



www.imde.net
imde@imde.net
Tel. +41 31 312 0880



Potenzial-Evaluations-Programm

für Management, Verkauf und Sachbearbeitung
von Personalexperthen für Personalexperthen.



Vorauswahl (MiniPEP)
Auswahl und Entwicklung (PEP)
360°-Feedback (PEP360)

**Hat Ihr Unternehmen die Mitarbeitenden,
die es zur Umsetzung der Geschäftsstrategie braucht?**



Im globalen Wettbewerb müssen Unternehmen besser, produktiver, schneller, kostengünstiger und innovativer sein als die Konkurrenz. Dabei ist die bestmögliche Nutzung der Potenziale der Mitarbeitenden ein Schlüsselfaktor.

Das Potenzial-Evaluations-Programm PEP ist ein Expertensystem zur Identifizierung und Entwicklung von fähigen Frauen und Männern, die Unternehmen für eine erfolgreiche Zukunft brauchen.

PEP liefert verblüffend genaue Beschreibungen von Erfolgs- und Misserfolgsursachen von Führungskräften, Verkäufern und Mitarbeitenden diverser Funktionen. Deshalb eignet sich PEP zur Vorbereitung und Absicherung von Auswahl-, Beförderungs- und Entwicklungsentscheidungen.

www.imde.net imde@imde.net 0880 312 31 31 41 +

VORAUSWAHL

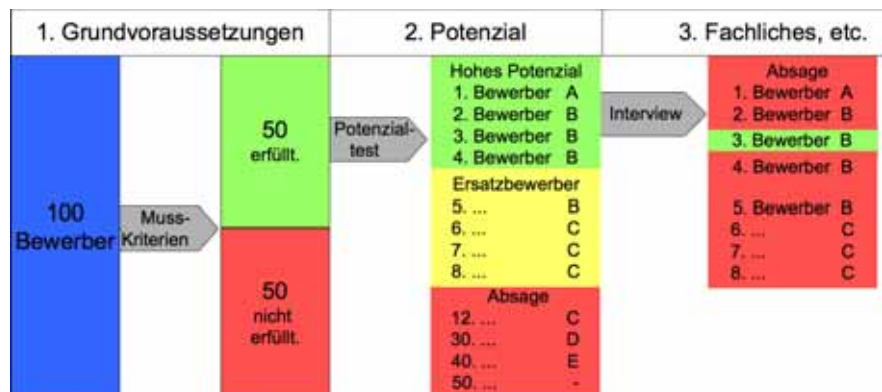
Geeignete Mitarbeiter leichter finden.

Das Problem

e-Bewerbungen führen je nach Stelle zu einer mehr oder weniger grossen Bewerberflut, deren Bearbeitung (lesen, beurteilen, antworten, einladen, Gespräche führen, absagen, etc.) zeitintensiv und wenig erfreulich ist.

Die Lösung

1. MiniPEP+ wird an geeigneten Stellen in den Bewerbungsablauf integriert, wo von Ihnen gesetzte Muss-Kriterien die Grundvoraussetzungen für eine Stelle abklären und die Anzahl ungeeigneter Bewerber reduzieren.
2. MiniPEP klärt das Potenzial von Bewerbern ausreichend zuverlässig ab, so dass Sie wissen, wen Sie zuerst zum Gespräch einladen (grün), wen danach (gelb) und wen nicht (rot).



Der Nutzen

MiniPEP+ spart bis zu 75% der Zeit, die zur Bearbeitung von wenig aussichtsreichen Bewerbungen gebraucht wird.

MiniPEP+ ist einfach handhabbar, jederzeit verfügbar (Internet), schnell gemacht (10-15') und kann in bereits vorhandene HR-Systeme integriert werden.

Profil und Gutachten sind selbsterklärend und können ohne weiteres an Bewerber abgegeben werden (www.imde.net Seite Download MiniPEP).

Dank direkter Abfrage von Muss-Kriterien kein aufwändiges und mühsames Durchsuchen von Bewerbungsunterlagen nach Angaben, welche darauf schliessen lassen, ob jemand die Grundvoraussetzungen erfüllt oder nicht.

Keine Verlust von Bewerbern, wenn Personaldaten vor den Muss-Kriterien abgefragt werden.

