



# PERSOscreen

Dr. Verena Schraner

## Personal von seiner besten Seite

Einfache und schnelle Unterstützung bei  
der Personalauswahl für Unternehmer,  
Personalberater und HR-Spezialisten





# Inhaltsverzeichnis

## **Einleitung 3**

Entstehungsgeschichte 3

Notwendigkeit von Eignungsdiagnostik-Tools 4

## **Was ist PERSOscreen und wozu wird es angewendet? 5**

PERSOscreen 5

SYSTEMscreen 5

MENTALscreen 6

## **Wissenschaftlicher Hintergrund 7**

Probabilistik 7

TPM (Total Productivity Management) 7

## **Evaluation und Normierung 9**

## **Praktische Durchführung 10**

## **Auswertung und Interpretation 11**

## Weiterführende Informationen und Kontakt

Bei Interesse an PERSOscreen oder dem Wunsch nach weiteren Informationen kontaktieren Sie uns gern über das Kontaktformular auf unserer Homepage [www.persoscreen.de](http://www.persoscreen.de) oder rufen uns unter 09131/924 506 0 an. Wir freuen uns, Ihnen behilflich zu sein, damit auch Sie Ihr Personal in Zukunft von der besten Seite sehen können!



## Entstehungsgeschichte

Die Anfänge von PERSOScreen liegen mittlerweile mehr als 10 Jahre zurück, als der Begründer von PERSOScreen, Herr Petar Atanasov, damit begann, ein System zu entwickeln, das es Unternehmen, HR-Abteilungen und Personalberatern erlauben soll, für eine vakante Position den passenden Kandidaten zu finden. Diese Idee war zum damaligen Zeitpunkt natürlich nicht neu. Allerdings hat Petar schon sehr früh entdeckt, was einen zufriedenen Mitarbeiter bzw. den für eine Stelle am besten geeigneten Bewerber ausmacht: **je höher die Übereinstimmung zwischen den Erwartungen der Führungskraft und der des Mitarbeiters bzw. Bewerbers, desto zufriedener und engagierter bzw. besser geeignet für die jeweilige Position.** Dies wird beispielsweise auch durch die Gallup-Studie ([www.gallup.de](http://www.gallup.de)) belegt, die jährlich den sog. Engagement Index veröffentlicht, der die emotionale Bindung eines Mitarbeiters zu seinem Arbeitsplatz widerspiegelt. Demnach wiesen im Jahr 2012 nur 15 % der Befragten eine hohe Bindung, 61 % eine geringe und 24 % keine emotionale Bindung zu ihrer Arbeit auf. Bei letzterer Gruppe kann man bereits von einer innerlichen Kündigung sprechen, die dramatische volkswirtschaftliche Konsequenzen hat, da sie mit erhöhten Fehlzeiten, nicht selten ausgelöst durch stressbedingte Erkrankungen, wie z.B. Burnout, einhergeht.

Wichtige Faktoren für eine hohe emotionale Bindung und Identifikation des Mitarbeiters sind u.a., dass er die Erwartungen kennt, die an ihn gestellt werden und er in seiner Arbeit Dinge tun kann, die seinen Fähigkeiten und Vorlieben entsprechen (<http://www.download-ff-akademie.com/Gallup-Studie.pdf>).

Genau an diesem Punkt setzen wir mit PERSOScreen an, indem wir die Erwartungen der Führungskraft mit den Vorstellungen eines Mitarbeiters oder Bewerbers vergleichen, um idealerweise noch vor der Einstellung erkennen zu können, ob der Übereinstimmungsgrad für eine nachhaltige, fruchtbare Zusammenarbeit ausreichend ist.

Sollten Sie sich im Detail für die Entstehungsgeschichte von PERSOScreen interessieren, sei Ihnen an dieser Stelle unser Handbuch ans Herz gelegt, in dem Petar von den vielen persönlichen Begegnungen und den daraus resultierenden Ideen berichtet, die PERSOScreen letztendlich zu dem Instrument gemacht haben, das es heute ist.

## Notwendigkeit von Eignungsdiagnostik-Tools

### „In welchen Situationen wird am meisten gelogen?“ „Bei Beerdigungen und bei Einstellungsgesprächen.“

Als Unternehmer, Personalberater oder HR-Spezialist wissen Sie längst, dass Bewerbungsgespräche, Zeugnisse und Referenzen heutzutage bei weitem nicht mehr ausreichend sind, um für eine Vakanz den passenden Kandidaten zu finden. Sie reichen höchstens aus, um die harten Fakten abzuklopfen und das berühmt berüchtigte Bauchgefühl in Gang zu bringen. Spätestens aber, wenn es um die soft skills eines Kandidaten oder Mitarbeiters geht, die Fähigkeit, sich in eine bereits bestehende Gruppendynamik zu integrieren, reicht unser Bauchgefühl in der Regel nicht aus.

