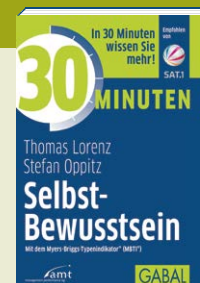




Persönlichkeitsanalysen in Anwendung und Lizenzierung

Unsere Tools für Sie...



- Lizenzierung zur Anwendung des MBTI®, 16PF®, FIRO-B®
- Assessment- und Development-Center, 360°-Feedback
- Workshops und Seminare: MBTI® und Team, Führung, Vertrieb
- Einzelcoaching als Ihr Partner für Persönlichkeit

Potenziiale freisetzen

„Es ist leichter, zum Mars vorzudringen
als zu sich selbst.“

nach C.G. Jung

Partner für Persönlichkeit

A-M-T als externer HR Business Partner

Personalauswahl

„Potenziale freisetzen“ ist das Motto der A-M-T und bedeutet für Sie, dass wir Sie bei der Auswahl von Bewerbern und bei der Potenzialeinschätzung von internen oder externen Kandidaten unterstützen. Als externer Business Partner helfen wir Ihnen, die langfristig passende Person für die jeweilige Aufgabe zu finden und teure „Fehlbesetzungen“ zu vermeiden.

Mit Hilfe diagnostischer Verfahren sichern wir Ihre Personalentscheidung ab. Hier empfiehlt sich der Einsatz des 16PF Profils, das Ihnen dabei hilft, entlang eines klaren Anforderungsprofils Ihre Kandidaten zu identifizieren. Das Instrument ist universell einsetzbar und erfüllt die maßgeblichen Anforderungen unserer Kunden:

- Einsatz sowohl für die Rekrutierung neuer als auch für die Identifikation von Potenzialträgern bereits eingestellter Mitarbeiter
- Nutzung bei unterschiedlichen Anforderungsprofilen und Stellenbeschreibungen innerhalb der Organisation
- Angepasst an die speziellen Bedürfnisse des Kunden (z. B. skalierbar, elektronische Verfügbarkeit, kostengünstig, etc.)

Begleitung entlang des gesamten Personalauswahlprozesses:

1. Profilerstellung für das Assessment- oder Development-Center

- Identifikation der wichtigsten Kompetenzen bzw. Attribute bzgl. der zu besetzenden Stelle bzw. der Potenzialprogramme
- Beschreibung und Entwicklung der besten Methode entlang von Kompetenzanforderungen, um den Auswahlprozess zu gestalten

2. Auswahlentscheidung der möglichen Kandidaten

- Screening der Bewerber auf der Basis des identifizierten 16PF-Profiles, Einbindung in die unternehmensspezifischen Auswahlverfahren
- Feedback für die Kandidaten und Erstellung von diagnostischen Berichten als Ergänzung und Entscheidungshilfe bei der finalen Personalauswahl

Service rund um Persönlichkeit

Sie wollen in Persönlichkeit investieren, in Einzelpersonen, wie in ganze Abteilungen oder Bereiche. Wir übernehmen für Sie den Service! Unser Portfolio an unterschiedlichen Persönlichkeitsprofilen bietet Ihnen das passgenaue Instrument für Ihren speziellen Einsatzbereich, bei Teamprozessen, im Rahmen von Führungstrainings oder beim Einzelcoaching. Unsere Unterstützung für mehr Selbst-Bewusstsein umfasst folgende Bereiche:

1. Gestaltung von Workshops oder Training

Egal, ob spezielle Zielgruppen (Vertrieb, Nachwuchskräfte, ...) oder Themen (Kommunikation, Entscheidung, Veränderung, ...), mit über 25 Jahren Erfahrung im Bereich der Personalentwicklung gestalten wir mit Ihnen eine passgenaue Lösung für Ihre Weiterbildung.

2. Individuelles Feedback

Profitieren Sie von unserer Erfahrung als Lizenzierer der einzelnen Instrumente (z.B. MBTI, FIRO-B), wenn es darum geht, Ihren Teilnehmern die inhaltliche Tiefe der Persönlichkeitsprofile zu erläutern und Entwicklungsschritte im Feedback zu definieren.

3. Administration und Service

Datenschutz und der Umgang mit personenbezogenen Informationen fordern immer häufiger einen professionellen Umgang in der Handhabung von Persönlichkeitsprofilen. Wir übernehmen für Sie die komplette Administration und den Service als externer Partner, auch international.

Gerne begleiten wir Sie auch entlang anderer Fragestellungen aus der Personalarbeit und erarbeiten mit Ihnen individuelle Lösungen. Eine enge Zusammenarbeit zur Erarbeitung der speziellen Zielsetzung ist dabei unerlässlich, sprechen Sie uns per Mail oder Telefon an – wir finden eine Lösung und entfalten Ihre Potenziale!!



Warum in Persönlichkeit investieren

Überblick für die Anwendung in der betrieblichen Praxis

Was bringt mir der Einsatz von Persönlichkeitsinstrumenten?“ Führungskräfte und Mitarbeiter/innen im Personalwesen reagieren oft skeptisch oder verunsichert, wenn sie die zunehmende Anzahl von Instrumenten zur Messung der unterschiedlichsten Aspekte von Persönlichkeit erleben. Deshalb einleitend dieser Überblick über Unterscheidung, Anwendung und Nutzen von Persönlichkeitsinstrumenten in der betrieblichen Praxis.

