavioral Excellence*

Fragebogentest-Entwickler:

Dr. Joern J. Bambeck

Studium von Psychologie, Philosophie und Anthropologie;
Diplom-Psychologe, Psychotherapeut, Lehrtherapeut und
Persönlichkeitsforscher;
lehrte an den Universitäten in Philadelphia und München;
über 20 Jahre Erfahrung als Managementtrainer,
Organisationsberater und Coach im In- und Ausland tätig,
u.a. als Juror und Dozent an der Bayerischen Eliteakademie.
Zahlreiche Beiträge in Wirtschaftsmagazinen und
psychologischen Fachzeitschriften; Autor einer Reihe von
Sachbüchern

Produktentwicklung, Ausbildung und Lizenzgeber International:

Dr. Harald Hauschildt

ALPHA PLUS-Profil / I.H.R. Institut Human Resource.
Spezialgebiet: Erfolgskonzepte nach der ALPHA PLUS-
Methodik. Potenzial und Kernkompetenzen erkennen und
entwickeln bei Mitarbeitern und Teams.
Über 20jährige Erfahrung als Personalberater, Trainer, Coach
Sachverständiger für den Wissenschaftlichen Beirat der
Bundesregierung.
Forschungsaufträge und Gutachten an der Universität Bonn.
Studium der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften



35,- EUR inkl. MwSt.

Bezug be:

I.H.R Institut Human Resource.
Villiper Hauptstr. 9a
D-53343 Wachtberg/Bonn
Tel. 0228 - 9516973
Fax 0228 - 9516974

Zur Frage: **Sind Selbst-Einschätzungen in Fragebögen realistisch?**

"Persönlichkeits-Fragebögen haben Vorteile und Nachteile. Ihre Vorteile sind offensichtlich. Niemand weiß so viel über die Stimmungen, Gefühle, Motivationen, Bedürfnisse, Bewältigungsmechanismen, Stressreaktionen und Impulse einer Person als diese Person selbst. Daraus ergibt sich, daß ihre eigene Beschreibung dieser Reaktionen, Verhaltensweisen und Gefühle eine einzigartige Gültigkeit besitzen, die sie immens wertvoll macht. Dieser Wert ist belegt durch zahlreiche Untersuchungen, die gezeigt haben, daß derartige Selbsteinschätzungen soziales Handeln, vom Verbrechen bis zur Kreativität, von der Ehescheidung bis zur Erziehung vorhersagen können.

Die Forschung hat gezeigt, dass die meisten Menschen ... die Wahrheit sagen, wie sie von ihnen ((subjektiv)) gesehen wird ... ((Problem der unbewussten Fälschung)) aber dass sie ihre Schwächen verbergen, wenn sie an einem Auswahlprozess teilnehmen, d.h. wenn Offenheit von Nachteil sein kann." ((Problem der bewussten Fälschung))

((Fälschungs-Probleme bei den ALPHA PLUS-Profilen erstmalig gelöst:))

Dr. Bambeck hat eine Methode zur Korrektur solcher ... Verfälschungen entwickelt ... Zusammen mit einem Set sauber konstruierter Test-Items ... diese und andere neue Methoden ... Viel Arbeit wurde in die Konstruktion und Validierung dieser neuen Instrumente investiert, die zweifelloso eine bedeutende Entwicklung in dem Bemühen darstellen, ein so umfassendes und akkurates Persönlichkeits-Bild zu erhalten, wie es derzeit erreicht werden kann.

((Anmerkung: Erläuterungen wurden in Doppelklammer gesetzt.))

Quelle: Prof. Dr. Dr. Hans Jürgen Eysenck, Universität London, entnommen aus: Dr. J.J. Bambeck, Persönlichkeits-Analyse. Die neue Generation von Persönlichkeits-Instrumenten.

Buch-Bestellung bei ALPHA PLUS-Profile, IHR Institut Human Resource, Anschrift siehe vorn auf Deckblatt.)

Dort auch eine systematische **Problem- und Lösungs-Darlegung** von Bambeck zu: **Durchbrüche in der Persönlichkeitsforschung:**

Problem Nr.1: Gibt es überhaupt Persönlichkeits-Eigenschaften?

Problem Nr.2: Wie viele Persönlichkeits-Komponenten gibt es?

Verfälschungsprobleme: Derzeitiger Stand

Problem Nr.3: Unbewusste (inhaltliche) Verfälschungen

Problem Nr.4: Bewusste (inhaltliche) Verfälschungen

Problem Nr.5: Formale Verfälschungen (Antwortpräferenzen)

Problem Nr.6: Item-Formulierung

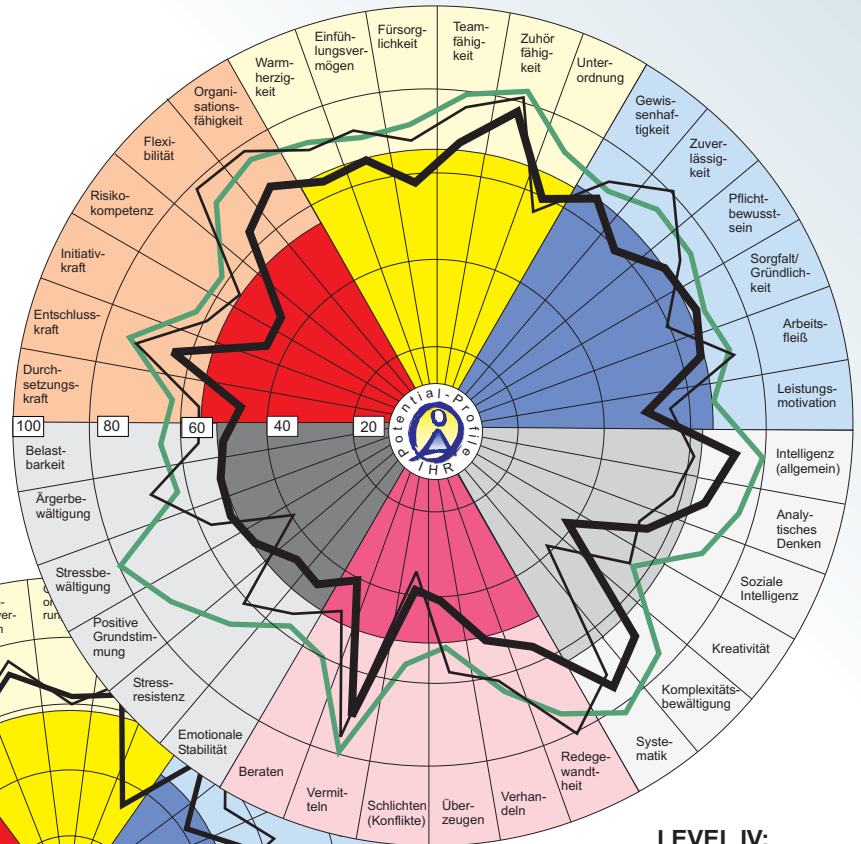
Problem Nr.7: Verhaltenskonsistenz

Die Frage

zur **Profil-Auswahl:**
Welches **Profil empfiehlt sich ?**

Wir liefern:

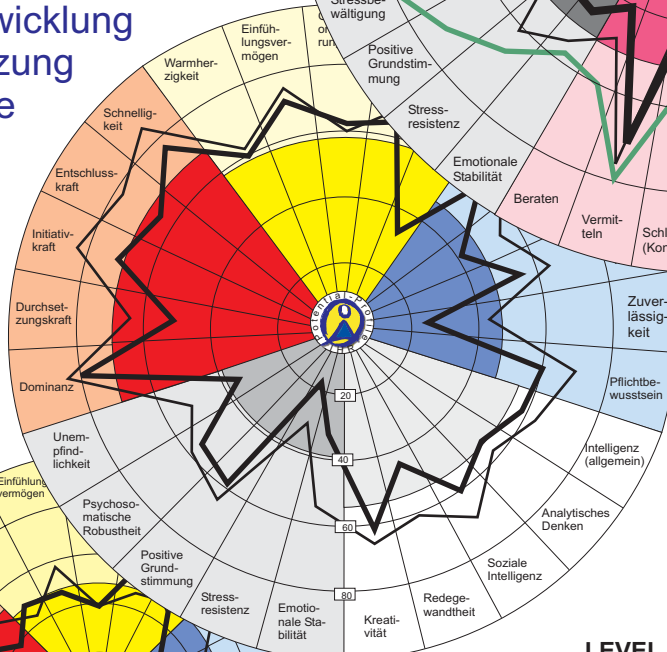
Teamprofile
Potenzialprofile
Kompetenzprofile
Persönlichkeitsprofile
für
Persönlichkeitsentwicklung
Personalentwicklung
Stellenbesetzung
Talentanalyse
Coaching
Training



LEVEL IV:

