LEONARD
CONSULTING

JOBFIDENCE®

Ein psychologisches Messverfahren zur Erfassung von beruflich relevanten Leistungsvoraussetzungen

JOBFIDENCE®

JOBFIDENCE® ist ein psychologisches Messverfahren zur Erfassung von sechs beruflich relevanten Leistungsvoraussetzungen, von denen die Wissenschaft zeigen konnte, dass sie exakt messbar und für die berufliche Leistung entscheidend sind:

Intelligenzanpassung
Intelligenzorganisation
Umstellungsbereitschaft
Leistungsmotivation
Stressstabilität
Hartnäckigkeit

Irren ist menschlich…und sehr teuer!

Eine falsche Personalentscheidung bedeutet einerseits hohen betriebswirtschaftlichen Aufwand für Sie, andererseits einen Karriereknick für den betroffenen Mitarbeiter oder Bewerber.
Sichern Sie sich gegen das Risiko einer Fehlentscheidung ab!

Jobfidence® - eine Begriffsmarke, die so in keinem Lexikon zu finden ist. Job und Confidence zu einem Ausdruck verschmolzen. Und so versteht man die Bedeutung der Marke: Zuverlässigkeit, Berechenbarkeit, Vertrauen im Beruf. Denn es geht um die messbaren Merkmale, die für die berufliche Leistung entscheidend sind. Jobfidence® verleiht Ihrer Entscheidung ein stabiles Rückgrat. Es steht Ihnen in 15 Sprachen zur Verfügung und kann somit weltweit angewandt werden. Sie treffen Personalentscheidungen nach dem Schlüssel-Schloss-Prinzip. Messen und mit den Anforderungen vergleichen.

Jobfidence® wurde in enger Zusammenarbeit mit den Professoren Gustav Lienert, Wolfgang Metzger und Wilhelm Witte, Universitäten Münster und Düsseldorf, entwickelt. Als Konstruktionsgrundlage dienten die Daten von ca. 21.000 Personen. Jobfidence® wird seit 1964 regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Pro Jahr werden ca. 30.000 Testungen im deutschsprachigen Raum durchgeführt.

Was wird gemessen?

Die sechs Leistungsvoraussetzungen unterteilen sich in zwei intelligenz- und vier verhaltensbezogene Messbereiche

Intelligenzanpassung

- Beherrschung gebräuchlicher verbaler und numerischer Fertigkeiten
- Anpassung an unser kulturelles Bildungsgut
- Aufnahme neuen Wissens

Intelligenzorganisation

- Analytisches und kombinatorisches Denkvermögen
- Selbstständige Erarbeitung abstrakter Problemlösungen
- Erkennen von Zusammenhängen
- Geschwindigkeit bei der Verarbeitung komplexer Informationen

Umstellungsbereitschaft

- Beweglichkeit in der Verfolgung von Zielen
- regeltreu vs. flexibel
- Einhalten von Regeln und Verfahrensvorschriften
- Einstellen auf unterschiedliche Situationen und Personen

Leistungsmotivation

- Beweggrund zur Leistungserbringung
- ergebnisorientiert vs. funktionsorientiert
- zeitnahes Anstreben von konkreten Ergebnissen
- geduldiges Agieren bei längerfristigen Aufgaben

Stressstabilität

- Ausmaß der Arbeits- und Konfliktlösefähigkeit in psychosozialen Belastungssituationen
- stresslabil vs. stressstabil
- angemessenes Eingehen auf Konflikte
- Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit

Hartnäckigkeit in der Zielverfolgung

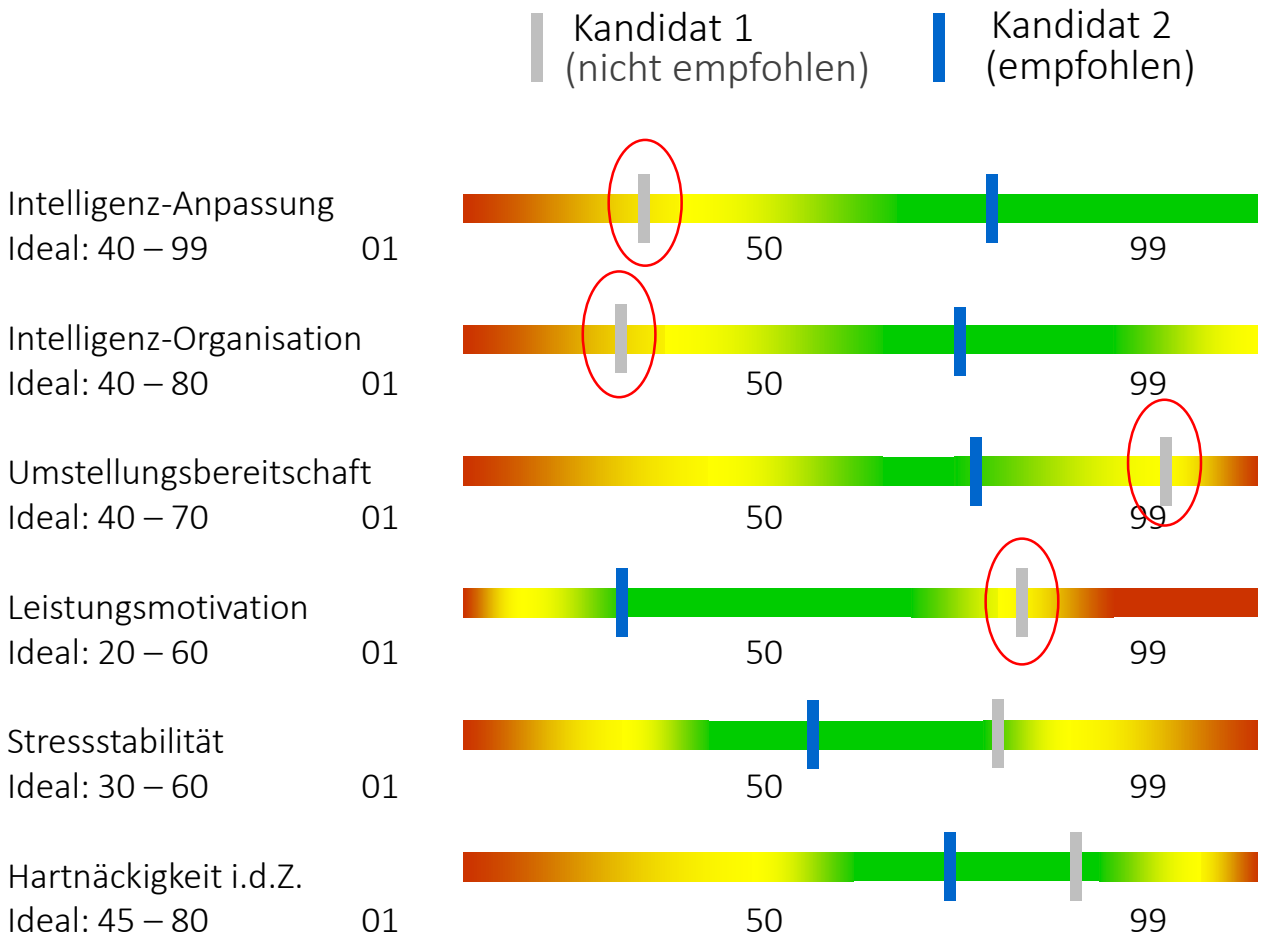
- Reaktionstendenz beim Auftauchen von unerwarteten Schwierigkeiten, die die Zielerreichung behindern
- nachgiebig vs. hartnäckig
- Eingehen auf Bedürfnisse anderer, Kompromissbereitschaft
- Hartnäckigkeit und „Biss“ - Festhalten an Zielen