AUSWAHL MIT PEP

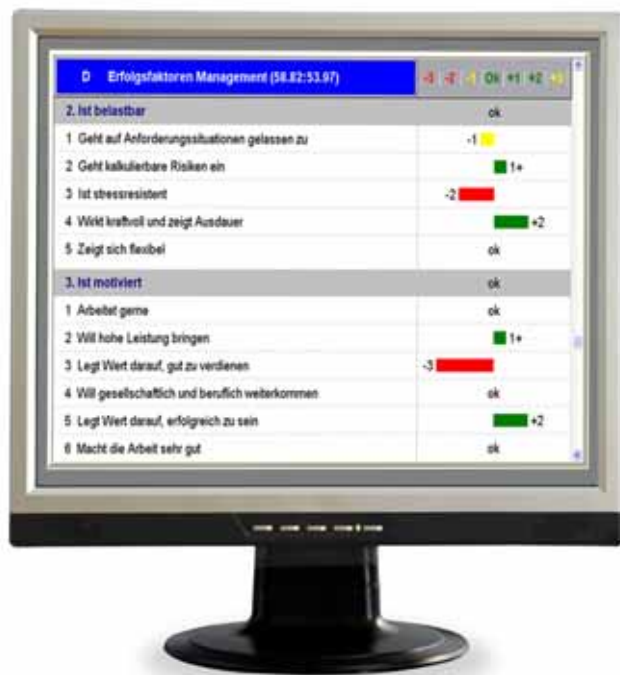
Die Richtigen in die richtigen Positionen.

PEP vergleicht mit besonders Effektiven und Erfolgreichen der gleichen Funktionsgruppe anhand anforderungsbezogener, erfolgsrelevanter Kriterien.

DIE INTERESSANTESTEN BEWERBER IM DIREKTEN VERGLEICH

	ddt... (1)	ric... (2)	ade... (3)
Erfolgsfaktoren Management			
6. Ist bereit Führung zu übernehmen	+3	-1	ok
1 Strahlt Autorität aus	+3	ok	1+
2 Fühlt sich sicher und stark	+2	-2	-2
3 Übernimmt gerne Verantwortung	+3	ok	1-
4 Denkt vorausschauend	+3	ok	+2
7. Ergreift die Initiative	+2	-2	1+
1 Weiss was zu tun ist und tut es von sich aus	+2	ok	+3
2 Will Bestehendes verändern	+2	-2	ok
3 Gewährt Freiraum	+2	-3	1-
8. Organisiert die Arbeit	1+	ok	-1
1 Plant sinnvoll	+2	ok	-3
2 Kontrolliert von sich aus	1+	1+	1+
3 Nimmt Probleme für das, was sie sind	-1	ok	ok
9. Strebt für alle gute Lösungen an	+2	-2	1+
1 Nimmt eigene Interessen wahr und äussert sie	+3	1+	+3
2 Vertritt Interessen auch gegen Widerstand	-1	-2	ok
3 Unterstellt anderen zunächst positive Absichten	ok	-3	-3
10. Willt sich weiterentwickeln	+3	1+	ok
1 Ist offen für Neues	+2	ok	+3
2 Zeigt sich vielseitig interessiert	ok	-1	1+
3 Will Kenntnisse vertiefen	+3	+2	ok
4 Ist zu erfolgsrelevanten Verhaltensänderunge..	+3	1+	+3

- Entscheidungen mit mehr Sicherheit treffen.
- Fehlentscheidungen reduzieren.
- Mit auf Antworten basierendem Interviewleitfaden kritische Ergebnisse abklären.
- Anforderungsprofile funktionspezifisch anpassbar.
- Informative, zutreffende, verständliche Aussagen.
- Zusätzliche Auswertungen:
Berufsbezogenes Rollenverständnis
Wahrnehmungsperspektiven
Gewinnstrategien



ENTWICKLUNG MIT PEP

Die richtigen Entwicklungsmaßnahmen für die Richtigen.



- Basiskompetenzen erfassen und Entwicklungsbedarf abklären.
- Trainingsmodule zum gezielten Ausbau von Basiskompetenzen.
- Checklisten mit Verhaltensbeispielen zur Selbstverbesserung.

