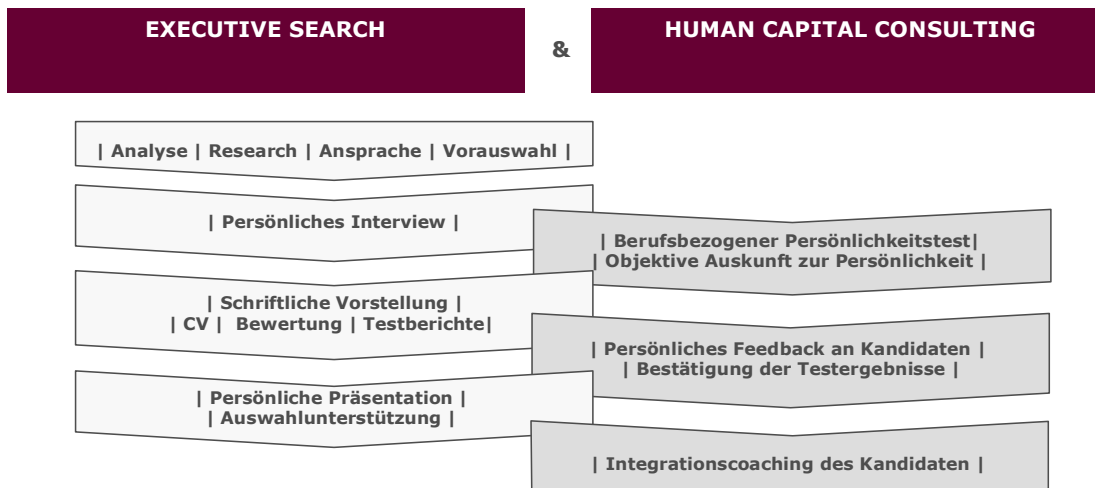


Investments in Human Capital mit exakten wissenschaftlichen Analyseinstrumenten absichern!

Der zusätzliche Einsatz von weltweit anerkannten berufsbezogenen Persönlichkeitstests im Executive-Search-Prozess schützt Investments in Human Capital und vermeidet Fehlbesetzungen.



Die Jahre der Imagetechniken und der Vergütungstechnologien sind vorbei: die Persönlichkeit feiert ihr Comeback.

Weniger Anpassung, mehr Charakter und ein Mehr an Beziehung wird heute wieder erwartet.

ingeniam bietet mehr: die Unterstützung der Einstellungsentscheidung auf der Grundlage der langjährigen persönlichen Executive-Search-Erfahrungen und den zusätzlichen Einsatz von berufsbezogenen Persönlichkeitstests.

Norbert Abraham ist seit 2003 zertifizierter Lizenzpartner bei zwei weltweiten Anbietern von Potenzial- und Persönlichkeitstests.

Die Tests können sicher und problemlos von jedem Internetzugang aus durchgeführt werden. Die Ergebnisse stehen in wenigen Minuten zur Verfügung.

Je nach Zielsetzung und Tiefe der Analyse lassen sich die Testserien an die Anforderungen der jeweiligen Position anpassen: bei Schlüsselpositionen mit hohem Führungspotenzial kommt eine dreistufige Leadership-Forecast-Serie der **HOGAN Assessment Systems Inc.** zur Anwendung.

Bei Positionen mit weniger hohen Anforderungen an Führung und bei ausgeprägten Spezialistenrollen bietet sich ein **Job Matching** durch ein **Profiling** der mentalen Fähigkeiten, der beruflichen Neigungsfelder und der Verhaltensstärken an.

Beide Analyseinstrumente zeichnen sich durch eine sehr hohe Bewertungssicherheit und eine absolute Neutralität aus. Sie stiften einen außerordentlichen Nutzen in Zeiten, in denen die Fähigkeiten Einzelner über den Erfolg oder Misserfolg von Unternehmen entscheiden.

Vier von zehn Top-Managern scheitern in den ersten 18 Monaten ihrer neuen Position.
Studie Manchester Consulting

Europaweit scheitern extern rekrutierte CEOs doppelt so häufig wie intern entwickelte CEOs.
Studie Booz Allen 2003

In Europa hat sich die durchschnittliche tatsächliche Verweildauer von Vorständen großer Unternehmen in den vergangenen acht Jahren halbiert.
Studie Booz Allen 2003

Die Fluktuationsrate der Vorstände in den DAX Unternehmen liegt zwischen Mitte 2005 und Mitte 2006 bei 10%. Der Anteil der Vorstandsmitglieder mit ausländischem Paß hat sich zwischen Anfang 2000 und Mitte 2006 verdoppelt. Seit Anfang 2004 sind 53 neue Vorstände im Amt.
Studie Simon – Kucher & Partners 2006

Die Persönlichkeit bestimmt den Führungserfolg!