Dies hängt vor allem damit zusammen, dass wir einen Kandidaten, so wie es auch viele der am Markt vorhandenen Testsysteme tun, im sozialen Vakuum betrachten. Entscheidend für den beruflichen Erfolg ist allerdings neben der fachlichen Eignung vor allem die Interaktion mit dem bestehenden Stenumfeld, d.h. wie gut ein potentieller Mitarbeiter mit dem bereits existierenden Betriebsklima oder Führungsverhalten zurechtkommt. Hier können Ihnen die verschiedenen Instrumente von PERSOScreen helfen, da sie jeden Kandidaten immer in Relation zu den Stellenbedingungen bewerten, die vorab von der zuständigen Führungskraft definiert werden. Damit erfährt nicht nur das Bauchgefühl Unterstützung durch ein objektives, valides Messinstrument, sondern auch die HR-Abteilungen in Unternehmen, die oftmals gar nicht über ausreichende Informationen verfügen, um ein Erfolg versprechendes Stellenprofil zu kreieren.

Neben der beschriebenen Nutzung zur Personalauswahl kann PERSOScreen auch zur Personal- und Organisationsentwicklung eingesetzt werden. In diesen Bereichen dient es als Instrument zur Standortbestimmung eines Einzelnen sowie zur Analyse des gruppensdynamischen Zustandes von Abteilungen oder ganzen Unternehmen.



# Was ist PERSOscreen und wozu wird es angewendet?

**D**ie verschiedenen Screens der PERSOscreen-Reihe eignen sich grundsätzlich sowohl für die Personalauswahl als auch für die Personalentwicklung. Zu unseren Kunden zählen daher neben Personalberatern auch Unternehmer, Führungskräfte und Coaches. Darüber hinaus arbeiten auch Organisationsentwickler mit unseren Instrumenten, da insbesondere der SYSTEMscreen dazu dient, die bestehende Dynamik in Gruppen, Abteilungen oder gesamten Unternehmen zu beleuchten.

Unabhängig davon, welchen Screen aus unserem Portfolio Sie verwenden: Sie erhalten stets eine detaillierte graphische Auswertung, die es Ihnen ermöglicht, potentielle Problemfelder bzw. Entwicklungsbedarf auf den ersten Blick zu erkennen. Außerdem finden Sie in der Standardauswertung Erläuterungen zu den jeweiligen Kennzahlen, die die Auswirkungen von Über- oder Unterqualifikation schildern. Neben der Standardauswertung bieten wir Ihnen aber natürlich auch Zusatzleistungen an, wie z.B. ausführliche Telefoncoachings zur Interpretationshilfe sowie Dossiers, die die Standardauswertung um individuelle Entwicklungsvorschläge erweitern bzw. konkrete, personalisierte Hinweise zu potentiellen Problemfeldern liefern. Kontaktieren Sie uns gern, um mehr über unser Leistungsspektrum zu erfahren. ([www.persoscreen.de](http://www.persoscreen.de))

## • PERSOscreen

Der PERSOscreen ist unser Standardinstrument, welches sowohl im Recruiting als auch in der Personalentwicklung eingesetzt werden kann. Mittels einfach und schnell auszufüllender Fragebögen werden die Anforderungen der Führungskraft mit den Einschätzungen und Erwartungen des Mitarbeiters bzw. Bewerbers verglichen. Im Standardumfang enthalten ist für Sie die Kundenauswertung (ca. 30 Seiten), die die wichtigsten Erkenntnisse des Matchings graphisch zusammenfasst und die enthaltenen Kennzahlen und deren Bedeutung näher erläutert. Sollten Sie oder Ihr Kunde eine detaillierte, personalisierte Auswertung mit konkreten Handlungsempfehlungen benötigen, erstellen wir Ihnen gern ein von uns individuell angefertigtes Dossier.

Falls im PERSOscreen bei gewissen Kennzahlen auffällige Werte erscheinen, haben Sie mit unserem System die Möglichkeit, Spezialauswertungen anzufordern. Hierbei handelt es sich um MOTIVATIONScreen, PRODUKTIVITÄTScreen und SICHERHEITScreen.