Technisches

- Online Fragekataloge (Internet oder Intranet).
- Auswertungsprogramm auf PC installieren. Ergebnisse liegen sofort vor.
- Mehrfach geschützter Zugang zu Auswertungen (Passwort, Hardware Key, etc.).

PEP für Personalentwickler

- Eindrückliche Darstellung von Entwicklungsprioritäten.
- Trainingsgruppen bedarfsorientiert zusammenstellen.
- Planung interner und externer Schulung.
- Einfache Seminaradministration durch Datenübertragung (*.txt, *.doc, *.xls, *.ppt).

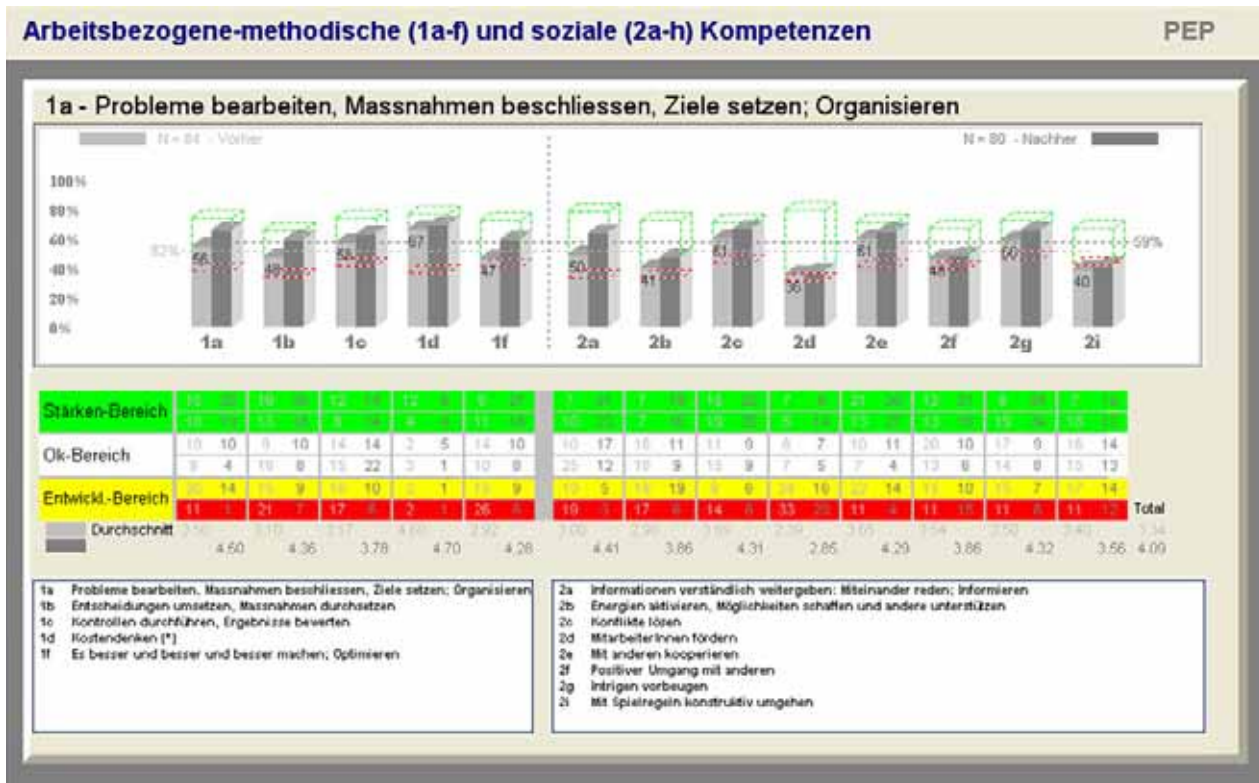
ENTWICKLUNGSPRIORITÄTEN

2a	MitarbeiterInnen fördern	48	3.12
2b	Energien aktivieren, Möglichkeiten sch	45	3.28
2f	Positiver Umgang mit anderen	45	3.31
2g	Intrigen vorbeugen	60	3.37
2c	Konflikte lösen	60	3.53
2i	Mit Spielregeln konstruktiv umgehen	50	3.54
2e	Mit anderen kooperieren	57	3.59
1d	Kostendenken (*)	61	3.66
1e	Delegieren	62	3.75
1c	Kontrollen durchführen, Ergebnisse be	65	3.98
1f	Es besser und besser und besser ma	61	4.36
1a	Probleme bearbeiten, Massnahmen be	65	4.43
2a	Informationen verständlich weitergeber	67	4.53
1b	Entscheidungen umsetzen, Massnah	63	4.64