Beispiel für ein Orientierungsprofil

Das Orientierungsprofil dient zur Festlegung von Ideal-, Risiko- und Ausschluss-Bereichen. Mittels dieser definierten Bereiche lassen sich bei Personalentscheidungen klare Empfehlungen ableiten. Für die jeweilige Position grundsätzlich geeignete Bewerber werden von Bewerbern mit risikobehafteten oder auch ungünstigen Leistungsvoraussetzungen unterschieden. Vorhandene Risikobereiche können auf die Position bezogen konkretisiert werden. Daraus lassen sich präzise Führungshinweise und Selbstmanagement-Techniken ableiten. Die Personalentscheidung wird für alle Beteiligte transparent.

Die Empfehlung

Beispielposition „Regionalleiter“



Gütekriterien

Jobfidence erfüllt bzw. übertrifft sogar die Forderungen, die die DIN 33430 an psychometrische Verfahren stellt. Die wissenschaftlichen Gütekriterien liegen allesamt im Spitzenbereich. Damit sind die Risiken bei Personalentscheidungen maßgeblich reduziert.

Objektivität

Die Ergebnisse sind unabhängig vom Anwender.

Null-Fehler-Garantie der Ergebnisse, automatische Zeitgeber, standardisierte Mess- und Auswertungsanweisungen, verbindliche Interpretationsregeln u.a.m.

Zuverlässigkeit (Reliabilität)

Die Ergebnisse bleiben über mehrere Messungen konstant und somit unabhängig von der Tagesform der Teilnehmer.

Die Reliabilität wird durch spezielle statistische Verfahren regelmäßig überprüft.

Reliabilitäten zwischen r = .80 und .85
Richtwerte der DIN 33430: r = .70 bis .85

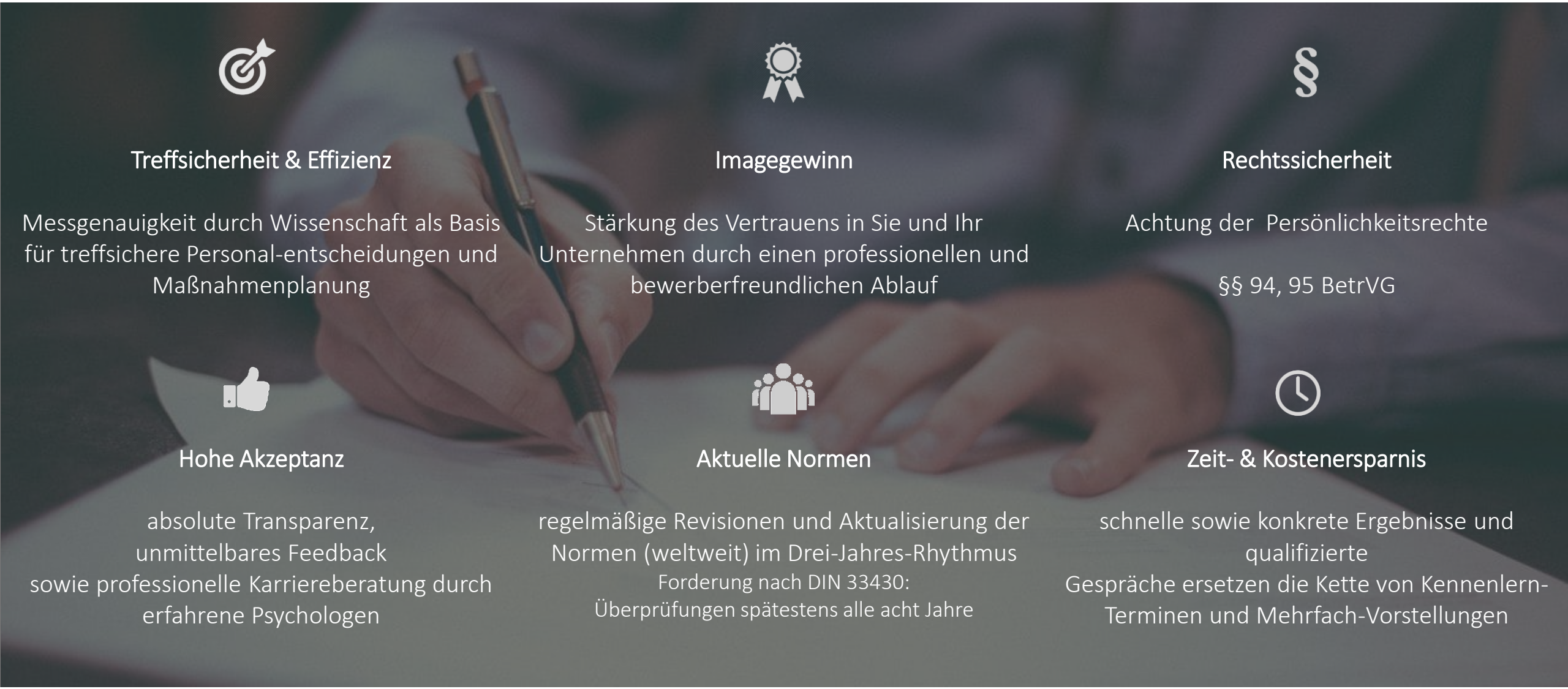
Gültigkeit (Validität)