## • SYSTEMscreen

Mit Hilfe des SYSTEMscreens können Unternehmen oder einzelne Abteilungen anonyme Mitarbeiterbefragungen durchführen, die Ist- und Soll-Zustand miteinander vergleichen. Das System misst hierbei sowohl Defizite als auch Potentiale, die in einer Gruppe existieren und hilft gleichzeitig, bei Optimierungsbedarf die richtigen Prioritäten zu setzen. Für Führungskräfte bietet es außerdem die Chance, Entwicklungsbedarf zu ermitteln und ggf. eine geeignete Coaching-Strategie festzulegen.

Für die Durchführung des SYSTEMscreens in Unternehmen hat sich folgende Vorgehensweise bewährt, bei der unsere Trainer und Coaches Sie auch gerne unterstützen:

In einem ersten Workshop, der ohne Führungskraft stattfindet, füllen die Mitarbeiter in kleinen Gruppen jeweils denselben Fragebogen aus. Die Führungskraft erhält einen separaten Bogen und führt ebenfalls eine Bewertung durch.

Vor dem zweiten Workshop erfolgt dann die Auswertung, in der jeweils jede Gruppe für sich, alle Gruppen gemeinsam sowie die gegenüber gestellten Aussagen von Mitarbeitern und Führungskraft betrachtet werden. Im zweiten Workshop, den Mitarbeiter und Führungskraft gemeinsam absolvieren, werden die Ergebnisse ausführlich besprochen und erforderliche Maßnahmen abgeleitet. Bei entsprechendem Optimierungsbedarf kann der zweite Termin als Kick-off-Workshop für ein Organisationsentwicklungsprojekt gestaltet werden.

## • MENTALscreen

Um der zunehmenden Bedeutung von stressbedingten, psychischen Erkrankungen, wie z.B. Burnout, Rechnung zu tragen, wurde 2011 der sog. MENTALscreen entwickelt. Hier werden die Energieverluste gemessen, die ein Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz erfährt und die ab einer gewissen Höhe zu einer gesundheitlichen Gefährdung führen können.

Mit dem MENTALscreen werden Basisdaten zu Stenumfeld, privater Situation und intrapsychischer Konfiguration generiert. Die Gegensätze, die je nach Ausprägung zu Energieverlusten führen können, werden dabei in Form von Spinnendiagrammen dargestellt.

Der MENTALscreen bietet insgesamt drei Auswertungen, von denen eine dem Kunden zur Verfügung gestellt werden kann. Die beiden Beraterauswertungen beleuchten die Leistung des Mitarbeiters in Relation zur Stellenanforderung bzw. die Wechselwirkungen zwischen der Situation am Arbeitsplatz und dem privaten Umfeld des Mitarbeiters.



# Wissenschaftlicher Hintergrund

**P**ERSOscreen liegen im Wesentlichen zwei wissenschaftliche Theorien zu Grunde, die sich signifikant von anderen am Markt befindlichen Eignungsdiagnostik-Tools unterscheiden. Während sich der Großteil der Instrumente an Modellen der klassischen Psychologie orientiert, haben wir für PERSOscreen eine mathematisch-naturwissenschaftliche Basis gewählt. Welche Konsequenzen dies nach sich zieht, soll im Folgenden erläutert werden.

## Probabilistik

Zunächst eine kurze Erklärung zur Begrifflichkeit: Eine probabilistische Aussage (auch: Wahrscheinlichkeitsaussage) sagt über einen Sachverhalt aus, dass dieser zu einer bestimmten Wahrscheinlichkeit besteht.

Mit Ausnahme logischer Schlussfolgerungen besteht in vielen Fällen keine ausreichende Rechtfertigung dafür, Gewissheit für bestimmte Sachverhalte zu beanspruchen. Oftmals können allerdings absolute oder relative, genaue oder ungefähre Wahrscheinlichkeitsbewertungen angegeben werden, es sind also nur Wahrscheinlichkeitsaussagen möglich ([http://de.wikipedia.org/wiki/Probabilistische\\_Aussage](http://de.wikipedia.org/wiki/Probabilistische_Aussage)). In der Physik beispielsweise sind die meisten quantenmechanischen Berechnungen probabilistische Aussagen, da sie der Born'schen Regel folgen. Diese wiederum beschreibt, mit welcher Wahrscheinlichkeit bei der Durchführung einer Messung an einem Quantensystem ein bestimmter Messwert auftritt ([http://de.wikipedia.org/wiki/Bornsche\\_Wahrscheinlichkeitsinterpretation](http://de.wikipedia.org/wiki/Bornsche_Wahrscheinlichkeitsinterpretation)).

