



Führungs Potential (HPTI)

Identifizieren, steuern
und entwickeln von
Führungspotenzialen



Das Verständnis der Persönlichkeitsmerkmale einer Person liefert wertvolle Einblicke darin, wie und warum sie ihre Arbeit auf bestimmte Weise angeht – und ob einige dieser Eigenschaften das Potenzial haben, sich im Arbeitsumfeld als hinderlich oder leistungshemmend zu erweisen.

Das Persönlichkeitsassessment vermittelt ein tiefes Verständnis der Eigenschaften, die das Arbeitsverhalten Ihrer Mitarbeitenden prägen. Es bietet Einblicke in Zielsetzung, Stressbewältigung, Veränderungsbereitschaft, Kreativität, Risikoneigung und Wettbewerbsorientierung.

Dieses Wissen hilft Ihnen, die Passung zu einer Rolle besser einzuschätzen sowie Mitarbeitende gezielt zu fördern, zu führen und effektiv zu kommunizieren. Die Ergebnisse werden grafisch dargestellt und zeigen zudem die optimalen Ausprägungen für Senior-Führungspositionen – so erkennen Sie das Führungspotenzial auf einen Blick.

Das Persönlichkeitsassessment vermittelt Ihnen ein deutlich umfassenderes Verständnis Ihrer Mitarbeitenden als ein Lebenslauf oder ein Interview und hilft dabei, Fragen zu beantworten wie:

- Wie gut kommen sie mit stressigen Situationen zurecht?
- Fühlen sie sich im Umgang mit Ungewissheit wohl?
- Verfügen sie über eine ausgeprägte Arbeitsmoral?
- Sind sie offen für neue Arbeitsweisen?
- Wie gehen sie mit schwierigen Gesprächen um?

Das Thomas Persönlichkeitsassessment basiert auf dem High Potential Trait Indicator (HPTI), der 2006 vom renommierten Arbeitspsychologen Ian MacRae und Prof. Adrian Furnham entwickelt wurde. Es basiert auf der weltweit anerkannten und geschätzten **Big-Five-Persönlichkeitstheorie** – einem der am umfassendsten erforschten und akzeptierten psychologischen Modelle der menschlichen Persönlichkeit. Das Assessment wurde für den Einsatz im Arbeitskontext mithilfe eines Sechs-Faktoren-Modells optimiert und misst **Gewissenhaftigkeit, Emotionale Stabilität, Neugier, Risikobereitschaft, Ambiguitätstoleranz und Wettbewerbsorientierung**. Die Antworten einer Person werden für jede der sechs Dimensionen auf einer Skala dargestellt, die von sehr niedrig über niedrig, mittel und hoch bis sehr hoch reicht.

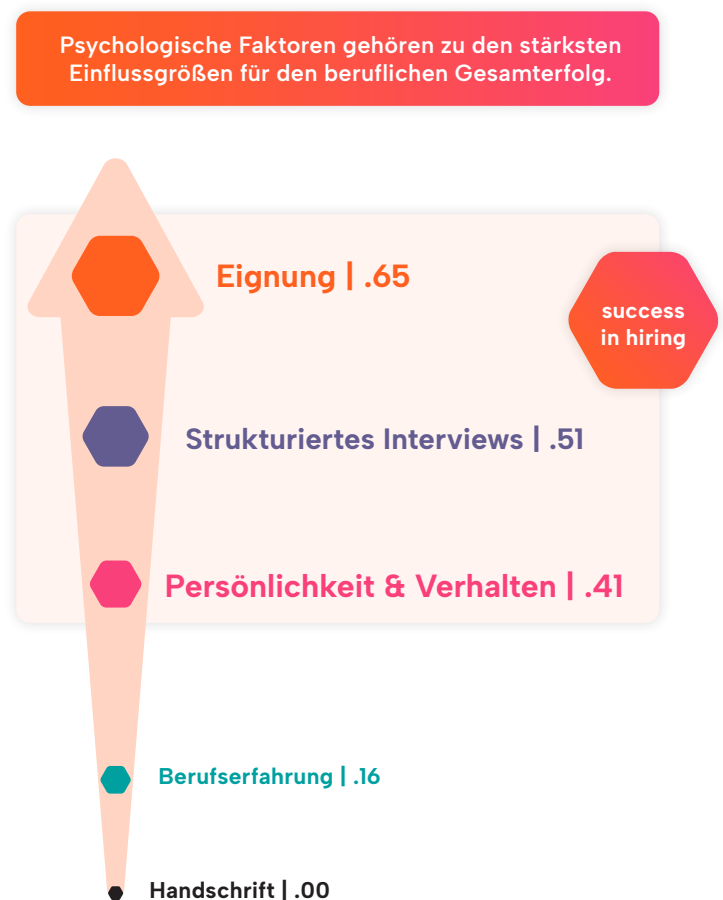
Das Persönlichkeitsassessment wurde umfassend validiert und für Anwendungen im Arbeitsumfeld optimiert, basierend auf psychometrischer Forschung mit Tausenden von Teilnehmenden.