Die verbreitete Meinung, die Persönlichkeit sei für das Verständnis beruflicher Erfolge weniger wichtig, und nur die Vergütungssysteme hätten wirkliche Erfolgsrelevanz, hat sich heute überlebt.

Eine sehr überzeugende Meta-Analyse hat erwiesen, dass vier der fünf Dimensionen des Fünf-Faktoren-Modells (Ausgeglichenheit, Einfluss, Einfühlungsvermögen, Besonnenheit, Geistesschärfe/ Offenheit und deren Gegensätze) Führungserfolge vorhersehbar machen - unabhängig von der Organisation oder der beruflichen Spezialisierung.

Der stärkste Prädiktor ist Ausgeglichenheit. Der schwächste Prädiktor ist Einfühlungsvermögen.

Persönlichkeit sollte deshalb aus zwei Richtungen betrachtet werden:

Von innen, auch bezeichnet als **Identität oder Selbstbild**. Es wird bestimmt durch Hoffnungen, Träume, Erwartungen, Ziele und Absichten - durch Werte.

Von außen, auch bezeichnet als **Ansehen oder Fremdbild**. Hier geht es um die Persönlichkeit, wie andere sie sehen - und

dies wird am besten beschrieben durch die Elemente des Fünf-Faktoren-Modells.

Die beiden Blickwinkel weichen sehr oft voneinander ab. Der Grad dieser Abweichung hat direkte Auswirkung auf den beruflichen Erfolg.

Persönlichkeitsbasierte Assessments sagen voraus, welches Potenzial eine Person hat, um mit anderen auszukommen und Anerkennung zu finden. (Getting along and getting ahead).

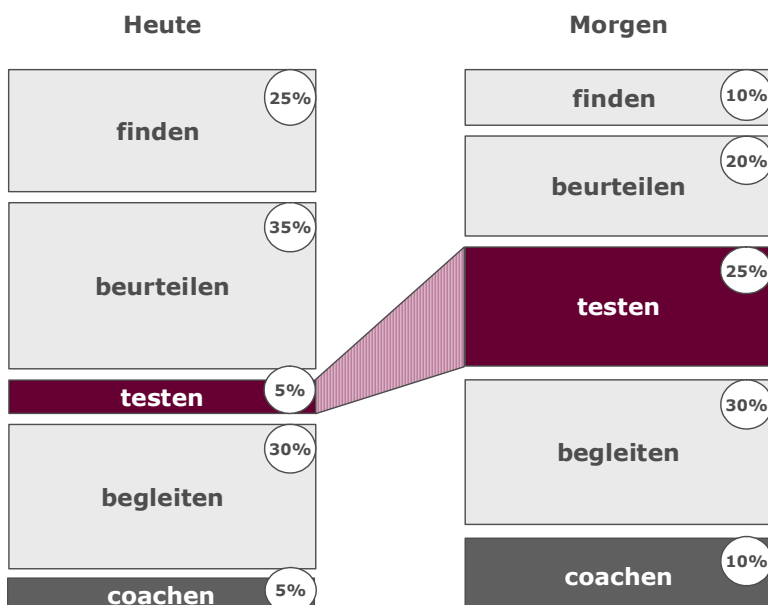
Wenn es um die Persönlichkeit von innen - um das Selbstbild - geht, dann sind persönliche Werte zu messen.

Ein Werte-Assessment hat den höchsten Aussagewert, wenn es in Bezug zur Kultur einer bestimmten Organisation gesetzt wird.

Wenn es hingegen darum geht, die Persönlichkeit von außen zu bewerten und die Reputation oder Anerkennung zu messen, dann sollten Urteile von anderen (z.B. durch ein 360°-Feedback-Verfahren) verwendet werden.

Dabei ist dann der Aussagewert für den beruflichen Erfolg insgesamt deutlich höher zu bewerten als für die kulturelle Passform zu einer Organisation.