„Selbst-Bewusstsein“ als Erfolgsfaktor in Beruf und Alltag

Menschen sind in der Regel dann erfolgreich, wenn sie im wahrsten Sinne des Wortes „selbst-bewusst“ sind; wenn sie also ihr Verhalten reflektiert haben und als authentische Persönlichkeit wahrgenommen werden. Die Verwendung eines Persönlichkeitsinstrumentes regt die Reflexion über die eigene Persönlichkeit und das eigene Verhalten an und kann so den Menschen sowohl im beruflichen Alltag als auch im privaten Leben voranbringen. Die Persönlichkeit eines Menschen ist hoch komplex und der Versuch, diese in einem Fragebogen zu erfassen oder in einem Instrument abzubilden, ist nicht einfach. Umso wichtiger ist es daher, sich über die Einsatzbereiche der Instrumente im Klaren zu sein und die entsprechenden Kriterien für die Auswahl des geeigneten Instrumentes zu kennen. Persönlichkeitsinstrumente sind wie Landkarten: Jedes Instrument erfasst einen anderen Aspekt (z. B. wie eine topografische oder politische Karte) oder stellt einen anderen Maßstab dar. Es kommt also auf die Wahl der für unsere Zwecke richtigen Karte an.





Leistungstests

Mit Leistungstests sind Tests im klassischem Sinne gemeint: Sie überprüfen das maximal leistbare Verhalten bei bestimmten Merkmalen. Das bekannteste Beispiel hierfür ist der Intelligenztest. Aber auch spezielle Funktions- oder Leistungstests (wie z.B. für räumliches Vorstellungsvermögen) gehören in diese Kategorie.

Persönlichkeitstests

Das Wort „Test“ ist hier wenig zutreffend, denn mit einem „Test“ wird häufig verbunden, dass er zwischen „gut“ und „schlecht“ differenziert. Grundsätzlich aber gilt – zumindest in der betrieblichen Praxis – dass Persönlichkeit ein Potenzial darstellt und erst in Bezug auf die jeweiligen betrieblichen Belange die Eignung festgelegt werden kann. Es gibt also kein „gut“ oder „schlecht“.

Um also den richtigen (oder vielmehr geeigneten) Einsatz eines Persönlichkeitsinstrumentes zu bestimmen, ist es wichtig zu wissen, dass es unterschiedliche Zugangswege zur Beschreibung von Persönlichkeit gibt (siehe Tabelle).

	Typen-Modelle	Trait/ Eigenschafts-Modelle	Bedürfnis- o. motiv- orientierte Modelle	360°-Feedback
Instrumente (u.a.)				Benchmarks® 
Beschreibung von	Präferenzen	Eigenschaften	Bedürfnisse/Motive	Führungskompetenzen
Normierung/ Einteilung	Kategorien z.B. Extraversion vs. Introversion	Normalverteilung der Persönlichkeits- faktoren, z.B. Dominanz	Verteilung bzgl. Ausprägung von Selbstkonzepten, z.B. Kontrolle	Verteilung bzgl. unterschiedlicher Normgruppen
Einsatzbereiche	Personalentwicklung	Personalauswahl und Diagnostik	Klärung von zwi- schenmenschlichen Motiven, z.B. im Team	Führungskräfteent- wicklung, Bereicherung der Feedback-Kultur

Diese Übersicht kann als Basis verwendet werden, um die geeigneten Instrumente bezüglich der spezifischen Anforderung zu wählen.

MBTI: Myers-Briggs-Typenindikator®

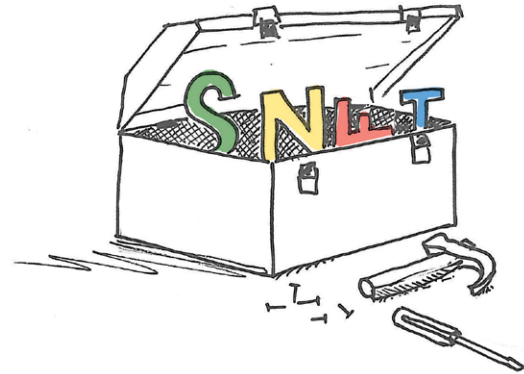
Selbst-Bewusstsein durch Persönlichkeit



Wahrnehmen und Entscheiden – Ihre zentralen mentalen Prozesse

Zu wissen, wie man selbst ist, und dieses Wissen für eine ideale Kommunikation mit anderen Menschen zu nutzen – das ist das Hauptanliegen des MBTI®. Die Kenntnis der eigenen Persönlichkeit und die anderer Menschen erleichtert nicht nur die Kommunikation und den Umgang untereinander, sie wird auch beruflich immer mehr in Form von Soft Skills gefordert.

Der MBTI hilft, eigene Denk- und Wahrnehmungskategorien zu erkennen und fremde Kategorien einschätzen zu können. Er ermöglicht dadurch, mit anders strukturierten Personen besser umzugehen: Konflikte in Teams werden vermieden, die Arbeit wird effektiver.

