

EIQ – Effektive Mitarbeiterauswahl und –entwicklung

„Ein gescheiter Mann muss so gescheit sein, Leute anzustellen, die viel gescheiter sind als er!“
(John F. Kennedy)

Wie kann ein Unternehmen seine aussichtsreichsten Bewerber effektiv und zeitsparend identifizieren, bestehende Mitarbeiter langfristig fördern und dabei verhindern, dass es in die Falschen investiert? Die Auswahl von falschen Mitarbeitern kostet nämlich viel Geld.

Dazu hat Dr. J Geier 1998 ein effektives und effizientes und bereits erprobtes Instrument zur Personalauswahl und -förderung das EIQ (Employer Integration Quotient) entwickelt.

Mit dem EIQ, einem auf dem DISG-Persönlichkeitsmodell basierenden, personaldiagnostischen Verfahren gibt es viele Möglichkeiten des Einsatzes.

Das Ziel

dieses bereits erprobten EIQ ist es:

- Leistungsstarke Mitarbeiter finden und gezielt fördern
- Hohe Arbeitszufriedenheit schaffen
- Eine geringe Fluktuationsrate erreichen
- Mitarbeiter langfristig an Ihr Unternehmen zu binden
- Den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens sichern und ausbauen

„Zeit, die wir uns nehmen, ist Zeit, die uns etwas gibt!“

Das EIQ-Verfahren soll einem Unternehmen es ermöglichen, passende menschliche Ressourcen zusammenzuführen. Dazu werden anhand von vier Fragebögen (Faktor-Profilen) die Wahrnehmungsdiskrepanzen der Hauptarbeitskomponenten Job, Mitarbeiter, Vorgesetzter und Unternehmenskultur bestimmt.

Mit Hilfe des EIQ-Guides wird der Integrative Arbeitgeber-Koeffizient erfasst, der eine größere Präzision bei der Mitarbeiterauswahl und ein detailliertes Bild der einzelnen Mitarbeiter beim Integrationsprozess sicherstellt.

EIQ ist vielfältig einsetzbar, denn jeder Fragebogen kann auch einzeln oder in Kombination mit weiteren Fragebögen im Rahmen der Personalentwicklung angewendet werden. Beispielsweise wird dem Mitarbeiter durch Ausfüllen des Mitarbeiterfaktor-Profil ermöglicht, Veränderungen im Arbeitsverhalten zu beobachten. Bei einer anderen Übung können Mitarbeiter und Vorgesetzter mit zwei Profilen über eine neue Aufgabe und das dafür erforderliche Arbeitsverhalten detailliert diskutieren.

EQ – Fragebogen A: JobFaktor-Profil

Eine großes Hindernis für eine effektive Integration des Mitarbeiters ist die Unklarheit über die Stelle, d.h. fehlende Informationen über die eigene oder fremde Arbeit und mangelndes Wissen über die Erwartungen an die Position bzw. den Tätigkeitsbereich. Dies führt zu Verringerung der Arbeitsmotivation, zum Verlust des Respekts vor Kollegen und damit zu einem negativen Betriebsklima. Das JobFaktor-Profil beschäftigt sich mit diesen speziellen Aspekten.

„Der schönste Erfolg ist, seinen Lebensunterhalt mit der Arbeit zu verdienen, die Spaß macht!“

Das Ziel

ist es mit dem EQ-JobFaktor-Profil:

- Unklarheiten bezüglich der Position und der erwartenden Verhaltensforderung zu beseitigen
- Die Position aus unterschiedlichen Blickwinkel (Mitarbeiter, Vorgesetzter etc.) zu bewerten und die Jobwahrnehmungen anzugleichen
- Die Präferenzen der Person in einer Position aufzuzeigen und en Tätigkeits- und/oder Verantwortungsspielraum zu erweitern
- Gegenseitige Klärungsmöglichkeiten der Teammitglieder hinsichtlich der Anforderungen an ihre Positionen zu nutzen, die Arbeit anderer anzuerkennen und das gegenseitige Verantwortungsgefühl zu steigern

EQ – Fragebogen B: MitarbeiterFaktor-Profil

Das Arbeitsverhalten des Mitarbeiters – Positionsinhabers oder Projektmitarbeiter – kann je nach zugeteilter Aufgabe und Unternehmenskultur variieren. Dennoch gibt es eine Reihe von Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die jeder Mitarbeiter häufig zeigt. Die Fähigkeit, das Verhalten anderer vorauszusagen bzw. zu erkennen, erweitert die Entwicklung von Vertrauensbeziehungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter. Dieses Faktor-Profil prognostiziert die Übereinstimmung bzw. den Integrationsgrad zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter.