Für uns stellte sich schon sehr früh die Frage: wenn selbst quantenmechanische Berechnungen lediglich mit Wahrscheinlichkeiten arbeiten, warum sollte dann ausgerechnet die Psyche eines Menschen einer linearen Logik folgen und damit berechenbar sein? Spätestens an diesem Punkt war für uns klar, dass wir mit rein psychologischen Modellen als Grundlage für ein eignungsdiagnostisches System nicht weiterkommen, sondern mit PERSOscreen neue Wege gehen müssen.

## TPM (Total Productivity Management)

Total Productivity Management (TPM) ist neben der Probabilistik die zweite, elementare Grundlage von PERSOscreen. TPM wurde bereits Anfang der 1950er Jahre entwickelt und

beinhaltet ein Programm zur kontinuierlichen Verbesserung in allen Bereichen eines Unternehmens ([http://de.wikipedia.org/wiki/Total Productive Management](http://de.wikipedia.org/wiki/Total_Productive_Management)). Auf das Thema Personalauswahl und –entwicklung bezogen dient TPM zur Optimierung von Performance, Rentabilität und Lebensqualität am Arbeitsplatz und damit zur nachhaltigen Existenzsicherung von Unternehmen.

PERSOscreen arbeitet basierend auf TPM mit drei Annahmen, die den verschiedenen Screens zu Grunde liegen:

1. Die Performance an einem definierten Arbeitsplatz verhält sich proportional zur Güte der Beziehung zwischen Stelleninhaber und Führungskraft.
2. Die Rentabilität eines Arbeitsplatzes wird maßgeblich durch das Arbeitsplatzumfeld, den intrapsychischen Zustand des Stelleninhabers und die auf ihn wirkenden externen Einflüsse bestimmt.
3. Nachhaltigkeit in den beiden vorangegangenen Bereichen wird erzielt durch eine optimale Balance zwischen den Unternehmensressourcen und den zeitlich vorherrschenden systemischen Zuständen, d.h. wie das Verhältnis zwischen vorhandenen und tatsächlich benötigten Ressourcen aussieht.





# Evaluation und Normierung

Da PERSOScreen mit Probabilistik und TPM zwei mathematisch-naturwissenschaftliche Prinzipien als Grundlage verwendet, muss auch die Validierung und Normierung des Systems mit anderen Augen betrachtet werden: die PERSOScreen eigene Berechnungsmethodik beruht im Gegensatz zu den meisten anderen eignungsdiagnostischen Instrumenten nicht auf Korrelationen, die per Validierung überprüft werden müssen, sondern auf einer Entscheidungskaskade, die durch die Beantwortung jeder einzelnen Frage ausgelöst wird.

Dennoch haben wir im Sinne von Transparenz und Glaubwürdigkeit die Reliabilität des Systems mit mehr als 700 Profilen überprüft und mit einem Wert von  $\alpha=0,87$  ein sehr gutes Resultat erzielt.

Darüber hinaus werden regelmäßig Normierungen des Systems durchgeführt, die mit Alter, Kulturkreis und Zeitgeist verschiedene Korrekturfaktoren beinhalten, die dafür sorgen, dass unser System stets auf dem neuesten Stand ist und aktuelle Entwicklungen berücksichtigt. Da PERSOScreen „made in Germany“ ist, bedarf es zum einen keiner aufwändigen Anpassung an die deutsche Bevölkerung sowie deren Werte und Normen und zum anderen sind wir flexibel genug, auf Bedürfnisse unserer Kunden einzugehen und Neuentwicklungen eigenständig und schnell durchzuführen.



# Praktische Durchführung

Auf unserer Internetpräsenz [www.persoscreen.de](http://www.persoscreen.de) haben Sie die Möglichkeit, sich als Kunde zu registrieren. In Ihrem benutzer- und passwortgeschützten Bereich können Sie danach Stellen definieren und je nach Situation Mitarbeitern oder Bewerbern den Systemzugang ermöglichen, um die entsprechenden Fragebögen auszufüllen. Unsere Fragebögen sind dabei so gestaltet, dass Sie für das Ausfüllen nur wenige Minuten einplanen müssen.

