

Verhaltens - Profil

**Gewinnen Sie in nur 8 Minuten
einen umfassenden Einblick in
Verhaltensmerkmale**



Ein Arbeitgeber der den Verhaltensstil seiner Mitarbeiter versteht, ist besser ausgestattet, wenn es darum geht, neue Mitarbeiter zu gewinnen, den vorhandenen Talentpool zu entwickeln und zu verwalten.

Die Personal Profile Analysis (PPA) ist ein Verhaltensprofil, das Ihnen einen aussagekräftigen Einblick in das arbeitsbezogene Verhalten Ihrer Mitarbeiter gibt. Die PPA liefert die wirklichen Antworten auf Fragen wie□

- Was sind die Stärken dieser Person?
- Wie kann ich die Motivation dieser Person sicherstellen?
- Welche Einschränkungen können sich auf den Erfolg auswirken?
- Kann diese Person mit und durch Menschen arbeiten?
- Strebt diese Person nach Ergebnissen?
- Wird sich diese Person in einer Dienstleistungs- oder Spezialistenrolle auszeichnen?
- Wird diese Person in einer Rolle erfolgreich sein, die auf Technik, Qualität oder Standards ausgerichtet ist?

Thomas' Verhaltensbewertung basiert auf Marstons DISC-Theorie, die besagt, dass Handlungen, die auf Emotionen beruhen, die biosoziale Reaktion eines Individuums auf unterstützende oder feindliche soziale Umgebungen darstellen. Sie besagt außerdem, dass diese Handlungen bestimmen, wie das Individuum mit seiner Umgebung interagiert. Die Verhaltensbewertung ermittelt, ob sich Personen in Arbeitssituationen, die sie als günstig oder herausfordernd wahrnehmen, als aktiv oder passiv reagieren sehen. Dies geschieht, indem die Personen aus einem Block von vier Wörtern zwei auswählen müssen – eines, das ihnen am meisten entspricht, und eines, das ihnen am wenigsten entspricht. Dieser Prozess wird 24 Mal wiederholt, um tiefe Einblicke in die Verhaltensmerkmale, Eigenschaften und Motivationen einer Person zu gewinnen.

Die Thomas-Verhaltensbewertung wurde 2003 erstmals bei der British Psychological Society (BPS) registriert. Die BPS ist Mitglied der European Federation of Psychologists' Associations (EFPA), die Richtlinien zur Bewertung der Qualität psychometrischer Tests veröffentlicht und pflegt. Diese Registrierung wird alle 5 Jahre erneuert, zuletzt im Jahr 2022. Die Registrierung eines Tests bei der BPS zeigt, dass eine unabhängige Organisation die wissenschaftlichen Grundlagen des Tests überprüft hat, um sicherzustellen, dass er fair, inklusiv und auf einer soliden wissenschaftlichen Grundlage basiert.

Wie kann Ihnen die Verhaltens Assessment helfen?

Voraussagen, welche Kandidaten zur Rolle und Ihrer Unternehmenskultur passen werden.

- Finden Sie Personen, die zu Ihrem Unternehmen passen
- Passen Sie Verhaltensprofile an geeignete Stellen an

Verstehen Sie, was Ihre Mitarbeiter antreibt und motiviert

- Gewinnen Sie Einblicke in die Motivatoren einer Person
- Identifizieren Sie die Arbeitsbereiche, die ihren Stärken entsprechen

Verbessern Sie Kommunikation und Teamarbeit

- Verstehen Sie bevorzugte Kommunikationsstile
- Steigern Sie das Selbstbewusstsein und das Verständnis für andere

Unterstützen Sie die persönliche Entwicklung

- Erkennen Sie zentrale Stärken
- Identifizieren Sie potenzielle Entwicklungsbereiche development

Was erhalten Sie von der Verhaltens assessment?

Die Bewertung liefert tiefgehende Einblicke in Ihre Mitarbeiter, die sonst schwer zu erlangen wären. Nutzen Sie sie bei der Rekrutierung, um ein Stellenprofil für jede Rolle zu erstellen, indem Sie ein paar einfache Schritte befolgen. Vergleichen Sie anschließend die Ergebnisse der Kandidatenbewertungen mit dem Stellenprofil mithilfe unseres intuitiven Sternebewertungssystems, um schnell zu erkennen, welcher Kandidat am besten zur Rolle und Ihrem Unternehmen passt. Dies fließt dann in einen dynamischen Interviewleitfaden für jeden Kandidaten ein, der Fragen enthält, die darauf abzielen, tiefer in die Lücken zwischen den Kandidatenbewertungen und den gewünschten Verhaltensmerkmalen und -eigenschaften der Rolle einzutauchen. Darüber hinaus kann es die Verwaltung und Entwicklung Ihrer Mitarbeiter unterstützen, indem es leicht zugängliche, unternehmensspezifische Inhalte bietet, die Ratschläge zum Managen, Motivieren und Einarbeiten Ihres Teams geben, unter anderem. Diese unschätzbaren Einblicke können Ihnen helfen, unbewusste Vorurteile zu reduzieren und eine engagierte, produktive Belegschaft aufzubauen.