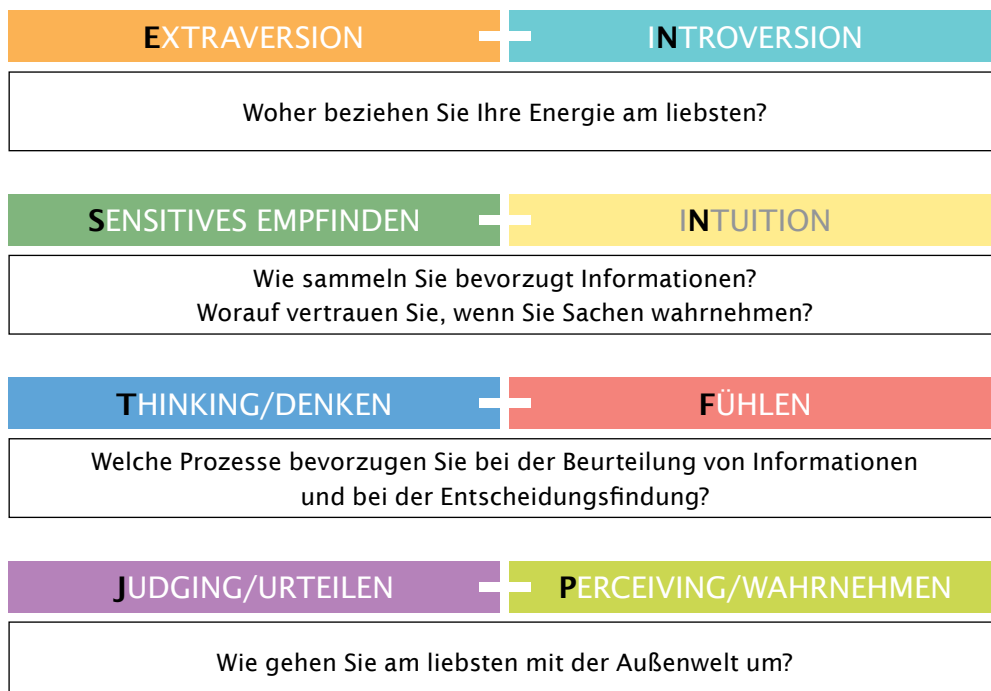


Persönlichkeitsinstrument

Der MBTI ist ein Typenmodell, welches 16 unterschiedliche Typen und deren Umgang mit der Welt in Form von Präferenzen wiedergibt. Jeder Typ ist dabei gleich wertvoll und notwendig, um verschiedene Betrachtungsweisen auf eine Problemstellung und somit auf ihre Lösungsmöglichkeit zu erhalten.

Der MBTI betrachtet Persönlichkeit nicht als statisches Gebilde. Im Gegenteil: Reifung und dynamische Prozesse, wie z. B. das Verhalten in Stresssituationen, wirken auf die Personen ein und lassen einzelne Teile der Persönlichkeit in den Vordergrund treten.

MBTI-Buch der A-M-T beim GABAL-Verlag



Das Instrument unterscheidet vier Präferenz- oder Gegensatzpaare, deren Ausprägung jeder Mensch in unterschiedlicher Intensität nutzt.

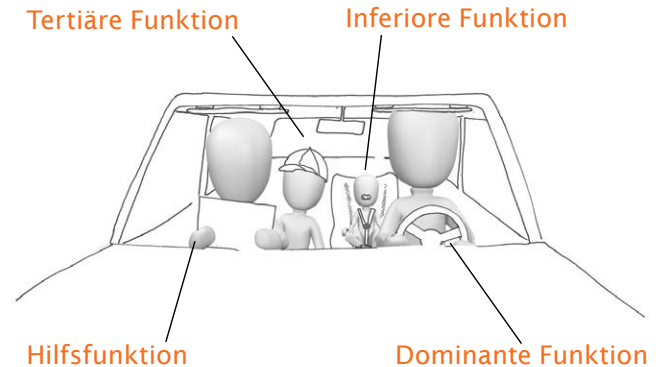
MBTI® – Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile



Was ist die Dynamik des MBTI®?

Der MBTI® betrachtet Persönlichkeit nicht als statisches Gebilde. Im Gegenteil: Reifung und dynamische Prozesse, wie z.B. das Verhalten in Stresssituationen, wirken auf die Personen ein und lassen unterschiedliche Teile der Persönlichkeit in den Vordergrund treten.

Aus jedem MBTI Typ lässt sich eine Rangfolge erkennen, wie Menschen ihre Präferenzen nutzen. Die dominante Funktion setzen wir bevorzugt ein. Sie ist für uns auch immer Quelle eigener Motivation und wird von uns oft auch in schwierigen Situationen als unser „Fahrer“ bevorzugt eingesetzt. Quasi als persönliche Achillesferse agiert dagegen die am wenigsten bevorzugte (inferiore) Funktion, die sich als unser persönlicher „Schatten“, z. B. unter starkem Stress, in unreifer Form meldet.



E xtraversion	I ntroversion
<ul style="list-style-type: none"> > initiiierend > ausdrucksstark > gesellig > aktiv > begeisternd 	<ul style="list-style-type: none"> > annehmend > zurückhaltend > vertraut > reflektierend > ruhig
S ensitives Wahrnehmen	I ntuitives Wahrnehmen
<ul style="list-style-type: none"> > konkret > realistisch > praktisch > erfahrungsorientiert > traditionell 	<ul style="list-style-type: none"> > abstrakt > ideenreich > konzeptionell > theorieorientiert > originell
T hinking (Denken)	F ühlen
<ul style="list-style-type: none"> > logisch > begründet > hinterfragend > kritisch > hart 	<ul style="list-style-type: none"> > einfühlsam > verständnisvoll > ausgleichend > akzeptierend > sanft
J udging (Urteilen)	P erceiving (Wahrnehmen)
<ul style="list-style-type: none"> > systematisch > vorausplanend > frühzeitig > geplant > methodisch 	<ul style="list-style-type: none"> > zwanglos > flexibel > knapp > spontan > situativ

Facetten der Persönlichkeit

Mit dem MBTI Step II steht dem Anwender eine noch weitergehende Beschreibung des Typs zur Verfügung. Der Step II ist die Auswertung des MBTI-Fragebogens, die untersucht, wie der Klient seinen Vier-Buchstaben-Typ durch sein Verhalten zum Ausdruck bringt, und es ermöglicht, Unterschiede zwischen Personen des gleichen Typs zu ermitteln.

Der Step II...

- enthält neben allen Items von Step I noch weitere, ist also umfassender.
- geht davon aus, dass die vier Dichotomien des MBTI Instruments jeweils mehrere Facetten aufweisen. So gibt es innerhalb des Gegensatzpaares Extraversion/Introversion Facetten wie Geselligkeit, Aktivitätsniveau, Ausdrucksstärke usw., die sich bei Personen mit der gleichen Gesamtpräferenz unterscheiden.
- ermittelt für jede Dichotomie fünf Facetten. Die einzelnen Dichotomien gehen jedoch über diese fünf Facetten hinaus – so, wie der Gesamttyp der einzelnen Personen mehr ist als die Summe der vier Präferenzen, aus denen er besteht.