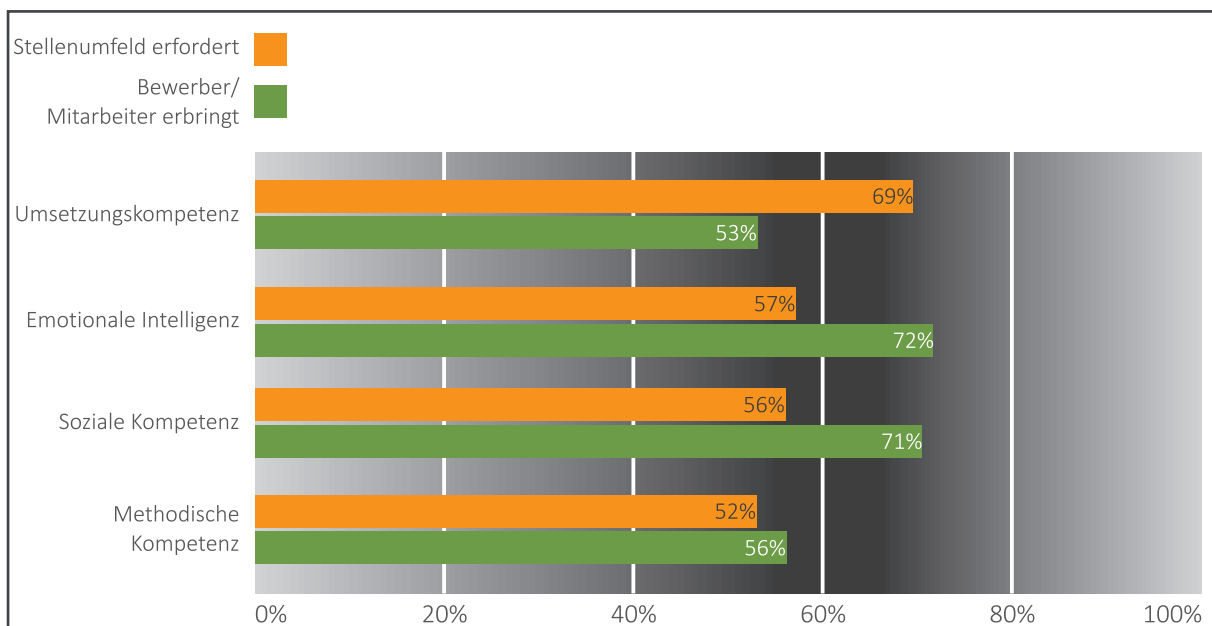
Nachdem Sie online Stelle und Bewerber bzw. Mitarbeiter miteinander verknüpft und den Auftrag abgeschickt haben, wird automatisch die Auswertung veranlasst und eine Rechnung erstellt. PERSOscreen ermöglicht Ihnen damit auf schnelle und einfache Weise, den besten Bewerber für eine Vakanz zu finden bzw. das Entwicklungspotential eines Mitarbeiters in einer vorhandenen Position zu ermitteln.

Unsere Standardauswertung stellen wir Ihnen in Form einer pdf-Datei zur Verfügung. Sollten Sie darüber hinaus eine Papierversion z.B. mit integriertem Firmenlogo wünschen, können Sie uns dies ebenfalls gern mitteilen, indem Sie online die entsprechende Auswahl treffen.



# Auswertung und Interpretation

Unsere Standardauswertung bietet Ihnen einen schnellen graphischen Überblick über die am Arbeitsplatz maßgeblichen Fähigkeiten und Eigenschaften eines Bewerbers oder Mitarbeiters in Bezug auf die vorab definierte Stelle. Darüber hinaus werden sämtliche Kennzahlen und die Konsequenzen bei Werten in Richtung Über- und Unterqualifikation erläutert. Beispielhaft an dieser Stelle die graphische Übersicht zur Kennzahlengruppe Kompetenz sowie die Erläuterung zur Kennzahl Umsetzungskompetenz:



## Umsetzungskompetenz

Inwieweit besitzt jemand die Fähigkeit, seine Wünsche und Vorstellungen anderen gegenüber zu vertreten und die schnellste Lösung zu finden?