KARRIERE-PROFIL

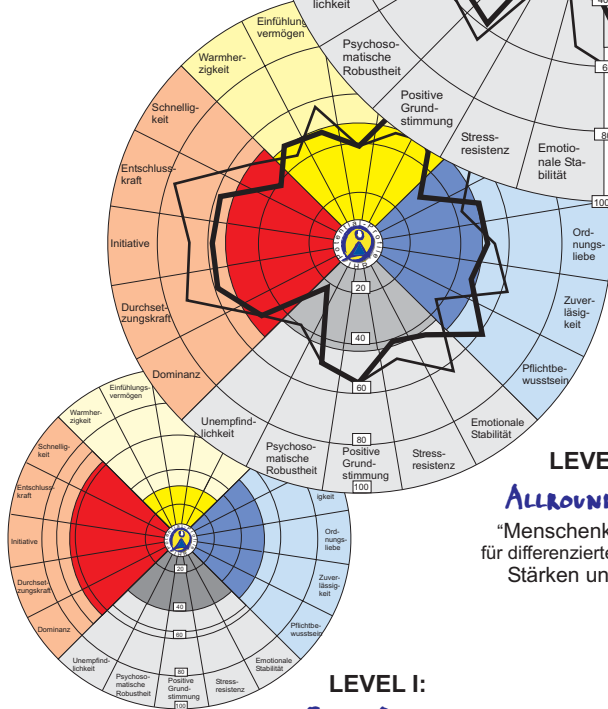
Kompetenzen und Potenzial
für umfassendes
berufliches Chancen-Management



LEVEL III:

COACHING-PROFIL

"Persönlichkeit"
für die individuelle
persönliche Entwicklung



LEVEL II:

ALLROUND-PROFIL

"Menschenkenntnis II"
für differenzierte Nutzung der
Stärken und Talente

LEVEL I:

BASIS-PROFIL

"Menschenkenntnis I"
für sichere
Spontan-Kommunikation

Die Antwort:

Wählen Sie das bestgeeignete
zum günstigsten Tarif.

BETA (B)

“kontaktorientierter Teamer”

unser Größter:

Level IV

insgesamt **über 50 Faktoren**
bzw. **über 100 Werte**

Selbst-Bild/
subjektiver Wert

ALPHA (A)

“aktiver Macher”

Real-Bild/
objektiv. Wert

GAMMA (G)

“gründlicher Planer”

DELTA (D)

“stabiler Optimist”

THETA (T)

“weltoffener Pionier”

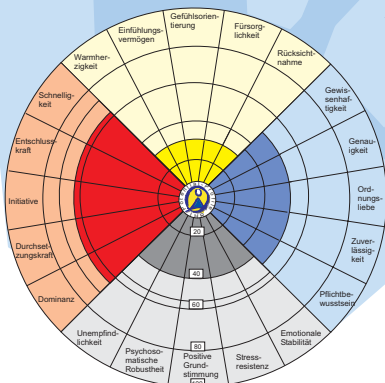
VERBAL-KOMPETENZ (V)

Sonderauswertung

100.000 Mia. x differenzierter

50 x mehr Werte

über 1000% mehr Faktoren



Die Haupt-Faktoren

a) Allgemeine Persönlichkeits-Eigenschaften

ALPHA (A)	BETA (B)	GAMMA (G)	DELTA (D)		THETA (T)
			Bei hohen	Bei niedrigen	
			Werten		
Aktiver Macher	Kontaktorien- tierter Teamer	Gründlicher Planer	+ Stabiler Optimist	- Labiler Pessimist	Weltoffener Pionier
Macher	Durchführer	Planer	Stabilisator	Warner	Erneuerer
Vorreiter	Vermittler	Prüfer	Ermutiger	Bedenken- träger	Avantgarde
Initiative	Kooperation	Systematik	Festigkeit	Unsicher- heit	Kreativität
Improvisieren	Harmonieren	Admini- strieren	Positivieren	Negativieren	Intellek- tualisieren
Handeln	Fühlen, Intuition	Begreifen	Beflügeln	Bremsen	Entwickeln
Selbstbewusst- sein	Rücksichts- voll	Pflicht- bewusst	Sorglos	Besorgt	Chancen- bewusst
Dominant	Sozial	Gewissenhaft	Fröhlich	Bedrückt	Kreativ
Energisch	Gemütlich	Gründlich	Positiv	Negativ	Innovativ
Bewegt	Verschmilzt mit/betreut	Analysiert/ Kontrolliert	Stärkt	Schwächt	Versteht
Menschen und Dinge	Menschen und Dinge	Menschen und Dinge	Menschen und Dinge	Menschen und Dinge	Menschen und Dinge

Quelle: zum Teil aus Bambeck J. J. ; Persönlichkeits-Analyse

Oben links die 3 Kern-Faktoren ALPHA (A), BETA (B) und GAMMA (G).
Zus. mit den beiden Modulier-Faktoren **DELTA (D)**, stabiler Optimist,
und **THETA (T)**, weltoffener Pionier, bilden sie die 5 Haupt-Faktoren
analog zur Big-Five-Forschung. In LEVEL II, III und IV werden diese
differenziert dargestellt zus. mit ihren Einzel-Faktoren (= Unter-Faktoren).

b) Spezielle Persönlichkeits-Eigenschaften

	ALPHA (A) aktiver Macher	BETA (B) kontaktorient. Teamer	GAMMA (G) gründlicher Planer
Ent- scheidungs- verhalten	Entscheidet schnell Entscheidet im Interesse der Sache	Entscheidet langsam Berücksichtigt die Interessen anderer	Entscheidet schwer Versucht alle Für und Wider abzuwägen
Problem- bewältigung	Durch aktives Handeln	Durch Anteilnahme und Zuspruch	Durch innere Verarbeitung
Freizeit- verhalten	Sportliche Aktivitäten (Risikosportarten)	Gesellige Aktivitäten (Familie, Freunde)	Individuelle Aktivitäten (Lesen, Schach)

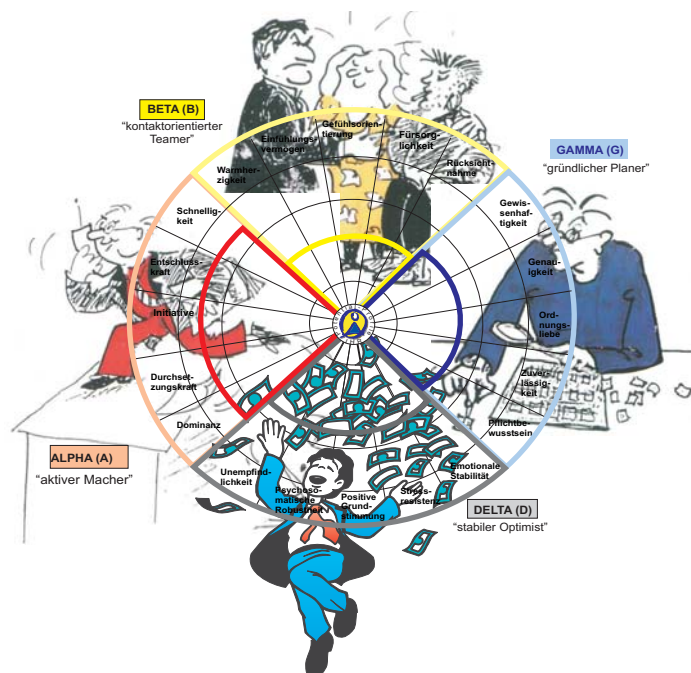
Quelle: zum Teil aus Bambeck J. J. ; Persönlichkeits-Analyse

Tipps für erfolgreiche Kommunikation

- Wie ich erfolgreich auf meinen Gesprächspartner eingehe:
z.B. in Verkauf, Verhandlung, Führung, Konfliktmanagement -

	ALPHA (A) aktiver Macher	BETA (B) kontaktorient. Teamer	GAMMA (G) gründlicher Planer
Bevorzugtes Verhalten	Nutzenorientiert Pragmatisch Direkt Lebhaft	Gefühlsorientiert Warmherzig Verbindlich Zielführend	Faktenorientiert Nicht rechthaberisch Gründlich Zuverlässig
Empfohlene Argumentation	Anerkennung der Macherqualität Schätzt Anerkennung von Leistung und Status Schätzt Visionen	Anerkennung der menschlichen Qualitäten Braucht persönliche Anerkennung Schätzt positive Emotionen	Anerkennung der Arbeitsqualität Schätzt fachliche Anerkennung Schätzt Rationalität, Logik
Konfliktvermeidung durch	Entscheiden lassen Sachlich widersprechen (Schätzt offenen Widerspruch und kontroverse Diskussion)	Zur Entscheidung führen Freundlich widersprechen (Akzeptiert freundlichen Widerspruch)	Für Entscheidung Zeit lassen In Frageform widersprechen (Mag keinen Widerspruch und ist eher schwer zu überzeugen)

Quelle: zum Teil aus Bambeck J. J. ; Persönlichkeits-Analyse.