Step I und II zusammen nutzen

Da jeder Mensch komplex und einzigartig ist, dürfen wir nicht erwarten, dass wir die gesamte Komplexität einer Persönlichkeit verstehen können. Durch Step I und Step II können wir aber Erkenntnisse über diese Einzigartigkeit gewinnen und die Individualität der einzelnen Personen besser schätzen lernen.

Wird Step I und Step II zusammen eingesetzt, liefert Step I den nötigen Kontext, in dem die Facetten von Step II zutreffend interpretiert und angemessen angewendet werden können.

Lizenzierung für Trainer und Anwender

Den MBTI® weltweit anwenden können



Lassen Sie sich exklusiv bei A-M-T lizenzieren und erhalten Sie die Fähigkeiten und Rechte, den MBTI® in der Praxis einzusetzen. Nach bestandener Lizenzierung erhalten Sie ein Zertifikat zur zeitlich unbegrenzten Nutzung des Instrumentes in allen verfügbaren Sprachen.

MBTI® Step I: Grundlizenzierung

Programm und Inhalte

Die Lizenzierung für den MBTI® Step I besteht aus zwei Präsenzveranstaltungen und begleitenden E-Learning Angeboten.

Lizenzierung Step I

E-Learning-Modul

- Einführung in Persönlichkeitsprofile
- Hinweise zur Interpretation nach Typen und Präferenzen

Präsenz-Workshop

Teil 1, 3 Tage

- Gruppenfeedback zur Platzierung der MBTI Ergebnisse
- Praktische Anwendung zum besseren Verständnis der verschiedenen Typen
- Grundlagen zur Ethik und Implementierung des MBTI
- Hintergründe zur Typdynamik als Herzstück des MBTI

E-Learning-Modul und

Praxisanwendung

- Begleitung der Feldstudie
- Vertiefung der theoretischen Inhalte
- Online Abschlussexamen

Abschluss-Workshop

Teil 2, 1 Tag

- Anwendungsbeispiele für den MBTI in der Praxis
- Supervision des simulierten Abschlussgespräches

MBTI® Step II: Aufbau Lizenzierung

Komplexität entschlüsseln

Beschreibt der MBTI Step I Persönlichkeit noch mittels Präferenzen entlang von vier Dimensionen und die damit verbundenen Entwicklungsmöglichkeiten und Dynamiken, so analysiert der MBTI Step II tiefer. Er nutzt insgesamt 20 Facetten, um die Komplexität und Einzigartigkeit der menschlichen Persönlichkeit näher zu entschlüsseln.

Teilnehmer bestätigen dabei immer wieder, wie hilfreich das Step II Profil für sie ist, um sich differenzierter mit dem eigenen Typ auseinanderzusetzen, ohne dabei in eine „Schublade gesteckt“ zu werden.

Lizenzierung Step II

Der Workshop besteht aus Übungen, Gruppenarbeiten, Vorträgen und Präsentationen zu den Themen:

- Differenzierte Betrachtung der Persönlichkeit durch die Step II Facetten
- Anwendungsfelder des Step II in der Teamentwicklung
- Einsatz im Einzelcoaching

Ziel und Nutzen

Mit der Lizenzierung für den MBTI erhalten Sie unter anderem einen tieferen Einblick in das Persönlichkeitsmodell des MBTI, Anwendungssicherheit bei komplexen Fällen in Einzelbegleitung und Teamentwicklung und ein Zertifikat zur Nutzung des Instrumentes.

Grundlizenzierung Step I

MBTI® Präferenzen und Feedbackgespräch
3.490,00€

Vorbereitung
+
E-Learning

Workshop
Teil 1, 3 Tage

Feldstudie
+
E-Learning

Workshop
Teil 2, 1 Tag

Der MBTI®-Step I berechtigt zur Anwendung des MBTI®-Fragebogens Step I

Auch als
Gesamtpaket
buchbar
4.490,00€

Aufbaulizenzierung Step II

Präferenzen in gelebtem Verhalten erkennen
1.290,00€

Workshop

1,5 Tage, zeitlich im Anschluss an MBTI® Step I

Der MBTI®-Step II berechtigt zusätzlich zur Anwendung des MBTI®-Fragebogens Step II

PROFILierung für Einzelpersonen

Inhouse Seminare und Coachingangebote mit dem MBTI



Was gibt es Spannenderes, als eine Reise zu sich selbst? Sich seiner Selbst bewusst zu sein bedeutet in der Abgrenzung auch, das Anderssein der anderen erkennen und nutzen zu können. Immer da, wo täglich geforderte Ergebnisse nicht mehr von mir alleine erbracht werden können, hilft das Wissen um verlässliche Stärken und hinderliche Stressfallen bei mir und anderen.

Inhouse Seminar: Faszination der Persönlichkeit

Mit dem MBTI® sich und andere verstehen



Inhalte einer eintägigen Veranstaltung könnten u.a. sein

Stärken:

Wo liegen meine Präferenzen? Wie erkenne ich Präferenzen anderer? Welches Entwicklungspotenzial bietet mir meine Persönlichkeit?

Stress:

Wie reagiere ich unter Belastung? Was passiert, wenn nichts mehr geht? Wie kann ich einer Stressfalle vorbeugen?

Gesprächsführung:

Wie kommuniziere ich, wie andere? Was bedeutet das für konkrete Situationen? Welche „Schnellindikatoren“ helfen mir beim Erkennen?

Team:

Wie kann ich das Andersein des Anderen Zielführend nutzen?