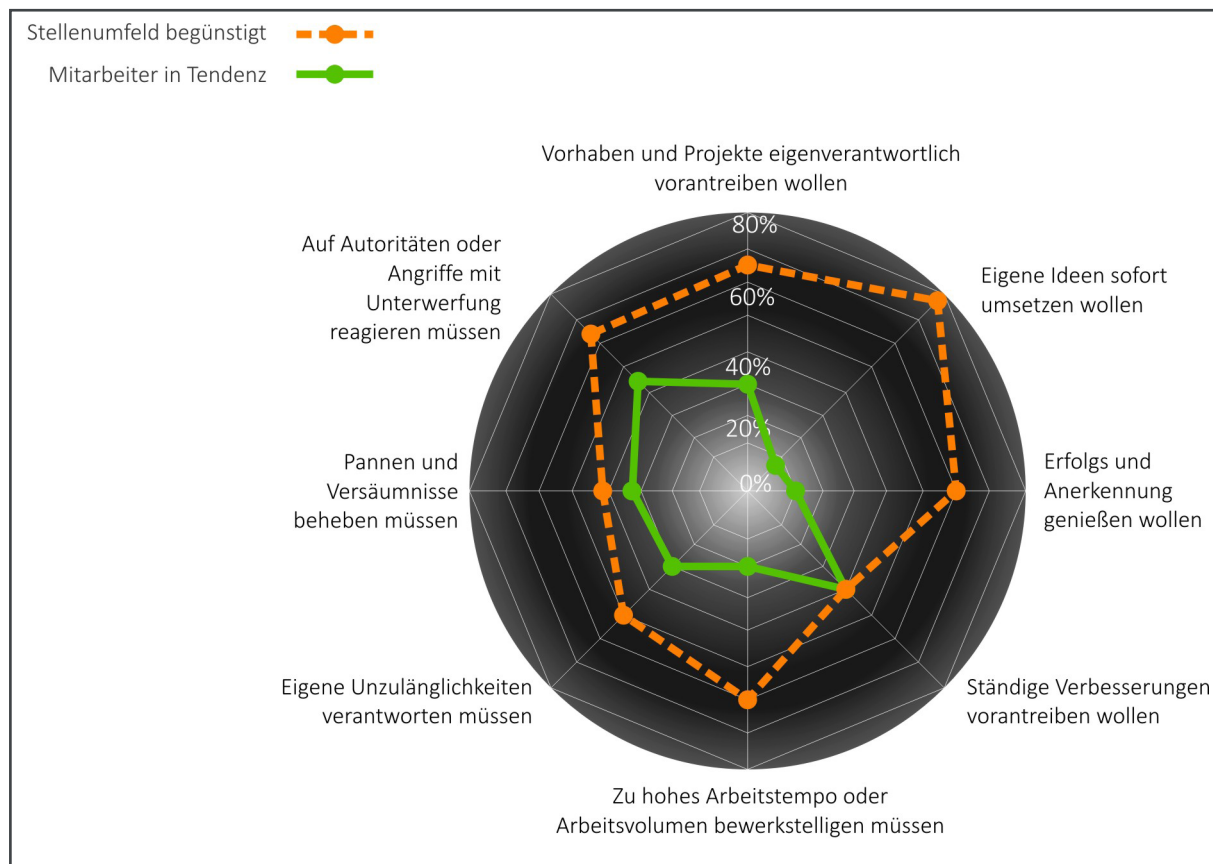


Die Person wird ihre Umsetzungskompetenz an diesem Arbeitsplatz wahrscheinlich nicht einbringen dürfen. Dies könnte mittelfristig zu Demotivation führen.



Die Person könnte möglicherweise aufgrund von schleppendem Arbeitstempo oder umständlichen Prozessabläufen Schwierigkeiten bekommen, was langfristig zu Frustration bei den Vorgesetzten führen dürfte.

Zusätzlich zu den oben dargestellten Balkendiagrammen erlauben uns die ebenfalls in der Standardauswertung befindlichen Spinnendiagramme eine Interpretation von komplexeren Zusammenhängen, wie z.B. die bei einem Mitarbeiter oder Bewerber vorherrschenden Handlungsstrategien:



Auch die aus dieser Graphik heraus zu lesenden Ergebnisse werden innerhalb der Auswertung ausführlich erläutert, so dass das auf den ersten Blick sehr komplex anmutende Spinnendiagramm für Sie zu einer wichtigen Informationsquelle werden kann.

Um Ihnen am Anfang die Interpretation der Ergebnisse zu erleichtern, bieten wir Ihnen als Inklusivleistung zu jeder Standardauswertung ein 30minütiges telefonisches Auswertungsgespräch an. Darüber hinaus stellen wir Ihnen auch gern einen unserer Spezialisten zur Seite, falls Sie Unterstützung in der Betreuung Ihrer Kunden benötigen bzw. als Unternehmer und/oder Führungskraft eine neutrale Person mit hinzuziehen möchten.