




CONNE<sup>X</sup>US



EIQ

Integrativer-Arbeitgeber-Koeffizient

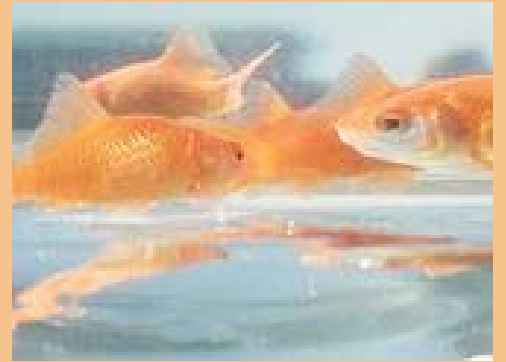
- Personalauswahl
- Personalentwicklung
- Personalerhaltungsprognose

Basierend auf

- DISG<sup>®</sup> Persönlichkeitsmodell
- IBM EIQ Langzeitstudie

## Credo

Erhöhen Sie das Potenzial Ihres Unternehmens, indem die *richtige* Person, am *richtigen* Arbeitsplatz, mit der *richtigen* Führungskraft, in der *richtigen* Organisation arbeitet.



**EIQ** – das, auf dem DISG<sup>®</sup> Persönlichkeitsmodell basierende, personaldiagnostische Verfahren (Dr. J. Geier, 1998); ein effektives und effizientes Instrument zur Personalauswahl und -entwicklung.

- dient zur Erfassung der verhaltensspezifischen Eignung des Bewerbers,
- dient zum Abgleich zwischen den Erwartungen des Bewerbers und Arbeitgebers,
- gibt Verhaltensleistungs- und Personalerhaltungsprognose des Bewerber an,
- sorgt für die erfolgssichere Personalauswahlentscheidung.



## EQ ist ein Prozess,

der die Einstellungsprozesse im Unternehmen unterstützen und qualifizieren soll.

### Als Personalentwicklungsinstrument

- dient zur Potenzialanalyse
- zur Verbesserung des Dialoges und der Beziehung zwischen den Mitarbeitern und Vorgesetzten,
- bietet verhaltensbezogene Persönlichkeitsentwicklungsstrategien und
- sorgt für nachhaltige Integration zwischen den individuellen und den Unternehmenszielen.
- Es gibt keine "richtige" Personalauswahl.
- Es gibt keine "Wahrheit" über einzelne Bewerber, die man entdecken könnte.
- Es gibt nur Unterschiede zwischen den Bewerbern, die für die zu besetzten Stellen entscheidend sind.

**Ziel einer effizienten Personalauswahl ist, eine "maximale Eignung" bzw. eine minimale Abweichung zwischen Anforderungen und Eignung zu erreichen!**



Auswahl-Ausfall-Mythos

Gute Auswahlverfahren tragen erheblich zum wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens bei!

## Struktur des EIQ - Verfahrens

Ist ein Integrationsgrad zwischen den individuellen und Unternehmenspräferenzen; dient zur Verhaltensleistungs- und Personalerhaltungsprognose.



## Integrativer Arbeitgeber-Koeffizient

### Die 6 Verhaltensleistungsbereiche

#### Flexibilität:

Die Fähigkeit sich in wechselnden Situationen und Bedingungen, in Gefühl, Gedanken und Verhalten anpassen zu können

#### Durchsetzungsstärke:

Die Fähigkeit sich auf nicht-destruktive Weise ausdrücken und vertreten zu können.

#### Kreativität:

Die Fähigkeit Logik und Intuition, unterstützt durch fakten und Argumentationen zu nutzen, um Neues zu schaffen. Die Fähigkeit ein breites Handlungsspektrum zu besitzen.

#### Teamfähigkeit:

Die Fähigkeit zufriedenstellende Beziehungen aufzubauen, die durch emotionalen Zusammenhalt, Intimität, emotionalen Austausch und gegenseitige Aufmerksamkeit charakterisiert sind.

#### Optimismus:

Die Fähigkeit die helle Seite des Lebens sehen und daran glauben.

#### Einsichtsfähigkeit:

Die Fähigkeit selbstgesteuert und selbstkontrolliert zu denken und zu Handeln, ohne emotional abhängig zu sein.

Nach Bar-On und Gardner

## Beurteilungsprozess Durchführung

### Die 12 Schritte

1. Wählen Sie eine Person aus, die für den gesamten EIQ-Prozess zuständig ist.

2. Bestimmen Sie mehrere Benchmark-Personen, die für die Ermittlung des erfolgssicheren Benchmark-Profiles der zu besetzenden Stellenposition verantwortlich sind.

3. Führen Sie mit den Benchmark-Personen die vier EIQ-Fragebögen mit dem "Fokus: Benchmark" durch.

4. Berechnen Sie die vier Fragebogen-Ergebnisse, erstellen Sie die Diagramme und ermitteln Sie die F-A-C-T-O-R-Punktzahlen nach den im EIQ-Guide gegebenen Anweisungen.

5. Diskutieren Sie die Ergebnisse in der Gruppe mit den Benchmark-Partnern, um einen Konsens hinsichtlich des zu erwartenden erfolgsversprechenden Profils zu erreichen.

6. Lesen Sie die Interpretation des Benchmark-Profiles durch; bereiten Sie damit die Grundlage für den EIQ-

Beurteilungsprozess mit dem potentiellen Bewerber / Mitarbeiter vor.

7. Lassen Sie nun den Bewerber/Mitarbeiter die vier Fragebögen ausfüllen, mit dem Blickwinkel: individueller Fokus.

8. Nehmen Sie die vier ausgefüllten Profile entgegen und werten Sie sie aus.

9. Erstellen Sie die vier Diagramme und bestimmen Sie die F-A-C-T-O-R-Punktzahlen des Bewerbers / Mitarbeiters.

10. Ermitteln Sie anhand des EIQ-Guides den EIQ-Koeffizienten den Grad der erhaltensleistungs- und Personalerhaltungsprognose.

11. Analysieren und interpretieren Sie die Ergebnisse; bestimmen Sie die Interviewfragen anhand des EIQ Interviewleitfadens.

12. Führen Sie das Interview durch; treffen Sie anschließend die Auswahlentscheidung (Einstellung bzw. Ablehnung des Bewerbers).

Eine gute Selektion ist die beste Weiterbildung!

*Litzcke, 2003*



## EIQ

soll Ihnen.....

...mehr Sicherheit bei der Einstellung geben.

...einen Soll - Ist Vergleich in den Verhaltensleistungsbereichen aufzeigen.

... ein strukturiertes Vorgehen im Einstellungsverfahren bieten.

... Ergebnisse unter Berücksichtigung von job-, Mitarbeiter-, Vorgesetztererwartungen und Kulturaspekten aufzeigen.

... Geldersparnis durch Vermeidung von falschbesetzung bringen.

**Erfolgreiche Stellenbesetzung!  
Sicherung des Unternehmenserfolgs!**

Connexus Institut GmbH

Ansprechpartner: Herr Martin Müller

Lindenallee 26  
14050 Berlin  
Tel.: 030/301 28 66-5  
Fax: 030/301 28 66-3

Bergstr. 9a  
47906 Kempen  
Tel.: 02845/29 63-0  
Fax: 02845/29 63-28