Was ist Persönlichkeit?

Persönlichkeit ist die Kombination aus Werten, Weltanschauungen, gewohnten Reaktionsmustern, Denkweisen und Eigenschaften, die relativ stabile Merkmale einer Person darstellen. Sie umfasst die angeborenen Qualitäten eines Menschen, die sich durch das Zusammenspiel genetischer und umweltbedingter Faktoren entwickelt haben. Diese Eigenschaften entstehen meist in frühen Lebensjahren und bleiben in der Regel über die Zeit hinweg relativ konstant. Durch die Einbindung eines Persönlichkeitsassessments in Ihren Auswahlprozess gewinnen Sie ein besseres Verständnis dafür, wie offen eine Person für Veränderungen ist, ob sie in wettbewerbsorientierten Umfeldern aufblüht, wie sie mit Stress umgeht und wie stark ihr Streben nach Erfolg ausgeprägt ist.

Wie kann das Persönlichkeitsassessment Sie unterstützen?

Wenn Sie ein neues Teammitglied einstellen, ist es zwar wichtig zu wissen, dass die Person über die richtigen Erfahrungen und Qualifikationen verfügt, doch diese sagen die Erfolgsaussichten in einer Rolle nicht zuverlässig voraus. Eine Studie der American Psychological Association von Frank L. Schmidt und John E. Hunter (1998) zeigte, dass Persönlichkeitsmerkmale, Verhaltensweisen und Eignungen stärker mit höherer Produktivität und Leistung im Job zusammenhängen als bisherige Berufserfahrung. Das Persönlichkeitsassessment von Thomas ermöglicht es Ihnen, unterschiedliche Persönlichkeitsmerkmale im Kontext verschiedener Rollen zu betrachten. Im Folgenden finden Sie Beispiele dafür, wie die Messung spezifischer Persönlichkeitsmerkmale Einblicke in das Erfolgspotenzial einer Person in einer bestimmten Position geben kann.



Der wettbewerbsorientierte, zielgerichtete Vertriebsleiter

Erfolg im Vertrieb erfordert Ambiguitätstoleranz sowie Motivation durch Wettbewerb und Einfluss. Ein starker Sales Manager ist zielorientiert, will gewinnen und verfügt über hohe Gewissenhaftigkeit.

Der gewissenhafte, kontaktfreudige und erfolgreiche Vertriebsmitarbeiter

Studien zeigen, dass sowohl Gewissenhaftigkeit als auch Extraversion (als Bestandteil von Neugier) mit Vertriebs Erfolg zusammenhängen. In einer Meta-Analyse zu Leistungsprädiktoren im Vertrieb (Vinchur, Schippmann, Switzer et al., 1998) erwies sich Gewissenhaftigkeit jedoch als der stärkste und positivste Prädiktor für Verkaufserfolg.

Die emotional stabile, souveräne Führungskraft im Umgang mit Unsicherheit

Einblick in den Führungsstil hilft, die richtige Person für eine Führungsrolle auszuwählen. Entscheidend ist, dass sie Innovation fördern kann (Neugier) und gleichzeitig auch unter Druck Stabilität vermittelt (hohe Emotionale Stabilität), besonders im Hinblick auf die mentale Gesundheit von Mitarbeitenden.

Die gewissenhafte, außergewöhnlich gefasste Fachkraft im Gesundheitswesen

Mitarbeitende im Gesundheitswesen sind täglich extremen Stresssituationen ausgesetzt. Daher ist es entscheidend, Personen zu rekrutieren, die auch unter Druck ruhig und gefasst bleiben (hohe Emotionale Stabilität), um Schlüsselkräfte langfristig in diesen Rollen zu halten.

Was erhalten Sie durch das Persönlichkeitsassessment?

Der Assessmentbericht unterstützt Sie dabei, die Ausprägungen jeder Eigenschaft Ihrer Mitarbeitenden zu analysieren und mit den optimalen Werten für eine Senior-Führungsrolle zu vergleichen. Der Bericht liefert auf Basis jeder einzelnen Dimension fundierte Einblicke und bietet individuelle Empfehlungen zur Weiterentwicklung des eigenen Führungsstils.