TEILNEHMERLISTE

	-3	-2	-1	ok	+1	+2	+3
Reindl Uwe							-3
CASTAÑO CARLOS							-3
von Büren Jakob							-3
Faes Dominik							-3
Renner Adolf							-3
Aumüller Andre							-3
GUAL ALONSO							-3
Pardo Serrano Carlos							-3
Wehnes JOSE JUAN							-2
BALAGUER Johannes							-2

BILDUNGSCONTROLLING: VORHER- UND NACHHER-VERGLEICHE



- Darstellung der Wirksamkeit der Entwicklungsmassnahmen.
- Steigerung der Effektivität und Professionalisierung der Entwicklungsarbeit.
- Entwicklungsfortschritte aufzeigen.
- Reduktion der Aus- und Weiterbildungskosten.
- Steigerung der Wirkung der Entwicklungsmassnahmen.

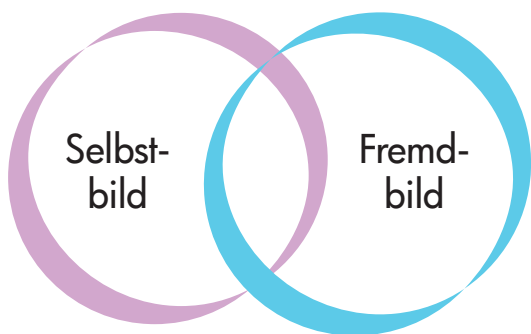
PEP LIEFERT INDIVIDUALISIERTE TRAININGSUNTERLAGEN ZU FOLGENDEN THEMEN:

- EQ:
Emotionale Intelligenz (Bild)
- Basiskompetenzen
- Stressverhalten:
28 Stressquellen
- Gesprächsverhalten
in Besprechungen
- Gesprächsverhalten
mit Kunden
- Teamverhalten:
Erfolgsfaktoren



360° FEEDBACK MIT PEP

Wissen, wie man von anderen wahrgenommen wird.



- Sich und andere realistisch einschätzen.
- Selbstbild und Fremdbilder (Vorgesetzte, Kollegen und Mitarbeitende) vergleichen.
- Selbsterkenntnis und Selbstverbesserung fördern. Die Wirkung auf andere optimieren.

VERGLEICH SELBSTBILD MIT FREMBBILDGRUPPE



360° SELBSTBILD- / FREMBBILD-VERGLEICH



COACHING MIT PEP

Die richtigen Personen nachhaltig fördern.

- Orientierung an den Besten: Stärken identifizieren, Entwicklungsziele vereinbaren, besser und effektiver werden.
- Berufsbezogenes Rollenverständnis klären.
- Perspektivenwechsel und Win-Win-Haltung trainieren.
- Schlüsselpersonen anforderungsbezogen und professionell coachen.





IHRE KRITERIEN MIT PEP+

Firmenspezifische Kompetenzmodelle umsetzen.

Das Problem

In Workshops zu Vision, Strategie, Abläufen und was das an Anforderungen an die Führungskräfte bedeutet, sind Kriterienkataloge entstanden, was zur Frage führt,...

„Wie und mit welchen Instrumenten können diese Kriterien gemessen werden?“.

Bei Mitarbeiterauswahl, Beförderungen und Entwicklungsfragen werden dann Instrumente gebraucht, welche diese Kriterien messen.

Die Lösung

1. Mit den PEP-Fragekatalogen werden die kritischen Ereignisse abgefragt, welche die Unterschiede zwischen effektiven und wenig effektiven Führungskräften ausmachen. Die Fragekataloge können mit unternehmensspezifischen / anforderungsbezogenen und erfolgsrelevanten Fragen ergänzt werden, so dass alles, was von Bedeutung ist, erfasst wird.