Change:

Wie binde ich Persönlichkeiten in Veränderungen ein? Wie steigere ich die Bereitschaft anderer, sich zu verändern (auch im Vertrieb)?

Zielgruppe

Jeder, dem die Reflexion seine Persönlichkeit und die anderer sinnvoll und spannend erscheint. Die Vielfalt der Teilnehmer in dem offenen Seminar erhöht den Nutzen für jeden einzelnen.

Dauer

1 Tag;

Coaching: Eigene Potenziale realisieren

Funktionales Coaching von Einzelpersonen



Unser instrumentelles Coaching wendet sich an Einzelpersonen, die ihr Verhalten im Umgang mit anderen reflektieren und ihre Persönlichkeit im (Berufs)alltag stärker für sich nutzen wollen. Coaching bedeutet für uns dabei, andere zu unterstützen, selbst die passende Lösung zu finden, um

- erfolgreich zu führen und zu kommunizieren,
- neben fachlicher insbesondere die soziale und methodische Kompetenz zu verfeinern,
- persönliche Überzeugungsstärke auszubauen,
- Entscheidungen reflektiert und systematisch zu treffen.

Die inhaltliche Tiefe des MBTI Profils ist ein idealer Startpunkt für ein Coaching und führt auf der Basis einer gemeinsamen Sprache bei Coach und Coachee schnell zu guten Ansätzen, um die individuelle Performance zu verbessern.

Einsatzbereiche/Coachingaufträge

- Die „ersten 100 Tage“ in einer neuen Funktion meistern
- Organisatorische und persönliche Veränderungen aktiv gestalten
- schwierige Gespräche vor- und nachbereiten
- Teamentscheidungen lösungsorientiert moderieren
- Krisen im Berufsalltag bewältigen
- Umgang mit Stress; Work-Life Balance und Resilienz erreichen

Nutzen

Das Gesamtkonzept umfasst eine Sensibilisierung für die eigene Persönlichkeit mit der Möglichkeit, Verhaltens-tendenzen zu reflektieren, zu verändern bzw. effektiver zu gestalten.

Diese Herausforderung gehen wir mit dem weltweit führenden Persönlichkeitsinstrument „Myers Briggs Typenindikator“ MBTI® sowohl als Inhouse-Seminar als auch als Einzelcoaching oder persönliches Training an. Melden Sie sich bei uns.

Workshop High-Performance Teams

Inhouse Angebote für bestehende Teams



Sie wollen Ihr Team weiterbringen oder Spannungen vermeiden? Mit dem MBTI® steht ein Instrument zur Verfügung, das mit seinen breiten Aufgabenfeldern die Klärung von gruppendynamischen Beziehungen hin zu mehr Team-Performance in einer wertschätzenden Form ermöglicht. Entlang verschiedener Betrachtungswinkel des MBTI erkennt das Team sowohl eigene Potenziale als auch blinde Flecken.

Teil 1: Selbst-bewusstsein im Team

Einführung in das Thema „Psychometrische Instrumente“
Abgrenzung verschiedener Persönlichkeitsprofile;
Grundverständnis des MBTI als Typeninstrument

Persönlichkeiten in der Kommunikation nutzen

Eigene Persönlichkeitsstrukturen und Überzeugungsstile kennen; Kommunikationsmuster in der Abteilung / im Unternehmen und von Kunden

Persönliche Haltung der Beteiligten bei Veränderungen verstehen und nutzen

Umgang mit dem Anderssein des anderen innerhalb des Teams beim Thema Veränderungen/Change und Innovation

Typendynamik der Persönlichkeit oder „das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“

Persönlichkeitsentwicklung entlang des eigenen MBTI-Typs; Stärken/Schwächen bzw. Licht/Schatten der eigenen Persönlichkeitsstruktur.



Teil 2: Teamperformance steigern

Das Team als lebendiges MBTI Haus Persönlichkeitstypen und die unterschiedlichen Verhaltensfacetten; Bedeutung für Kommunikation, Feedback und Zusammenarbeit im Team

Bitte verstehe mich

Wo sind wir gleich/unterschiedlich, was bespreche ich eher unsichtbar mit mir (z.B. Ideen), was mit anderen (z.B. Entscheidungen), wie reagiere ich unter Stress

Entscheidungen op-TEAM-ieren

Verhaltensfacetten von der Festlegung der Kriterien (Logisch/ Einfühlsam) bis zur Umsetzung von Entscheidungen (Hart/Weich); blinde Flecken der Zusammenarbeit

Umgang mit Streit und Konflikten

Konfliktpotenziale im Team erkennen; persönliche Facetten (z.B. Hinterfragen oder Akzeptieren) als Erklärungsansatz für toleranteren Umgang miteinander

Zielgruppe

Teams, die in die Persönlichkeit ihrer Mitglieder investieren und mit mehr Selbst-Bewusstsein bessere Performance erzielen wollen

Service rund ums MBTI Feedback

Als lizenzierter Anwender oder zur Vorbereitung eines Workshops nutzen Sie unsere Angebote hin zum MBTI Feedback für Ihre Teilnehmer

1. MBTI-Servicepaket: Platzierung und Auswertung der MBTI®-Berichte

Unterstützung beim administrativen Ablauf:

- Gemeinsame Vorbereitung mit dem Auftraggeber u.a. Abstimmung über den Prozess, Anschreiben, etc.
- Platzierung des MBTI Fragebogens, Zustellung als elektronisches Dokument in den jeweils benötigten Sprachen, ggf. Reminder an die Teilnehmer
- Abruf des jeweiligen Reports und Weiterleitung der Berichte der Teilnehmer an die lizenzierten MBTI Anwender oder Feedbackgespräch durch A-M-T

2. Persönliches MBTI-Feedback (Best-Fit-Gespräch) per Telefonkonferenz

Jeder Teilnehmer erhält eine interaktive Rückmeldung zu seinem MBTI Ergebnis im Rahmen der Workshopvorbereitung:

- Terminierung der Feedback-Gespräche nach Eingang der Fragebögen
- Durchführung einer Telefonkonferenz zur allgemeinen Einführung in das Instrument
- Einzelgespräch zum MBTI und den vereinbarten Inhalten zur Persönlichkeitsentwicklung, Zusendung der validierten MBTI Ergebnisse
- Ggf. Hinweise zur weiteren Umsetzung in den sich anschließenden Maßnahmen/Workshop

FIRO-B® Profil

Klärung zwischenmenschlicher Bedürfnisse



Was ist der FIRO-B®?