Die 4 Hauptfaktoren, die in LEVEL I ausgewiesen werden.



die dunklere Farbe innen
 zeigt den Haupt-Faktor

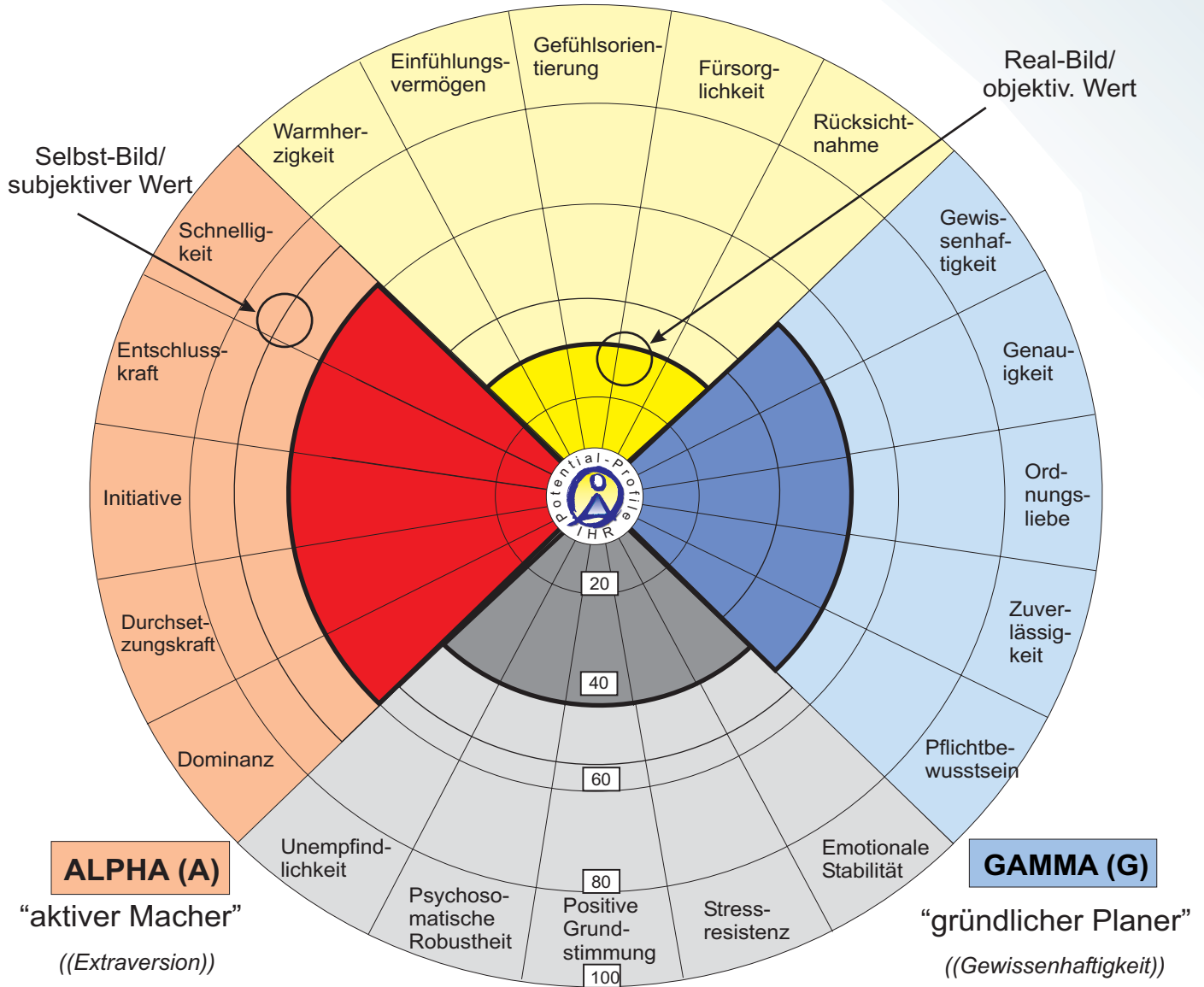
Faktoren-Ausprägung:

0 - 20	= sehr gering
20 - 40	= gering
40 - 60	= mittel
60 - 80	= stark
80 - 100	= sehr stark

BETA (B)

“kontaktorientierter Teamer”
 ((Verträglichkeit))

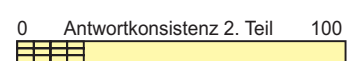
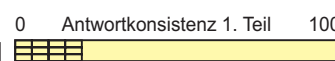
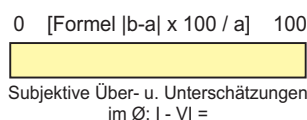
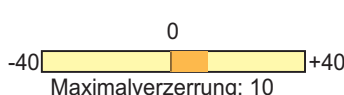
((=Bezeichnung
 nach
 Big Five))



Hinweis:

Die Ausweisung der Werte der Einzelfaktoren
 (z.B. “Gewissenhaftigkeit”) erfolgt ab
 Level II.

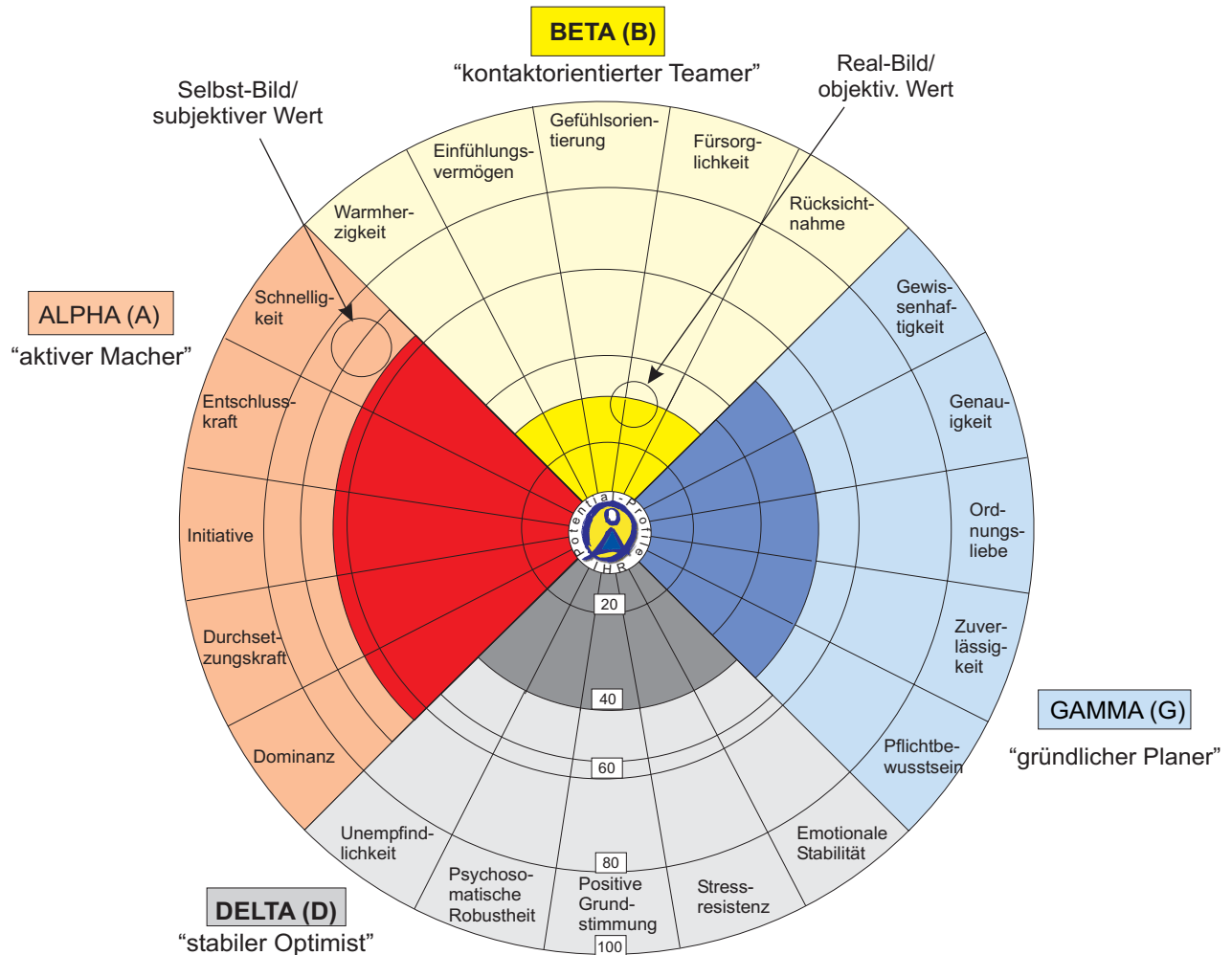
Zusatz-Faktoren



Basis-Profil: Anwendung für Seminare und Schulungen im Bereich Verkauf, Kommunikation, Führung, Team, Konfliktmanagement usw.



LEVEL I
Basis-Profil
"Menschenkenntnis I"
für sichere
Spontan-Kommunikation



4 Zusatz-Qualitäts-Checks: Maximalverzerrung, Antwort-Konsistenz Selbstakzeptanz, subjektive Über- und Unterschätzungen

Einsatz-Schwerpunkte: Verkaufstraining, Führungstraining, Kommunikationstraining und Teamtraining

LEVEL I zeigt ...