Berufliche Persönlichkeitstests verändern die Executive-Search-Methodik



Das **Finden** der potenziellen Kandidaten wird ständig einfacher.

Das persönliche **Beurteilen** der Kandidaten durch den Berater ist die aktuelle Herausforderung.

Berufliche Persönlichkeitstests werden morgen die Beurteilung des Beraters sehr stark ergänzen oder ersetzen.

Die Zahl der potenziellen Kandidaten wird sich allein durch die demographische Entwicklung so verringern, dass die Kompetenzen des Beraters in der **neutralen Begleitung** der Kandidatenentscheidung zwingend notwendig bleiben.

Coaching und Integrationsbegleitung werden stark zunehmen.

In den USA und in Großbritannien werden insbesondere bei größeren Unternehmen mittlerweile ca. 70% aller wichtigen Neueinstellungen mit berufsbezogenen Persönlichkeitsanalysen unterlegt.

In Deutschland ist ein sehr starkes Wachstum dieses Segments zu beobachten.

Die Wachstumsdynamik der Testanalytik bietet Unternehmen die Chance, international erprobte und zuverlässige Instrumente zu nutzen und nationale Erfahrungen für die Unterstützung der Auswahlentscheidung und die Begleitung der Integration aufzubauen.

Für Kandidaten bietet der Einsatz von Persönlichkeitstests Perspektiven für eine glaubwürdige und vertrauensvolle Zusammenarbeit.

HOGAN Leadership Forecast™

Seit 25 Jahren entwickeln Dr. Robert Hogan und Dr. Joyce Hogan das Hogan Personality Inventory – ein speziell für die Anwendung in Unternehmen orientiertes Messsystem für die Persönlichkeit.

Das Fundament des HOGAN Leadership Forecast™ ist die ganz grundsätzliche Aussage, dass Menschen immer in Gruppen leben und dass jede Gruppe ihre Statushierarchie hat.

Daraus leitet sich ab, dass die größten Probleme des Lebens darin bestehen, mit anderen auszukommen und Status und Anerkennung in der eigenen Gruppe zu erlangen. Getting along and getting ahead!

Die berufliche Persönlichkeitsanalyse sagt das Potenzial voraus, mit anderen Menschen auszukommen und berufliche Anerkennung zu finden.

- weltweit 25.000 Manager in der ersten Führungsebene der Top 500-Unternehmen getestet
- berufliche Leistung in mehr als 400 unterschiedlichen Stellenprofilen analysiert
- treffsicher in der Vorhersage beruflicher Leistungsfähigkeit: über alle Ebenen hinweg in allen Branchen
- 25 Jahre Forschungs- und Anwendungserfahrung, Verleihung des British Psychological Society Award – die höchste Auszeichnung der BPS
- die Kompetenzmodelle, mit denen Unternehmen gewünschte Kompetenzen und erwartete Fähigkeiten ihrer Führungskräfte beschreiben, finden in den Skalenwerten der drei Hogan Tests eine wissenschaftliche Grundlage

Die berufsbezogene Persönlichkeitsanalyse erlaubt Aussagen über:

„Die starke Seite der Persönlichkeit.“

Beschreibt die Stärken und Potenziale, die der Karriere und dem Unternehmen förderlich sind.

„Die Schattenseite der Persönlichkeit.“

Beschreibt die „Sollbruchstellen“ in Stresssituationen sowie Hindernisse für die eigene Karriere und den unternehmerischen Erfolg.

„Das Innenleben der Persönlichkeit.“

Beschreibt, was eine Person antreibt und wie sie in die Unternehmenskultur passt.



Mit der Analyse dieser Gruppe von Skalenwerten lässt sich eine Aussage zu einzelnen Ausprägungen der Führungskompetenz einer Person ermitteln: Überzeugungskraft, Veränderungskompetenz oder die Fähigkeit zu motivieren und herauszufordern sind mit diesen Skalenwerten sehr eng verbunden.

Eine ideale Führungskraft hat hohe Werte für Wissbegierde und Ehrgeiz, hat bei den „Sollbruchstellen“ unkritische Werte und beim Innenleben hohe Werte für Anerkennung und Erfolgstreben.

INFORMATIONEN:

Die Hogan Leadership Forecast Serie™ bietet Managern und Führungskräften eine tief greifende Analyse ihrer Kompetenzen und möglichen Führungsrisiken. Sie sind darüberhinaus mit erprobten Lern- und Weiterentwicklungsempfehlungen verknüpft.