Der FIRO-B® ist eines der international führenden Persönlichkeitsinstrumente mit dem Fokus auf zwischenmenschlichen Beziehungen. Er beleuchtet drei Bedürfnisbereiche von Menschen in Beziehungen und analysiert zusätzlich, wie sich jemand gegenüber anderen verhält, aber auch wie man von anderen behandelt werden möchte.

Haben zwei Personen unterschiedliche Ausprägungen der gewünschten und ausgedrückten Bedürfnisse, können unerwartet Krisen und Konfrontationen entstehen, die zu komplexen und schwierigen Arbeitsbeziehungen führen. Der FIRO-B kann hier oft zur Klärung der Situation beitragen und die zugrunde liegenden Motive für Spannungen erstaunlich klar identifizieren.

Anwendungsfelder

Der FIRO-B findet insbesondere Anwendung

- im Coaching und der Beratung,
- im Aufbau, der Begleitung und Entwicklung von Teams,
- im Bereich des Konfliktmanagements,
- in der Verbesserung von beruflichen Beziehungen,
- in der Entwicklung des Führungsstils,
- in Seminaren zur persönlichen Entwicklung und dem Umgang mit Konflikten,
- in Assessment-Centern zur Besetzung höherer Positionen, denn...

„Menschen brauchen Menschen“

Will Schutz, Entwickler des FIRO-B

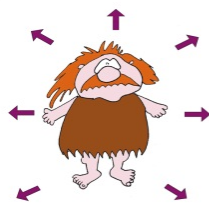
Ihre zwischenmenschlichen Bedürfnisse

Einbeziehung	Kontrolle	Zuneigung
Dieses Bedürfnis zeigt die Breite der Beziehung an: wie weit Sie andere Menschen allgemein in Ihr Leben einbeziehen und wie viel Kontakt, Aufmerksamkeit und Anerkennung Sie von anderen wollen.	Dieses Bedürfnis zeigt die Höhe der Beziehung an: wie viel Einfluss und Verantwortung Sie sich wünschen und wie stark Sie sich von anderen leiten und beeinflussen lassen möchten.	Dieses Bedürfnis zeigt die Tiefe der Beziehung an: wie vertraut und herzlich Ihr Verhalten gegenüber anderen ist und wie viel Vertrautheit und Herzlichkeit Sie sich von anderen wünschen.

Der FIRO-B unterscheidet also zwischen ausgedrücktem und gewünschtem Verhalten in zwischenmenschlichen Beziehungen:

Ausgedrücktes Verhalten

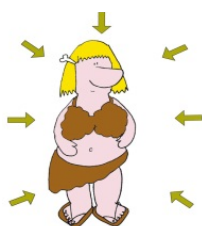
Diese Dimension zeigt an, wie gerne das Verhalten selbst initiiert wird und wie es sich tatsächlich im Hinblick auf die drei Bedürfnisbereiche verhält.



Ausgedrückt

Gewünschtes Verhalten

Diese Dimension zeigt an, wie gerne jemand ein bestimmtes Verhalten bei anderen sehen würde. Da der Wunsch jedoch für andere nicht sichtbar ist, wird oft auf Grundlage des ausgedrückten Verhaltens einer Person auf deren Wunsch – das Verhalten anderer betreffend – geschlossen.



Gewünscht

Lizenzierung

Der FIRO-B ist ein ideales Instrument, um in die faszinierende Welt der Persönlichkeit einzusteigen.

In einer zweitägigen Lizenzierung werden Sie mit der Interpretation und den umfangreichen Anwendungsfeldern des Profils vertraut gemacht.

Nutzen Sie dieses Tool sowohl als Basis für die Personalauswahl als auch zur Begleitung von Entwicklungsprozessen.

Lassen Sie sich exklusiv von A-M-T qualifizieren.

Preis der Lizenzierung

1.290,00€ zzgl. MwSt.

16PF® Persönlichkeitsinstrument

Diagnostik in der Personalauswahl



Was ist der 16PF®?

Der 16PF®-Fragebogen ist eines der international renommiertesten und umfassendsten Instrumente zur Persönlichkeitsdiagnostik. Persönlichkeit wird dabei nach Raymond Cattell, dem Urheber des 16PF-Fragebogens, definiert als „das, was eine Vorhersage darüber erlaubt, was eine Person in einer bestimmten Situation tut“.

Diese Definition ist gleichzeitig eine Erklärung für die Gestaltung und den Einsatz des 16PF-Instrumentes: es basiert auf empirischen Prinzipien und erfasst mit Hilfe von 16 Persönlichkeitsfaktoren im Unterschied zu vergleichbaren Verfahren nicht nur die Persönlichkeitsaspekte, die jemand im beruflichen Kontext zeigt, sondern alle Aspekte, welche die Persönlichkeit eines Menschen in seiner Gänze ausmachen.

Der 16PF ist somit ein hervorragendes Verfahren zur mehrdimensionalen Erfassung der individuellen Persönlichkeitsstruktur im Erwachsenenalter. Es beschreibt ein umfassendes, psychometrisch abgesichertes Persönlichkeitsinventar für die Praxis.