- ... das (subjektive) Selbst-Bild
- ... das (objektive) Real-Bild
- ... wie stimmig Ihre Antworten sind
- ... wie realistisch Sie sich und andere einschätzen
- ... wo Sie sich über- und wo unterschätzen

Einzelpreis: 40 €
Mengenrabatt auf Anfrage

Ausbildungs-Workshop: 390 €, max. 2 Tage, inkl. einem Profil Level II



die dunklere Farbe innen zeigt den Haupt-Faktor

Faktoren-Ausprägung:

0 - 20 = sehr gering
 20 - 40 = gering
 40 - 60 = mittel
 60 - 80 = stark
 80 - 100 = sehr stark

BETA (B)

“kontaktorientierter Teamer”
 ((Verträglichkeit))

Real-Bild/
objektiv. Wert

((=Bezeichnung nach Big Five))

ALPHA (A)
“aktiver Macher”
 ((Extraversion))

Selbst-Bild/
subjektiver Wert

Wärmherzigkeit

Schnelligkeit

Entschlusskraft

Initiative

Durchsetzungskraft

Dominanz

Unempfindlichkeit

Psychosomatische Robustheit

Positive Grundstimmung

Stressresistenz

Emotionale Stabilität

Pflichtbewusstsein

GAMMA (G)

“gründlicher Planer”
 ((Gewissenhaftigkeit))

DELTA (D)

“stabiler Optimist”
 ((Emotionale Stabilität))

Zusatz-Faktoren

Antwortkonsistenz: 37
 Bewertung 1. Durchgang: 37
 Bewertung 2. Durchgang: 55

Verhaltenskonsistenz: 44
 Selbstakzeptanz: 38

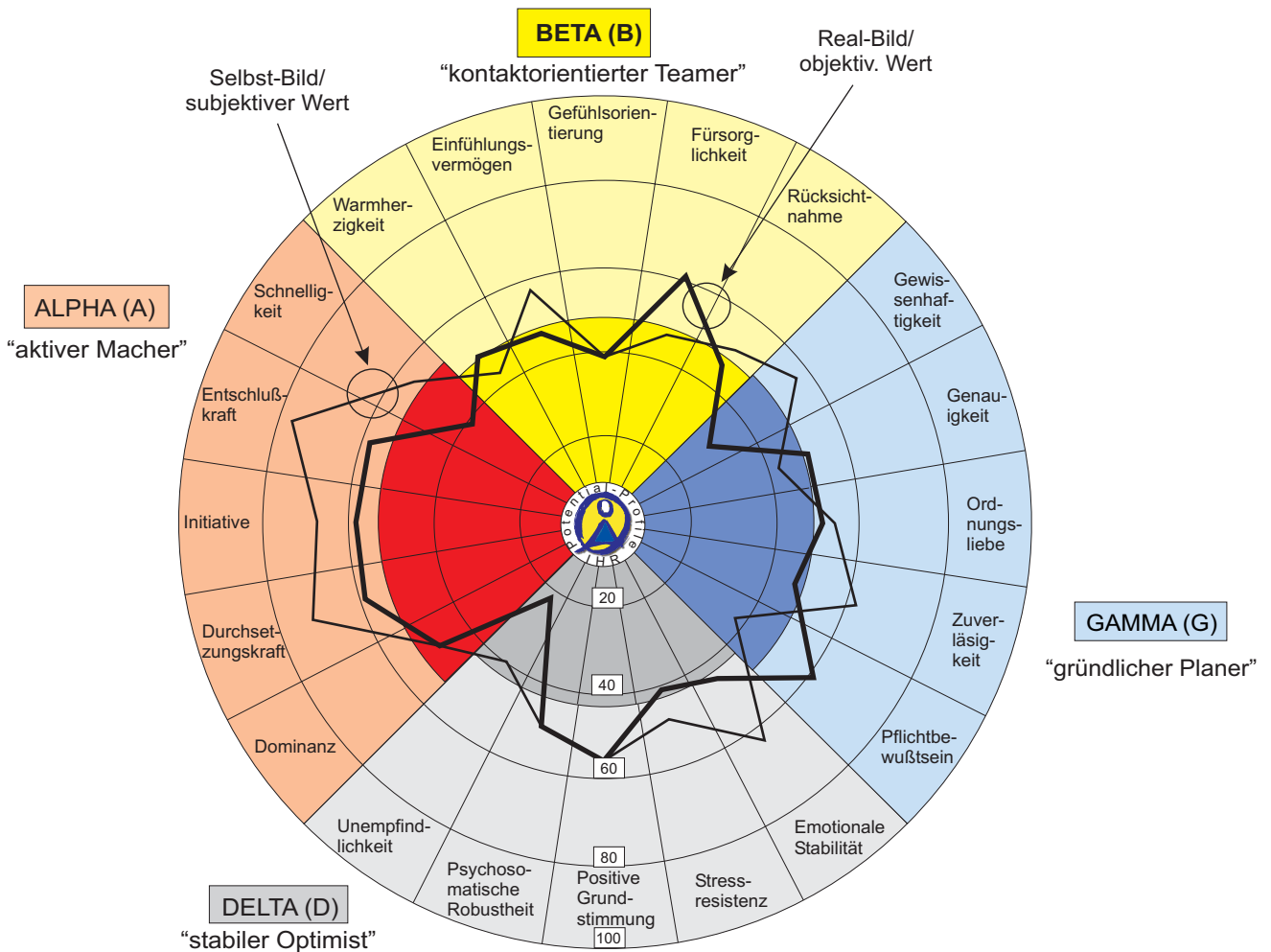
Selbstbewußtsein: 34
 Maximalverzerrung: 7

Subjektive Über- u. Unterschätzungen im Ø: I - VI = 22
 I. ALPHA = 21
 II. BETA = 13
 III. GAMMA = 30
 IV. DELTA = 24

Allround-Profil: Training und Beratung in gehobener und differenzierter Qualität (insbes. Führung, Supervision, Team); für Auswahl-Entscheidungen wie Einstellung, Führungseignung, Talentsuche, Personal-Entwicklung und Team-Optimierung. - Noch umfassender und leistungsfähiger sind LEVEL III bzw. IV



LEVEL II
Allround-Profil
 "Menschenkenntnis II"
 für differenzierte Nutzung der
 Stärken und Talente



6 Zusatz-Qualitäts-Checks: Maximalverzerrung, Antwort-Konsistenz Selbstbewusstsein, Verhaltens-Konsistenz, Selbstakzeptanz, subjektive Über- und Unterschätzungen

Einsatz-Schwerpunkte: Persönlichkeits-Entwicklung und Führungstraining

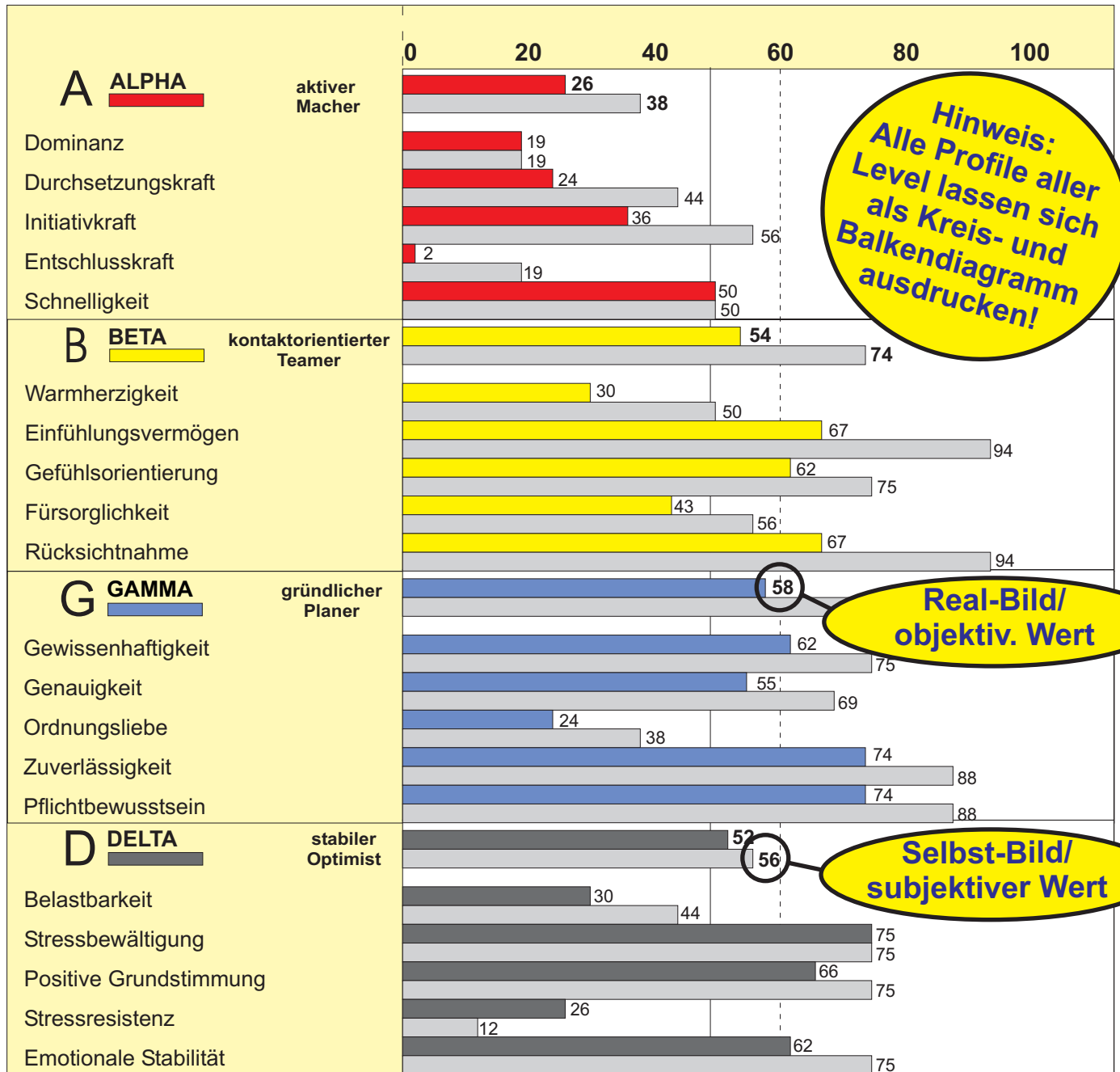
LEVEL II zeigt in einer Differenzierungstiefe von 3 Mrd. signifikant verschiedenen Ergebnissen ...