Zusammenkommen
ist der Beginn.
Zusammenbleiben ist
ein Fortschritt.
Zusammenarbeiten
führt zum Erfolg!
(Henry Ford)

Das Ziel

ist es mit dem EQ-MitarbeiterFaktor-Profil:

- Einen Gesamtüberblick über die Einstellungen, Überzeugungen und Verhaltensweisen am Arbeitsplatz zu gewinnen und damit das Selbstbild des Mitarbeiters zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung zu bestimmen
- Den Grad der Übereinstimmung des Mitarbeiterverhaltens mit den zugehörigen Aufgaben, dem Vorgesetztenverhalten und der Unternehmenskultur zu ermitteln und die Verstärkung oder Anpassung des Arbeitsverhaltens zu ermöglichen
- Die Verhaltensunterschiede von Teammitgliedern zu erkennen, dies effektiv zu nutzen und die gegenseitige Verantwortlichkeit zwischen Mitarbeitern und Team zu fördern

EQ – Fragebogen C: Vorgesetztenfaktor-Profil

Das Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter ist in erster Linie eine durch das Unternehmen vorgegebene Beziehung. Sie ist erforderlich, um den Arbeits- und Aufgabenanforderungen gerecht zu werden, denn sowohl Vorgesetzte als auch Mitarbeiter bringen vielfältige persönliche Charakteristika und Neigungen mit ein. Diese Interaktion hat Einfluss auf die Zufriedenheit der Beteiligten und trägt dazu bei, die gesamte Effektivität der Beziehungen und damit auch das Leistungsniveau der Mitwirkenden zu bestimmen.

„Um Klarzusehen
genügt ein Wechsel
der Blickrichtung!“
(Antoine de Saint-
Exupéry)

Das Ziel

ist es mit dem EQ-Vorgesetztenfaktor-Profil:

- Einstellungen und Verhalten zu ermitteln, um das Selbstbild des Vorgesetzten herauszuarbeiten
- Die Mittel zu bestimmen, mit denen der Vorgesetzte andere zum Erfolg motiviert und damit die Führungseffektivität steigert
- Einen von den Mitarbeitern akzeptierten Führungsstil zu erlernen und 360-Grad-Wahrnehmungsmaßnahmen im Team durchzuführen
- Relevante Führungsstrategien für das Unternehmen zu erarbeiten

EQ – Fragebogen D: UnternehmenskulturFaktor-Profil

Die Unternehmenskultur, die „Persönlichkeit“ eines Unternehmens, ist ein Konzept, das von Menschen für Menschen einer Gemeinschaft geschaffen wird. Eine starke Unternehmenskultur trägt zu verbessertem Wohlbefinden bei, vorausgesetzt, es gibt gemeinsame Überzeugungen. Genauso wie einige Menschen erkennen, dass es unmöglich ist, ihr Arbeitsverhalten in eine bestimmte Position zu integrieren, ist es für manche Menschen schwierig, sich in vorbereitete Muster der Unternehmenskultur einzufügen. Das UnternehmenskulturFaktor-Profil dient zur Bestimmung von Überzeugungen eines Unternehmens sowie der möglichen Integration individueller Überzeugungen, die sich beide auf ein gemeinsames Ziel hinbewegen.

„Erfolg ist nicht, was
du denkst, es ist, wie
du denkst!“

Das Ziel

ist es mit dem EQ-UnternehmenskulturFaktor-Profil:

- Überzeugungen, Einstellungen und Verhaltensweisen des Unternehmens und der Mitarbeiter zu integrieren
- Vorhandene Unterschiede zwischen den Erwartungen des Unternehmens und den Präferenzen des Mitarbeiters hinsichtlich einer bestimmten „Unternehmenspersönlichkeit“ herauszufinden
- Die Unternehmenskultur und den Anpassungsgrad an das Arbeitsumfeld durch die Ermittlung des Überzeugungs- und Wertesystems der Mitarbeiter zu erarbeiten
- Unternehmensstrategie und –systeme an die Unternehmenskultur anzupassen und kontinuierlich die Veränderung zu bestimmen
- Die Übereinstimmung zwischen Verhaltensweisen des Mitarbeiters/Vorgesetzten und dem „Verhalten“ des Unternehmens festzustellen