Die Verhaltens Assessment ist bei der British Psychological Society registriert.



the british psychological society
registered test

Name	Overall	Behaviour	Aptitude	Personality
David Iqes	3.7	3.3	5.0	2.8
Daniella D'Cruz	3.7	2.4	5.0	3.8
Curtis Claremont	3.6	3.1	5.0	2.6
Connor Saavedra	3.5	2.1	5.0	3.4
Cecilia Ivan	2.8	3.2	2.4	-
Drake Smith	2.6	3.7	0.4	3.7
Isabelle Scott	2.3	4.1	0.7	2.1

Overall	Behaviour	Aptitude	Personality
3.7	3.3	5.0	2.8

Interview Guide
Head of Customer Services

By comparing the assessment results of David Iqes with the Head of Customer Services job profile, our data algorithm has recommended these as the most important questions to use in the interview.

The questions are also ordered based on how much value they are likely to add to an interview.

Can you give an example of when you have felt under pressure at work? What strategies did you use to try and manage this pressure?

Why are we recommending this question?

You should ask this question because you wanted a candidate that was supportive and communicative and David Iqes scores much lower on some of the Personality traits that are related to these characteristics.

Can you think of a time where you have had to sacrifice personal recognition for that of the team?

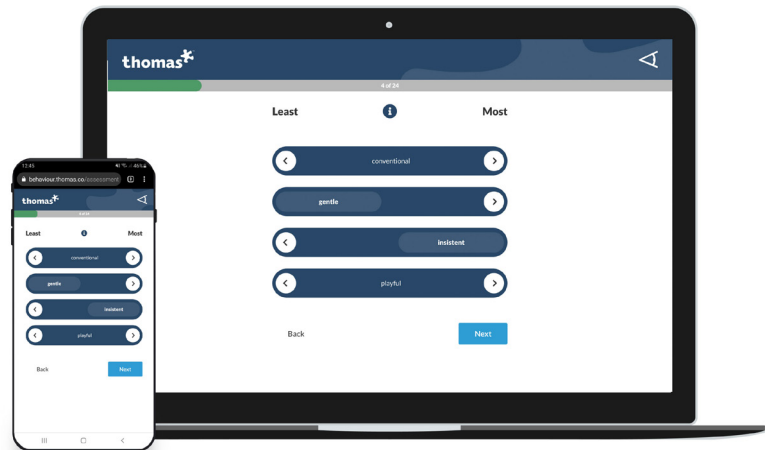
Why are we recommending this question?



Unser Team fand die Ergebnisse sehr genau, obwohl nur wenige Fragen gestellt wurden. Die Nutzung der Thomas-Verhaltensbewertung, um ein besseres Verständnis und tiefere Einblicke in Kandidaten zu gewinnen, ist bei der Rekrutierung von unschätzbarem Wert, und ich kann sehen, dass sie auch ein unverzichtbares Werkzeug für das Management eines Teams sein wird.

Laura O'Driscoll, Managing Director, OD Talent Solutions

Trotz der Tatsache, dass die Bewertung auf rigoroser, validierter psychologischer Wissenschaft basiert, ist sie sehr einfach und kann in weniger als acht Minuten auf einem Computer oder Mobilgerät abgeschlossen werden. Die Teilnehmer erhalten sofort eine Zusammenfassung ihrer Ergebnisse innerhalb des Thomas-Profiles, was ihnen wertvolle Selbstkenntnis und Einblicke in ihre eigenen Merkmale und Eigenschaften vermittelt. Sobald eine Person ihre Bewertung abgeschlossen hat, haben Sie sofort Zugriff auf eine Vielzahl von Inhalten innerhalb der Thomas Perform Talentbewertungsplattform. Diese Inhalte wurden erstellt, um spezifische Geschäftsergebnisse zu adressieren, ohne dass eine Schulung oder Akkreditierung in Psychometrie erforderlich ist. Dies ermöglicht es Ihnen, schnell Wert aus den Inhalten zu ziehen und sie in Ihrem Unternehmen anzuwenden.



Die unternehmensspezifischen Inhalte in Thomas Perform umfassen

- Entscheidungsfindung
- Interviewleitfaden
- Führungsstil
- Stärken
- Einarbeitungsprozess
- Wie man managt
- Wie man motiviert
- Kommunikationsstil
- Managementstil
- Kommunikationsstil

How to onboard

This person will appreciate a varied onboarding programme. They will prefer to have the freedom to complete onboarding tasks at their own pace. When introducing processes and procedures, ask the person if they would do it differently. They may spot opportunities for more efficient ways of working.

How to motivate

This person prefers to work in environments that involve regular interactions with people. They will feel motivated when they are free to communicate often and spend time building relationships with others. At times, they may become socially fatigued if they constantly have to deal with people.

Theresa Webb

Overall	4.8	●●●●●
Personality	4.9	●●●●●
Behaviour	4.7	●●●●●
Aptitude	5.0	●●●●●