- ... das (subjektive) Selbst-Bild
- ... das (objektive) Real-Bild
- ... wie selbstbewusst Sie sind
- ... wie stimmig Ihre Antworten sind
- ... wie sehr Sie sich akzeptieren
- ... wie vorhersagbar Ihre Reaktion sind
- ... wie realistisch Sie sich und andere einschätzen
- ... wo Sie sich über- und wo unterschätzen

Einzelpreis: 120 €
 Mengenrabatt auf Anfrage

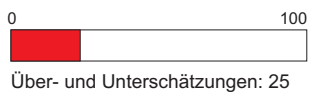
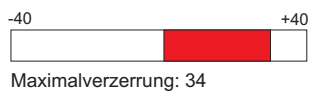
Ausbildungs-Workshop: 390 €, max. 2 Tage, inkl. einem Profil Level II

LEVEL II Allround-Profil Menschenkenntnis II

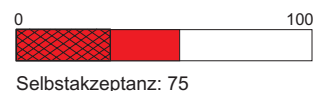
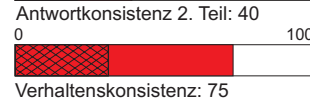
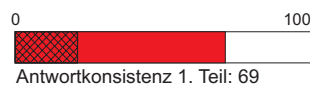


a) in Farbe: Objektive Werte, Real-Bild: "Wie ich tatsächlich bin"
b) in Grau: Subjektive Werte, Selbst-Bild: "Wie ich mich sehe"

a) $\emptyset = 48$ b) $\emptyset = 60$



I - III = 36 IV. THETA = 8
I. ALPHA = 46
II. BETA = 37
III. GAMMA = 24



Faktoren-Ausprägung:		
0%- 20%	=	sehr gering
20%- 40%	=	gering
40%- 60%	=	mittel
60%- 80%	=	stark
80%- 100%	=	sehr stark



die dunklere Farbe innen
zeigt den Haupt-Faktor

Faktoren-Ausprägung:
 0 - 20 = sehr gering
 20 - 40 = gering
 40 - 60 = mittel
 60 - 80 = stark
 80 - 100 = sehr stark

BETA (B)

“kontaktorientierter Teamer”
 ((Verträglichkeit))

Real-Bild/
objektiv. Wert

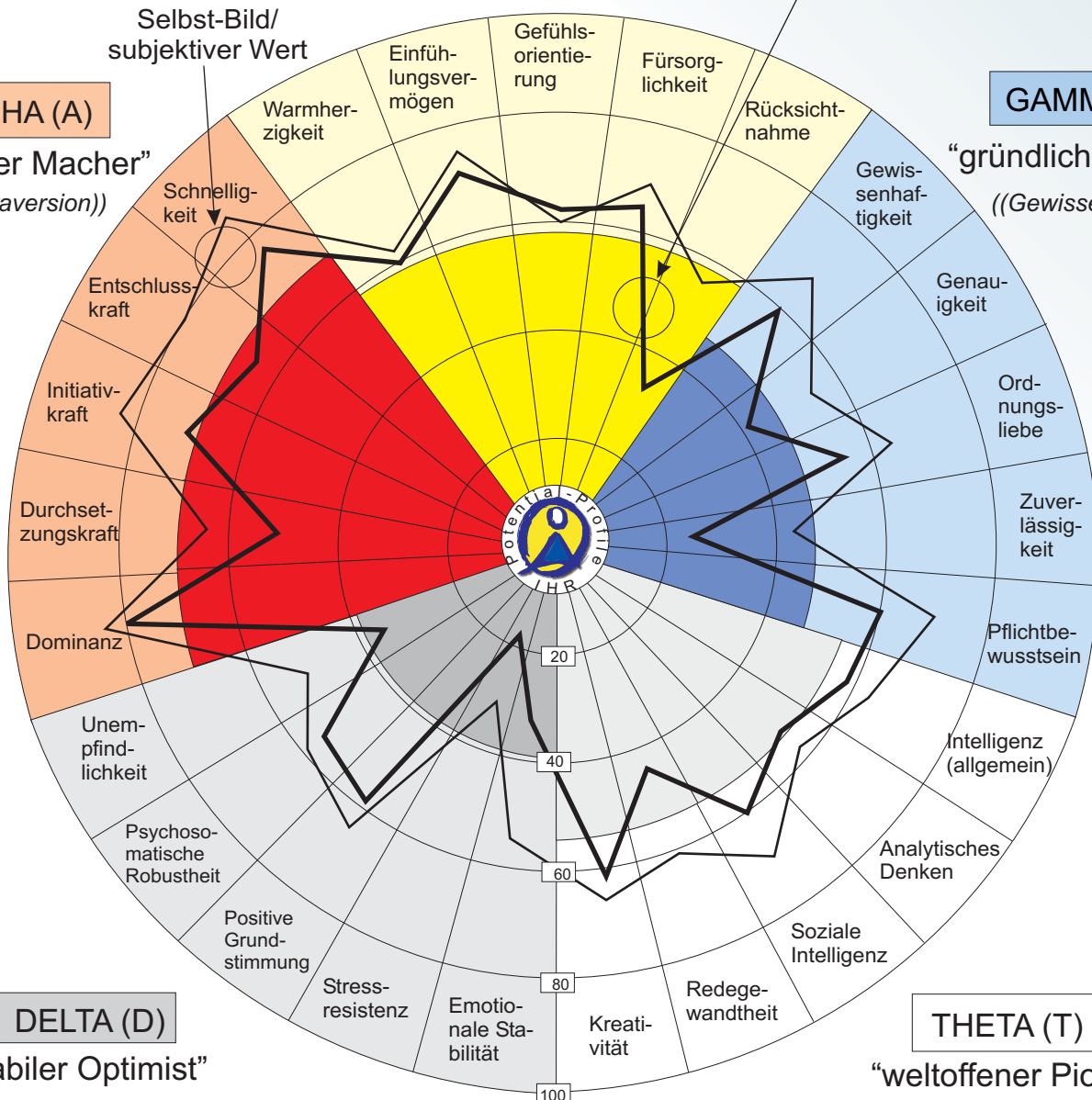
((=Bezeichnung
nach
Big Five))

GAMMA (G)

“gründlicher Planer”
 ((Gewissenhaftigkeit))

ALPHA (A)

“aktiver Macher”
 ((Extraversion))

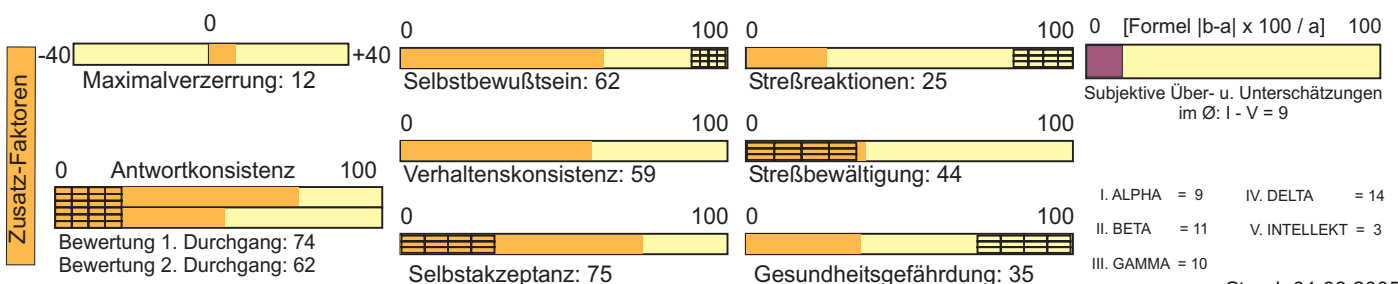


DELTA (D)

“stabiler Optimist”
 ((Emotionale Stabilität))

THETA (T)