Die Tests umfassen ca. 700 Fragen, die in 60 bis 90 Minuten zu beantworten sind.

Die drei Tests geben in 28 Skalenwerten umfassend Auskunft und bieten klare Interpretationsansätze.

HOGAN PERSONALITY INVENTORY (HPI)

„Die starke Seite“
| Lernansatz | Wissbegierde | Ehrgeiz | Soziale Umgänglichkeit | Einfühlungsvermögen | Ausgeglichenheit | Besonnenheit |

HOGAN DEVELOPMENT SURVEY (HDS)

„Die Schattenseite“
| skeptisch | phantasievoll | buntschillernd | anmaßend | gemächlich | sprunghaft | vorsichtig | reserviert | dienstbeflissen | pedantisch | mutwillig |

MOTIVES, VALUES, PREFERENCES INVENTORY (MVPI)

„Das Innenleben“
| Geschäftssinn | Wissenschaft | Ästhetik | Anerkennung | Erfolgstreben | Verbundenheit | Selbstlosigkeit | Tradition | Sicherheit | Genussstreben |

Die Tests und die Auswertungen sind in 20 Sprachen und unterschiedlichen Formaten verfügbar, von einer hochverdichteten Zusammenfassung bis hin zur vollständigen 60-seitigen Analyse.

EXECUTIVE SEARCH &
HUMAN CAPITAL CONSULTING

Zeitplan	Honorar
Start	20%
+ 30 Tage	20%
+ 60 Tage	20%
Mit Einstellung	20%
Nach der Probezeit	20%

Leistungsbestimmte Honorare

Sie zahlen unsere Dienstleistung in drei Stufen:

- durch ein **Aufwandshonorar**, das sich am Einsatz unserer Ressourcen orientiert und in drei Raten berechnet wird.
- durch ein **Erfolgshonorar bei Einstellung** eines Kandidaten
- und durch ein **Integrationshonorar nach Ablauf der Probezeit**.

Mit dieser Honorargestaltung stellen wir uns der Verantwortung für den Erfolg unserer Aufgabe: Wir vertrauen unserem Können und den eingesetzten Instrumenten!

Erst wenn der Kandidat tatsächlich zur Wertschöpfung beiträgt, waren wir erfolgreich! Deshalb begleiten wir sehr intensiv die Auswahl und die Integration.

Erst dann ist das Honorar vollständig verdient!



Executive-Search-Boutique mit Unternehmerkompetenz, tiefer Markterfahrung und den besten Methoden der modernen Wissenschaft zur Analyse des Führungspotenzials.

Norbert Abraham ist seit 1997 als Unternehmensberater für Executive Search & Human Capital Consulting tätig. Er ist geschäftsführender Gesellschafter und Partner von **ingeniam**, einer hochspezialisierten Executive-Search-Boutique.

Seine Kunden profitieren von seiner Linienenerfahrung im nationalen und internationalen Management von Banken und Finanzdienstleistern genauso wie von seiner umfassenden Beratungserfahrung in einer Vielzahl von erfolgreichen Suchmandaten.

Als ausgebildeter Jurist hat er die in Führungsaufgaben erworbene Kompetenz mit den Instrumenten der modernen, wissenschaftlichen Eignungsdiagnostik verknüpft. Er bewertet Leistungen der Vergangenheit ebenso wie Potenzial und Führungsrisiken für die Zukunft.

Der Beratungsansatz von Norbert Abraham umfasst drei Schwerpunkte:

Executive Search: genaue Analyse, präzise Definition des Suchprofils und der Zielunternehmen, Suche und Vorauswahl potenzieller Kandidaten gemeinsam mit sehr erfahrenen Mitarbeitern;

Eignungsdiagnostik: sichere Unterstützung der Auswahl des „Best Fit“ durch aussagefähige und renommierte Testverfahren;

Coaching: Begleitung beider Seiten über die Einstellungsphase hinaus von der Identifikation von Karrierehindernissen bis zur Analyse der Effizienz, der Zusammensetzung und Zusammenarbeit von Führungsgremien.

Zu seinen Kunden zählen Banken, Finanzdienstleister und Kapitalgeber sowie Kanzleien und multinationale Dienstleistungskonzerne.