Anwendung in der Praxis

Mit dem 16PF gewinnen Sie präzise Vorhersagen über zukünftiges Verhalten. Seine grundlegenden Einblicke unterstützen eine kompetente Entscheidung bei der Auswahl, der Entwicklung und Förderung von Menschen.

Für die Begleitung im Rahmen der Personalauswahl/-entwicklung bietet A-M-T folgende Unterstützungsschritte an:

1. Profilerstellung für Assessment- oder Development-Center

Erarbeitung eines Anforderungsprofils in Abstimmung mit dem Auftraggeber und unter Einbeziehung von Profilen ähnlicher Zielgruppen bzw. Funktionen.

2. Feedback für die Kandidaten auf Basis des 16PF Persönlichkeitsprofils

Vorstellen der Fragebogenergebnisse im Gespräch mit den Kandidaten. Abgleich zur Verstärkung der Ergebnisvalidität.

3. Erstellung von diagnostischen Berichten zur Personalauswahl

Dokumentation der Persönlichkeitsaspekte der Kandidaten, die im weiteren Verlauf des Auswahlprozesses – z. B. im Interview – berücksichtigt werden sollten.

Was misst das Instrument?

Der 16PF-Fragebogen misst 16 Eigenschaften und ergründet die Wurzeln von Verhalten. Er erlaubt so eine umfassende und differenzierte Erfassung und Beschreibung des Persönlichkeitsprofils der entsprechenden Person.

Die Ergebnisse der 16 Primärfaktoren werden außerdem genutzt, um fünf so genannte Globalfaktoren abzuleiten. Diese bieten eine Persönlichkeitsbeschreibung beruhend auf fünf, im Vergleich zu den Primärfaktoren relativ breit gefassten Persönlichkeitsaspekten. Die fünf Globalfaktoren korrelieren hoch mit den Faktoren des allgemein akzeptierten ‚Big Five‘ Modells der Persönlichkeit.

Primärfaktoren	Bezeichnung
A	Wärme
B	Logisches Schlussfolgern
C	Emotionale Stabilität
E	Dominanz
F	Lebhaftigkeit
G	Regelbewusstsein
H	Soziale Kompetenz
I	Empfindsamkeit
L	Wachsamkeit
M	Abgehobenheit
N	Privatheit
O	Offenheit für Veränderungen
Q1	Besorgtheit
Q2	Selbstgenügsamkeit
Q3	Perfektionismus
Q4	Anspannung

Lizenzierung

Um die diagnostische Tiefe des Instrumentes voll zu nutzen und die unterschiedlichen Anwendungsfelder zu erleben, ist eine dreitägige Lizenzierung für alle Anwender notwendig. Das Zertifikat berechtigt Sie dann zum Einsatz des Instrumentes in allen verfügbaren Sprachen.

Preis der Lizenzierung

1.890,00€ zzgl. MwSt.

Benchmarks®

360°-Feedback zur Führungskräfteentwicklung



Wie entwickeln sich Führungskräfte in der Praxis? Sind bestimmte kritische Erfahrungen für die Entwicklung einer Führungskraft von Bedeutung? Laut Forschungsergebnissen des Center for Creative Leadership (CCL), USA, existiert eine eindeutige Verbindung zwischen den Erfahrungen erfolgreicher Top-Führungskräfte und der Entwicklung von Führungsfähigkeiten. Unterstützen Sie Ihre Führungskräfte dabei, ihr Potenzial durch den Einsatz eines 360°-Feedbacks voll auszuschöpfen.

Was ist Benchmarks®?

Benchmarks® ist das 360-Grad Feedbackinstrument des CCL, das erfahrenen Managern einen detaillierten Einblick in persönliche Entwicklungsbereiche eröffnet. Dies geschieht, indem es Fähigkeiten, die durch eine Vielzahl praktischer Führungserfahrungen erworben worden sind, bewertet.

Benchmarks® trägt außerdem dazu bei herauszuarbeiten, auf welche Punkte ein Augenmerk gelegt werden sollte und welche spezifischen Erfahrungen gemacht werden müssen, um kritische Fähigkeiten zur Erfolgserreichung zu entwickeln. Darüber hinaus werden mögliche Probleme identifiziert, die die Karriere behindern könnten.

Führungskompetenzen und Stolpersteine

Beschrieben werden 16 Kompetenzen für die funktionale und personale Führung sowie das Selbstmanagement – u.a. strategische Perspektive, schnelle Auffassungsgabe, Entschlusskraft, Change Management, Mitarbeiterführung, Konfrontation mit schwierigen Mitarbeitern/innen, Partnerschaftliche Zusammenarbeit, Einfühlungsvermögen, Initiative, Selbsterkenntnis, Karriereplanung.

Darüber hinaus werden 5 Faktoren („Stolpersteine“) untersucht, die als Schlüsselbereiche zu Problemen in der weiteren Karriere werden können, z.B. zwischenmenschliche Beziehungen, Leiten von Teams, Änderungsbereitschaft.

Neben der Selbsteinschätzung der Führungskraft beantworten folgende Personen die 130 Fragen zu dessen Verhalten: mindestens 1 direkter Vorgesetzter oder übergeordnete Person, 3 Kollegen, 3 Mitarbeiter, sowie ggf. sonstige Personen (z.B. aus zuarbeitenden Bereichen oder verbundenen Einheiten) – so entsteht ein 360°-Bild rund um diese Führungskraft.

Feedbackkultur leben

360°-Feedbacks eignen sich neben der Persönlichkeitsentwicklung von Führungskräften auch zur Etablierung einer Feedbackkultur. So ist Benchmarks oft der Einstieg, um in einer offenen Kommunikationskultur die positive Kraft von Feedback als Treiber für Performance zu entfalten.