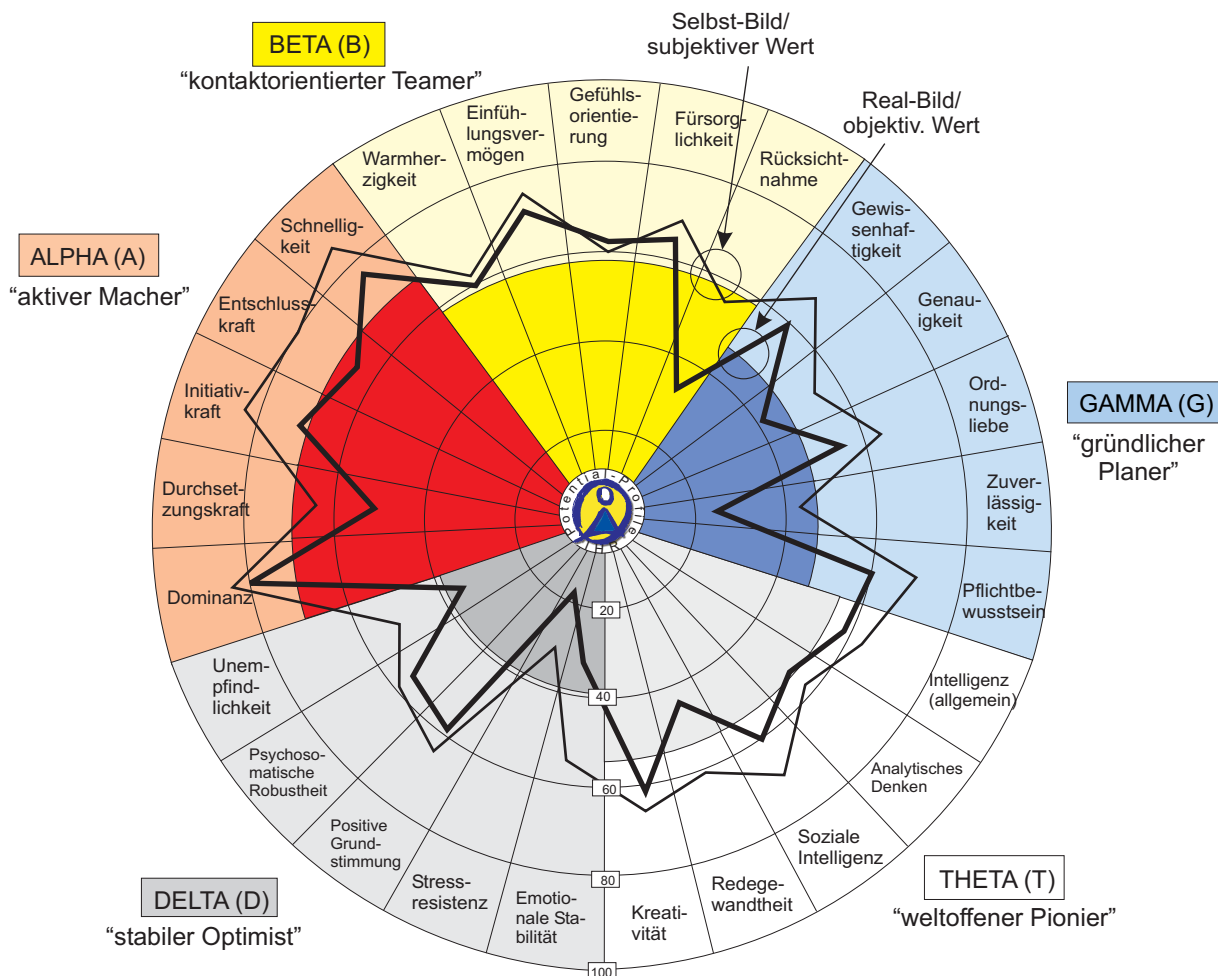
“weltoffener Pionier”
 ((Offenheit für neue Erfahrung))



Coaching-Profil: Umfassendstes Persönlichkeitsprofil für Persönlichkeits-Entwicklung, Coaching, Supervision, Outplacement-Hilfe, Partnerschafts-Beratung; mit Stress-Kontrolle und Gesundheits-Check.



LEVEL III
COACHING-PROFIL
"Persönlichkeit"
für die individuelle
persönliche Entwicklung



9 Zusatz-Qualitäts-Checks: Maximalverzerrung, Antwort-Konsistenz, Verhaltens-Konsistenz, Selbstbewusstsein, Selbstakzeptanz, Stressreaktionen, Stressbewältigung, Gesundheitsgefährdung, subjektive Über- und Unterschätzungen

Einsatz-Schwerpunkte: Persönlichkeits-Entwicklung, Führungstraining, Coaching und Supervision

LEVEL III zeigt in einer Differenzierungstiefe von 70.000 Mrd. signifikant verschiedenen Ergebnissen ...

- ... das (subjektive) Selbst-Bild...
- ... das (objektive) Real-Bild
- ... wie stabil Ihre Gesundheit ist
- ... wie stimmig Ihre Antworten sind
- ... wie selbstbewusst Sie sind
- ... wie sehr Sie sich akzeptieren
- ... wie vorhersagbar Ihre Reaktion sind
- ... wo Sie sich über- und wo unterschätzen
- ... wie hoch Ihre aktuelle Stress-Reaktion ist
- ... wie gut Sie Stress bewältigen können
- ... wie realistisch Sie sich und andere einschätzen

Einzelpreis: 195 €
Mengenrabatt auf Anfrage

Ausbildungs-Workshop: 390 €, max. 2 Tage, inkl. einem Profil Level II



die dunklere Farbe innen
zeigt den Haupt-Faktor

Faktoren-Ausprägung:

- 0 - 20 = sehr gering
- 20 - 40 = gering
- 40 - 60 = mittel
- 60 - 80 = stark
- 80 - 100 = sehr stark

BETA (B)

“kontaktorientierter Teamer”
((Verträglichkeit))

Entwicklungspotenzial

Real-Bild/
objektiv. Wert

GAMMA (G)

“gründlicher Planer”
((Gewissenhaftigkeit))

((=Bezeichnung
nach
Big Five))

ALPHA (A)

“aktiver Macher”
((Extraversion))

Selbst-Bild/
subjektiver Wert

100

80

60

40

20



Belastbarkeit

Ärgerbewältigung

Stressbewältigung

Positive Grundstimmung

Stressresistenz

Emotionale Stabilität

Beraten

Vermitteln

Schlichten (Konflikte)

Überzeugen

Verhandeln

Redegegenwart

Systematik

Komplexitätsbewältigung

Kreativität

Soziale Intelligenz

Analytisches Denken

Intelligenz (allgemein)

Leistungsmotivation

Arbeitsfleiß

Sorgfalt/Gründlichkeit

Pflichtbewusstsein

Zuverlässigkeit

Gewissenhaftigkeit

Unterordnung

Zuhörfähigkeit

Teamfähigkeit

Fürsorglichkeit

Einfühlungsvermögen

Warmherzigkeit

Organisationsfähigkeit

Flexibilität

Risikokompetenz

Initiativkraft

Entschlusskraft

Durchsetzungskraft

DELTA (D)

“stabiler Optimist”
((Emotionale Stabilität))

VERBAL-KOMPETENZ (V)