2. Die Bestandteile des PEP Auswertungsprogramms werden auseinandergenommen, ergänzt und derart neu zusammengesetzt, dass diese die gewünschten Kriterien enthalten und die Ergebnisse im Format des firmenspezifischen Kompetenzmodells erscheinen (www.imde.net Seite Produkte PEP+).



PEP ist aus Unzufriedenheit mit herkömmlichen Tests entstanden, deren Kriterien oft nicht anforderungsbezogen und erfolgsrelevant waren und somit die Fragen "Ist das die richtige Person für diese Position?" und "Wie kann jemand gezielt entwickelt werden?" nicht wirklich beantworteten.

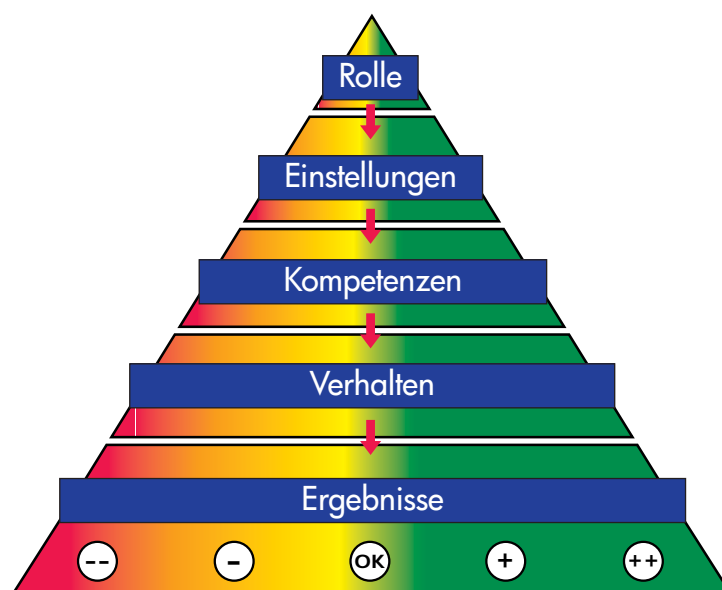
PEP ist ein einzigartiges, multifunktionales Expertensystem, das Personalexperthen bei der Auswahl, Beförderung und Entwicklung unterstützt und schon viele Anwender vor Fehlentscheidungen und Fehlinvestitionen bewahrt hat.

PEP spart beträchtlich Kosten und erzeugt für alle Beteiligten zusätzliche Werte, welche die Investition um ein vielfaches übersteigen.



INSYST MASTER DATA ESTABLISHMENT

InSyst Master Data Establishment (IMDE) ist ein weltweit tätiges Unternehmen, welches seit über 10 Jahren die besten Führungskräfte, Verkäufer und Mitarbeiter beobachtet. Dabei wird untersucht, welches berufsbezogene Selbstverständnis, welche Einstellungen, Kompetenzen und Verhaltensweisen den Unterschied zwischen den Besten und den weniger Erfolgreichen der gleichen Berufsgruppe ausmachen.



Wir sind eine internationale Gruppe von Trainern, Beratern, Coaches, Personalexperten und Programmierern.

Unsere Kunden sind Unternehmen aller Grössen und Branchen in der ganzen Welt (www.imde.net Seite Kunden).

Unsere Vertriebspartner sind von uns qualifizierte, unabhängige Trainer, Berater, Coaches und Consultants, welche Sie vor Ort unterstützen (www.imde.net Seite Partner).

PEP wird in Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern fortlaufend weiterentwickelt.

Die Zusammenarbeit mit diversen Universitäten garantiert, dass PEP fundiert und wissenschaftlich solid ist und periodisch nachnormiert wird (www.imde.net Seite Produkte, PEP, Wissenschaftlichkeit).

Überzeugen Sie sich selbst, ob PEP auch für Sie, Ihr Team, Ihre Abteilung oder Ihr Unternehmen nützlich ist. Hilfreiche Information finden Sie auf www.imde.net "Download" (PEP anklicken).

Für Fragen zum Thema Potenzialevaluation wenden Sie sich bitte an einen unserer Ansprechpartner in Ihrer Nähe (www.imde.net Seite Partner).