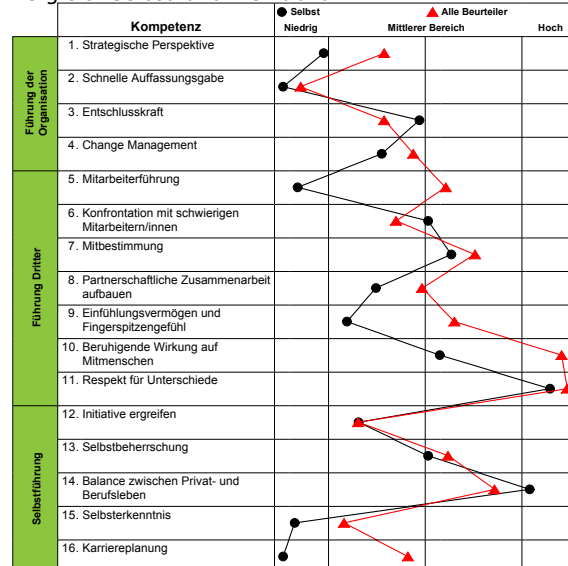
Anwendung

Benchmarks ist einfach umzusetzen und wird web-basiert durchgeführt.

Die Führungskraft als Feedbacknehmer lädt per E-Mail die jeweiligen Feedbackgeber aus den verschiedenen Hierarchiestufen (Vorgesetzter, Kollege, Mitarbeiter) ein. Der Fragebogen kann auch in unterschiedlichen Sprachen ausgefüllt werden.

Die Rückmeldungen werden zusammengefasst und in einem 40-seitigen Report ausgewertet, dabei kann aus 70 verschiedenen Normgruppen als „Benchmark“ gewählt werden. Die Führungskraft erhält diesen Report im Rahmen eines ca. 2 stündigen Auswertungsgespräches. Zur individuellen Gestaltung für Ihre Organisation sprechen Sie uns einfach an.

Vergleich Selbst- und Fremdbild



Auszug aus dem Feedbackbericht

Das passende Profil finden

Qualitätskriterien beim Einsatz in der Praxis

Ist geklärt, für welchen Anlass (z.B. Personalauswahl, Coaching, Teamentwicklung) ein Persönlichkeitsinstrument eingesetzt werden soll, gibt es einige grundsätzliche Kriterien, die die Güte eines solchen Tools kennzeichnen.

10 Kriterien (siehe Tabelle unten) sollten bei der Auswahl von Instrumenten genutzt werden, denn der verantwortungsvolle Umgang mit Persönlichkeitsinstrumenten – und damit die Investition in die Persönlichkeit – liegen im Inter-

esse aller Beteiligten. Dies gilt für die Anbieter dieser Instrumente ebenso wie für die Verantwortlichen im Personalbereich, aber auch für die „betroffenen“ Nutzer in den unterschiedlichen Anwendungsfeldern.

Mit Hilfe der Checkliste ist es jedem möglich, selber zu klären, welches Persönlichkeitsinstrument für seinen eigenen Zweck in der betrieblichen Praxis nützlich ist.

Kriterium	Was Sie prüfen
1. Einsatzbereich	Wofür soll das Instrument genutzt werden? Handelt es sich um eine Entwicklungsmaßnahme, empfehlen sich Typeninstrumente (MBTI®); geht es um Auswahl oder Diagnostik, z.B. bei Einstellungen, sind Eigenschaftsinstrumente (16PF®) zu nutzen.
2. Psychometrische Qualität	Welche Reliabilitätskennzahlen gibt es? Welche Stichprobengröße liegt vor? Welche Validierungsstudien wurden durchgeführt, wer hat diese durchgeführt?
3. Zielgruppen	Wird das Instrument bei der gewünschten Zielgruppe eingesetzt? Gibt es spezifische Erfahrungen, bzw. kann das Instrument universell eingesetzt werden?
4. Sprache	Gibt es das Instrument, z.B. bei internationalen Einsätzen, in unterschiedlichen Sprachen? Wurden die einzelnen Sprachversionen aus einer Ursprungsversion nur übersetzt oder auch bzgl. ihrer Qualität überprüft?
5. Begrifflichkeiten	Wie werden die in dem Instrument als Ordnungsschema verwendeten Begriffe erklärt? Sind die Erläuterungen für die Zielgruppe/den Einsatzbereich ausreichend?
6. Qualifizierung	Welche Qualifikation ist für den Einsatz des Instrumentes notwendig? Wird diese Eignung ausreichend überprüft?
7. Persönlichkeitskultur und Ethik	Steht das zugrundeliegende Persönlichkeitsmodell im Einklang mit den Werten und Anforderungen des Unternehmens und des Nutzers? Werden die Ergebnisse mit den Betroffenen verifiziert oder werden diese mit dem Ergebnis allein gelassen?
8. Mitbestimmung	Welche Form der Mitbestimmung und Einbindung der Arbeitnehmervertretung ist erforderlich?
9. Datenschutz	Wie erfolgt die Speicherung personenbezogener Daten? Wer erhält Zugang zu den Ergebnissen?
10. Service	Wer ist bei Fragen rund um die Handhabung, aber auch bei inhaltlichen Fragen oder zu Hintergründen, der Ansprechpartner innerhalb und außerhalb des Unternehmens?

Für weitere Fragen oder Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

A-M-T Management Performance AG
Südstraße 7
D - 42477 Radevormwald
Fon +49 (0)2195/92 69 00
Mail performance@a-m-t.de
Web www.a-m-t.de

A-M-T Management Performance GmbH
Alte Landstraße 18
CH - 8800 Thalwil
Fon +41 (0)44/7 21 00 50
Mail performance@a-m-t.ch
Web www.a-m-t.ch



management performance