Sonderauswertung

0 [Formel $|b-a| \times 100 / a$] 100

Subjektive Über- u. Unterschätzungen

1. im Ø: I - VI = 10

I - III = 11 IV - VI = 9

I. ALPHA = 10 IV. DELTA = 10

II. BETA = 12 V. INTELEKT = 8

III. GAMMA = 12 VI. VERBAL = 10

0 Antwortkonsistenz 100

Bewertung 1. Durchgang: 58

Bewertung 2. Durchgang: 74

Selbstbewusstsein: 50

Verhaltenskonsistenz: 57

Maximalverzerrung: 10

0 100

-40 +40

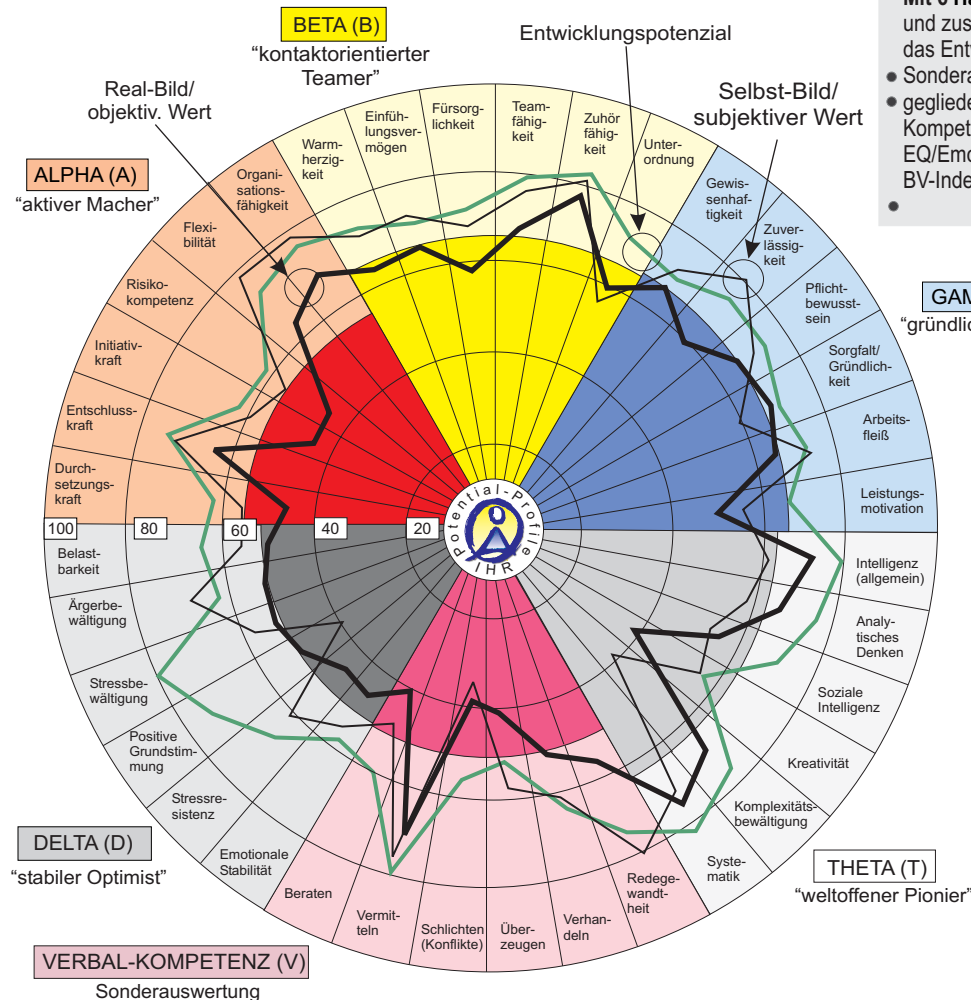
SONDERAUSWERTUNG: Führungs-Kompetenz

R S E -	54	EP	70
Kompetenzen:	59		
a) Rationale Kompetenz	44		61
b) Soziale Kompetenz	56		69
c) Emotionale Kompetenz	60		79
EQ/Emotionale Intelligenz [b+c]	58		74
	64		

Karriere-Profil: Spitzeninstrument bes. für Personalauswahl u.-entwicklung, Kompetenzanalyse, Potenzialentwicklung, Karriereplanung, Supervision, Coaching, Teamdesign und Teamentwicklung



LEVEL IV
KARRIERE-PROFIL
 "Kompetenzen und Potenzial"
 für umfassendes
 berufliches Chancen-Management



Mit 6 Haupt-Faktoren und 36 Einzel-Faktoren und zusätzlich:
 das Entwicklungs-Potenzial bei allen 36 Faktoren
 • Sonderauswertung: Führungs-Kompetenz,
 • gegliedert in Rationale Kompetenz, Soziale Kompetenz, Emotionale Kompetenz, EQ/Emotionale Intelligenz
 BV-Index (Fälschungsschutz, gibt über 93% Sicherheit)

5 Zusatz-Qualitäts-Checks: (Maximalverzerrung, Antwortkonsistenz, Verhaltenskonsistenz, Selbstbewusstsein, subjektive Über- und Unterschätzung)

Einsatz-Schwerpunkte: Personalauswahl, Personalentwicklung, Kompetenzanalyse, Potenzialentwicklung und Karriereplanung,

LEVEL VI zeigt in einer Differenzierungstiefe von 10.000.000 Mrd. signifikant verschiedenen Ergebnissen ...

- ... wie vorhersagbar Ihre Reaktion ist
- ... wo Sie sich über- und wo unterschätzen
- ... Sonderauswertung Führungs-Kompetenz (Rational-Kompetenz, Soziale Kompetenz, Emotionale Kompetenz, EQ/Emotionale Intelligenz)
- ... BV-Index weist bewusste Verfälschung aus (>93% Sicherheit)
- ... Entwicklungs-Potenzial-Diagnose
- ... das (subjektive) Selbst-Bild...
- ... das (objektive) Real-Bild
- ... wie realistisch Sie sich und andere einschätzen
- ... wie stimmig Ihre Antworten sind
- ... wie selbstbewusst Sie sind
- ... wie sehr Sie sich akzeptieren

Einzelpreis: 245 €
 Mengenrabatt auf Anfrage

Ausbildungs-Workshop: 390 €, max. 2 Tage, inkl. einem Profil Level II

Alle Preise zzgl. MwSt.

Stand: 01.08.2005
 © Dr. H. Hauschildt

Potenzial-Analysen sind “Ergänzung und Alternative zum Assessment Center

- sie sind als offen-kompatibles undogmatisches und generell integrations- und kombinations-fähig.

1.) Was ALPHA PLUS-Profile leisten im Vergleich zum AC

- 1) **10fach mehr Ergebnisse** - über 50 Merkmale, über 150 Messwerte
- 2) **ein Bruchteil der Kosten** - ca 1-3 % eines AC-Platzes
- 3) **ein Bruchteil der Zeit** - 30 Minuten statt 1-2 Tage
- 4) **immer machbar** - keine Terminprobleme
- 5) **sichere Qualitäts-Standards** - auf sehr hohem Niveau
- 6) **konkrete Praxis-Relevanz** - zeigt die aussagestärksten Faktoren
- 7) **bewährte Standards** - Freiraum für individuelle Handhabung
- 8) **sofort Ergebnisse** - kein Warten
- 9) **hohe Akzeptanz** selbst bei abgelehnten Bewerbern - Frustschwelle sinkt
- 10) **Offen für Talenterkennung** - keine Reduzierung auf wenige Kriterien
...und... und...und...

2.) Eine qualifizierte Potenzial-Analyse kann

a) in der Ergänzung zum AC - oder anderen Verfahren:

- als **Vorfilter** zur Vorauswahl Effizienz erhöhen und Kosten sparen
- zur **Vorbereitung/Präzisierung/Feinjustierung** des AC dienen
- als **Bestandteil** im AC bei Übungen, Rollenspielen usw. den AC bereichern
- **einzelne Beobachter-Fehler** neutralisieren und Chancengleichheit erhöhen
- zur **generellen Eichung der Beobachterwerte** herangezogen werden
- bei der **Schulung der Beobachter** kompetenzerhöhend gute Dienste leisten
- für **Externe und Interne** als Beobachter gemeinsame Standards bereitstellen
- die **Schwankungen in der "Tagesform" der AC-Teilnehmer** neutralisieren
- einen **End-Check zur Absicherung** der AC-Ergebnisse an die Hand geben
- notwendige **Follow-up-Massnahmen** zur Personal-Entwicklung begleiten
- als **Controlling-Tool** bzw. als **Transfer-Check** eingesetzt werden
- ... und ... und ... und ...

b) als Alternative zum AC - ggf. mit anderen Tools kombiniert

- als eigenständiges Instrument eingesetzt werden
- ggf. als Sonder- / Zusatz-Maßnahme für einzelne Zielgruppen dienen

Zur obigen Frage:

„Potenzial-Analyse:

Ergänzung oder Alternative zum Assessment Center?“

3.) Die Antwort: Nicht „entweder - oder“ sondern „sowohl - als auch“:

Presse



Kunden und Einsatzbeispiele

Einsätze bei Firmen und Institutionen

in Zielgruppen unterschiedlichster Größe und Ausrichtung wie:

- | | | |
|-----------------------------|---|----------------------------|
| • Daimler Chrysler | • Bayern-Versicherung | • Dt. Airbus GmbH |
| • Deutsches Rotes Kreuz | • Bundespost: Akademie für Führungskräfte | • Wacker AG |
| • Handelsblatt | • Bayerische Staatskanzlei | • Akademie für Management |
| • Hoechst AG | • Badische Genossenschaftsbanken | • Schwaben-Garage |
| • Arthur Andersen | • Betriebsgesellschaft Gasteig | • AOK Niedersachsen |
| • Bayerische Elite-Akademie | • Existenzgründer | • Landeshauptstadt München |
| • Bayerische Hypo-Bank | • Deutsche Ausgleichsbank | • und und und.. |
| • Hypo Vereinsbank | • Klinikum Krefeld | |

- Ressourcen-Analyse: Kernkompetenzen und Grenzen sicher erkennen

- Personal-Entscheidungen absichern, solide Prognose von Karrierechancen

- Talente gezielt fördern mit individuellen Trainings-Modulen

- Außendienst-Analyse - Spitzenverkäufer modellieren: Lernen von den Besten

- Personalentwicklung auf sicherer Grundlage geprüfter (Schlüssel-) Kompetenzen und Potenziale

- Die eigene Persönlichkeitsstruktur im Mittelpunkt erfolgreicher Führung: nicht modisch-künstliche Führungsmodelle, sondern "typgerechte" Führung mit individuell geeigneten Verhaltensmustern

- Team-Design und Teamentwicklung: Teams idealtypisch zusammenstellen, bestehende Teams leistungsfähiger machen

- Trainingsprogramme wirksam und wirtschaftlich gestalten

- Coachings beginnen, begleiten, beenden: objektive-sichere Grundlage für den Prozess