Der Geltungsbereich des Messinstrumentes muss bewiesen sein.

Zur Überprüfung der Gültigkeit werden die Jobfidence®-Ergebnisse mit Kriterien der beruflichen Leistung verglichen.

Validitäten zwischen r = .41 und .77
Richtwerte der DIN 33430: r = .30 bis .55

Ihre Vorteile



Treffsicherheit & Effizienz

Messgenauigkeit durch Wissenschaft als Basis für treffsichere Personal-entscheidungen und Maßnahmenplanung

Imagegewinn

Stärkung des Vertrauens in Sie und Ihr Unternehmen durch einen professionellen und bewerberfreundlichen Ablauf

Rechtssicherheit

Achtung der Persönlichkeitsrechte

§§ 94, 95 BetrVG

Hohe Akzeptanz

absolute Transparenz,
unmittelbares Feedback
sowie professionelle Karriereberatung durch erfahrene Psychologen

Aktuelle Normen

regelmäßige Revisionen und Aktualisierung der Normen (weltweit) im Drei-Jahres-Rhythmus
Forderung nach DIN 33430:
Überprüfungen spätestens alle acht Jahre

Zeit- & Kostenersparnis

schnelle sowie konkrete Ergebnisse und qualifizierte
Gespräche ersetzen die Kette von Kennenlern-Terminen und Mehrfach-Vorstellungen

Leonard Consulting

Leonard Consulting ist ein psychologisches Fachinstitut und europaweit im Bereich Personal- und Unternehmensberatung tätig. Seit mehr als 30 Jahren sind wir spezialisiert auf die Bereiche Management-Audit, Assessment, Development und HR-Prozesse. Unsere Kunden stammen aus allen Sparten des Wirtschaftslebens - von der Industrie über den Handels- und Dienstleistungssektor bis hin zum Bildungsbereich. Kompetente Partner im jeweiligen nationalen Umfeld garantieren schnelle Verfügbarkeit auch bei internationalen Projekten.

Wir stehen Ihnen als zentraler Ansprechpartner zur Verfügung und übernehmen vertrauensvoll die Konzeption und Durchführung Ihrer Assessment Center.

LEONARD
CONSULTING

Kontakt

Kontakt

Leonard Consulting
Dipl.-Psych. Andreas Leonard
Liebigstraße 10
45145 Essen

T +49 201 73 69 46
M +49 172 26 22 000
E-Mail: al@leonard-consulting.com

www.leonard-consulting.de/ru