Im Recruiting eingesetzt – in Kombination mit Verhaltens- und Eignungsassessments – hilft das Persönlichkeitsassessment dabei, Persönlichkeit, Verhalten und Fähigkeiten einer Person mit den erfolgskritischen Anforderungen der Rolle abzugleichen.

Diese wertvollen Erkenntnisse unterstützen Sie dabei, unbewusste Vorurteile zu reduzieren, fundiertere Personalentscheidungen zu treffen und eine engagierte, leistungsstarke Belegschaft aufzubauen.



Wir haben im Recruiting robuste Prozesse für Eignungs-, Verhaltens- und Persönlichkeitsassessments implementiert, sodass wir einen ganzheitlichen und fundierten Blick auf jede Kandidatin und jeden Kandidaten erhalten.

Alan Reilly, Organisation Learning & Development Manager, Version 1

Die sechs im Assessment gemessenen Eigenschaften liefern tiefgehende Einblicke in Ihre Mitarbeitenden, die über den gesamten Employee Lifecycle hinweg relevant sind:



Gewissenhaftigkeit

Personen mit hoher Gewissenhaftigkeit sind in der Regel stark zielorientiert und darauf fokussiert, wie sie ihre Ziele erreichen. Sie sind meist selbstmotiviert. Personen mit geringerer Ausprägung dieses Merkmals gelten eher als entspannt und gelassen und nehmen Dinge, wie sie kommen.



Ambiguitätstoleranz

Personen mit hoher Ambiguitätstoleranz fühlen sich in unsicheren Situationen wohl und schätzen Komplexität. Personen mit niedrigerer Ausprägung bevorzugen Klarheit und direkte Lösungen für Probleme.



Anpassungsfähigkeit

Personen mit hoher emotionaler Stabilität bleiben auch unter Druck ruhig und erleben selten Stress oder negative Emotionen. Personen mit niedrigerer Ausprägung reagieren stärker auf Stress und Drucksituationen.



Risikobereitschaft

Personen mit hoher Risikobereitschaft sprechen zwischenmenschliche Probleme proaktiv an und scheuen keine Konfrontation. Personen mit niedrigerer Ausprägung sind meist harmonieorientierter und vermeiden Konflikte.



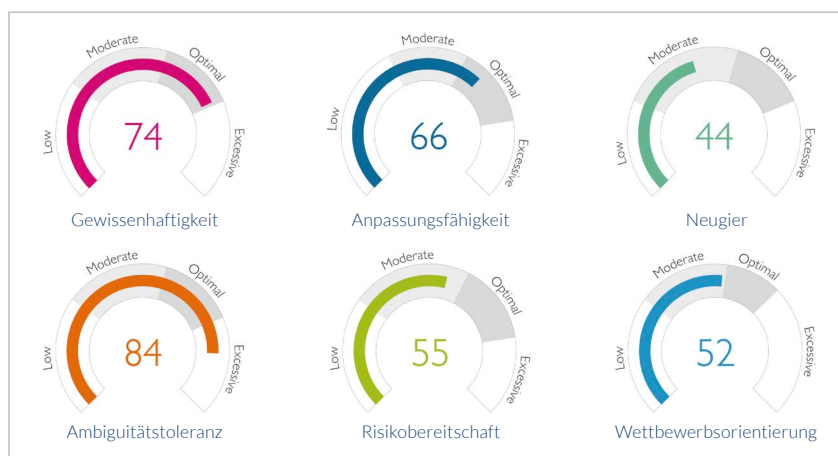
Neugier

Personen mit hoher Neugier schätzen Neues, Lernen und Abwechslung in ihrem Umfeld. Personen mit niedrigerer Ausprägung bevorzugen bewährte Methoden und konventionelle Vorgehensweisen.



Wettbewerbsorientierung

Personen mit hoher Wettbewerbsorientierung werden durch Macht und Einfluss motiviert und wollen stets gewinnen. Personen mit niedrigerer Ausprägung bevorzugen kooperative, weniger wettbewerbsintensive Umfelder.



Offizieller Thomas Distributor in der DACH Region

 **thomas**

Deutschland

+49 551 27077610
 info@qrpeople.de
 www.qrpeople.de

Schweiz

+41 (0) 442440237
 info@qrpeople.ch
 www.qrpeople.ch

Österreich

+43 660 64 33 973
 info@thomasinternational.at
 www.thomas-profiling.at