- Assessment Center ersetzen bzw. minimieren:
Nur 5% der Kosten (!) eines AC-Platzes bei 10facher (!) Datenmenge in mindestens gleicher Qualität

- plus Ausweisung des Entwicklungs-Potenzials
- plus Überprüfung auf Selbsttäuschung
- plus ein Index für die Antwortehrlichkeit

- Assessment Center sinnvoll ergänzen:

- a) Eignungs-Check in der Vorauswahl
- b) Bestätigungs-Check in der Schlussrunde
- c) Alternativ-Kompass für abgelehnte Bewerber
- d) Medien für Übungen, Rollenspiele usw.
- e) Eichung der Beobachtungen und der Beobachter

- spontane Sicherheit in der Menschenkenntnis erlangen für Verkauf, Führung, Kommunikation, Verhandlung, Einstellung

- Lerntyp-Diagnose zur Steigerung der Lerneffizienz

- 360-Grad-Feedback: Selbstbild und Fremdbilder vergleichen, mit effektiv-bewußter Kommunikation überzeugend auftreten

- Konflikte nach win-win Prinzip individuell lösen

- Toleranz, Akzeptanz, Achtsamkeit, Respekt: mit der Andersartigkeit anderer erfolgreich umgehen

Qualitätskontrolle

Mehrstufig:

Güte-Kriterien und -Merkmale

- Der "TÜV" für die "Verkehrssicherheit": hochgradig erfüllt, bzw. über-erfüllt! -

1) Reihen-Check:

Genereller Qualitäts-Check,
die gesamte Testreihe
unterliegt strengen
Qualitäts-Kontrollen

2) Einzel-Checks:

- Individueller Qualitäts-Check
(siehe Abbildung)
- Antwortkonsistenz 1:
Quantitativ
- Antwortkonsistenz 2:
Qualitativ
- Verhaltenskonsistenz
- Maximalverzerrung
- BV-Index /
Täuschungsindikator
- Über- und
Unterschätzungsneigung

Zusatzfaktoren:

- Ermöglichen ganzheitliche
Aussagen:
- Selbstbewusstsein
- Selbstakzeptanz
- Stressreaktion
- Stressbewältigung
- Gesundheitsgefährdung

	Level I	Level II	Level III	Level IV
Bezeichnung und Einsatzschwerpunkt ¹⁾	Trainer	Berater	Coaching	Karriere
Auswertungs-Objektivität ²⁾	1.00	1.00	1.00	1.00
Durchführungs-Objektivität ³⁾	>.95	>.95	>.95	>.95
Interpretations-Objektivität ⁴⁾	>.85	>.85	>.85	>.95
Reliabilität (Retest-Koeffizient) ⁵⁾	>.85	>.85	>.85	>.85
minderungskorrigierte ("wahre") Kriteriums-Validität ⁶⁾	>.45	>.50	>.60	>.60
Zusatz-Faktoren, insgesamt	2	6	9	5
- UV = Unbewusste Verfälschung (z.B. unbeabsichtigte "Schönfärbung")	x	x	x	x
- AK = Antwort-Konsistenz (= Antwort-Stimmigkeit/Plausibilität)	x	x	x	x
- VK = Verhaltens-Konsistenz (= Stabilität/Gleichheit des Verhaltens)		x	x	x
- BV = Bewusste Verfälschung (z.B. gewollte "Schönfärbung" bei Bewerbern)			x	x
Ausgewiesene Werte, insgesamt (plus Gruppen-Berechnungen)	10	65	81	245
Erfüllung teststatistischer Nebenkriterien ⁷⁾	JA	JA	JA	JA
Auf der Basis des FFM ⁸⁾ (Fünf-Faktoren-Modell/"Big-Five")	JA	JA	JA	JA
Auch als Team-Analyse einsetzbar ⁹⁾	JA	JA	JA	JA
Auch für Fremd-Beurteilung verwendbar ¹⁰⁾	JA	JA	JA	JA

Quelle: zum Teil aus Bambeck J. J. ; Persönlichkeits-Analyse, München 1997

1) Es werden die jeweils härtesten wissenschaftlichen Prüfverfahren für die Qualitätssicherung eingesetzt. Alle Kriterien sind hochgradig erfüllt bzw. über-erfüllt.

2) Durch Auswertung mit PC gesichert.

3) + 4) Durch Trainer-Instruktion gesichert.

5) Genauigkeit, durch Testwiederholung ("Retest") gesichert.

6) Die Faktoren wurden gültig/korrekt gemessen, Minderungen bei Testwiederholungen wurden rechnerisch berücksichtigt.

7) a) Normierung: erlaubt individuelle Interpretationen und Vergleichbarkeit mit anderen Ergebnissen. Als Besonderheit: Die Normalverteilung, Standardisierung und Normierung werden jeweils automatisch korrigiert, die Ergebnisse passen sich automatisch an bei persönlichen Veränderungen (z.B. Stellen-Wechsel) und gesellschaftlichen Veränderungen ("Zeitgeist").

b) Nützlichkeit: außergewöhnlich hoch, die Qualität setzt neue Maßstäbe

(z.B. Korrektur unbewußter und bewußter Verfälschung, Berechnung von Maximal-Verzerrung, Verhaltens-Konsistenz und Verhaltens-Vorhersagbarkeit)

c) Ökonomie: ungewöhnlich hoch, trotz zusätzlicher Ergebnisse (die herkömmliche Fragebogen nicht liefern!) ist i.d.R. weniger Zeit erforderlich als für herkömmliche wissenschaftlich anspruchsvolle Instrumente.

d) Vergleichbarkeit: untereinander und auf der Basis des FFM (Fünf-Faktoren-Modell II/"Big Five")

8) FFM = Gültige Basis der modernen internationalen Persönlichkeitsforschung.

9) Im weitesten Sinne: von Paar-Analysen (z.B. Chef-Sekretärin) über Gruppen-Analysen bis zu Unternehmens-Analysen(CI).

10) Z.B. 360°-Feedback: Die Selbst-Einschätzung kann verglichen werden mit Fremd-Einschätzungen, z.B. von Mitarbeitern oder/und Kollegen, Vorgesetzten, Kunden, Lieferanten, Freunden, Bekannten, Familienangehörigen.

Fragebögen: Auszüge und Umfang

LEVEL I

- 44 Fragen in Teil I
- 44 Fragen in Teil II
- Fragen Konstruktion wie bei LEVEL IV

LEVEL II

- 110 Fragen in Teil I

	1	2	3	4	5
1. Ich strahle Warmherzigkeit aus	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ich zähle zu den Gewissenhaften	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ich bin tolerant	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ich besitze Durchsetzungskraft	☐	☐	☐	☐	☐

- 55 Fragen in Teil II

	++	+	o	-	--
1. Warmherzig sein	☐	☐	☐	☐	☐
2. Gewissenhaft sein	☐	☐	☐	☐	☐
3. Tolerant sein	☐	☐	☐	☐	☐
4. Durchsetzungskraft	☐	☐	☐	☐	☐

LEVEL III

- 150 Fragen in Teil I
- 80 Fragen in Teil II
- Fragen Konstruktion wie bei LEVEL IV

LEVEL III

- 174 Fragen in Teil I

Die "anderen" sind eine Vergleichsgruppe, z.B. Kollegen.

	1	2	3	4	5
1. Mein Verhalten ist vorhersehbarer als bei anderen	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ich kann mich besser durchsetzen als andere	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ich strahle mehr Warmherzigkeit aus als andere	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ich bin gewissenhafter als andere	☐	☐	☐	☐	☐

Wie stark treffen die einzelnen Aussagen auf Sie zu?

Es geht **nur** darum, wie Sie **SIND** (z.B. eher unordentlich), nicht wie Sie sich unter Selbstkontrolle geben **KÖNNEN** (z.B. ordentlich). Vergleichen Sie sich mit einer VERGLEICHS-GRUPPE, die Ihnen insgesamt ähnlich ist hinsichtlich Erfahrung, Können usw.

1 = trifft sehr selten zu	=	0%	-	20%
2 = trifft selten zu	=	20%	-	40%
3 = trifft mittel zu	=	40%	-	60%
4 = trifft häufig zu	=	60%	-	80%
5 = trifft sehr häufig zu	=	80%	-	100%

- 86 Fragen in Teil II

	++	+	o	-	--
1. Sich vorhersehbar verhalten	☐	☐	☐	☐	☐
2. Sich durchsetzen	☐	☐	☐	☐	☐
3. Warmherzigkeit	☐	☐	☐	☐	☐
4. Gewissenhaft sein	☐	☐	☐	☐	☐

Kennzeichnen Sie im Teil II, wie Sie die in den Aussagen enthaltene Eigenschaft in Bezug auf Ihre Person **BEWERTEN**. Stellen Sie sich hierzu folgende Frage: "Wie finde ich die angeführte Eigenschaft (unabhängig davon, wie stark sie bei mir ausgeprägt ist)?"

++ = Sehr Positiv
+ = Positiv
o = Neutral (weder überwiegend Positiv oder Negativ)
- = Negativ
-- = Sehr Negativ