

# VPA - Verhaltens-Profil-Analyse



Mit der Verhaltens-Profil-Analyse bekommen Sie fundierte Kenntnisse über den Arbeitsstil Ihrer Mitarbeiter. Nur dann können Sie aktiv und konsequent ihre Stärken am Arbeitsplatz einsetzen und an ihren Begrenzungen arbeiten. Für Ihren Unternehmenserfolg.

## Was sind die Stärken Ihrer Mitarbeiter?

Was ist der Auslöser für die persönliche Motivation? Wie kommuniziert sie oder er? Das sind nur einige der Fragen, die Sie mit der Verhaltens-Profil-Analyse beantworten können. Die VPA ermöglicht Ihren Mitarbeitern, mehr über sich selbst und ihren Arbeitsstil herauszufinden.

### Was erreichen Sie mit der VPA?

- Bessere Personalbindung
- Effektiveres Personalmanagement
- Verbesserung des Einstellungsverfahrens

Diese Einsichten helfen Ihnen dabei zu verstehen, warum sich Menschen auf eine bestimmte Art und Weise verhalten und wie sie mit ihrem Umfeld kommunizieren. Gerade bei **Führungskräften** birgt die Kenntnis über die Kommunikationsfähigkeit enormes Potenzial zur Optimierung des Führungsstils.

In der Befragung wählt der Kandidat auf einem Fragebogen oder am PC unter vier Adjektiven das aus, was auf ihn am meisten und das, was auf ihn am wenigsten zutrifft. Insgesamt werden ihm 24 verschiedene Adjektiv-Gruppen vorgelegt. Aus diesen Antworten erstellt die Thomas-Software ein Verhaltens-Profil.

Die Ergebnisse sind eine sehr genaue und tiefgreifende Beschreibung des Arbeitsstils des Kandidaten bzw. Mitarbeiters. Je nach Anwendungsbereich stehen Ihnen bis zu 16 verschiedene Berichte zur Verfügung.

### Ihre Vorteile:

- Schnell - in nur 7-8 Min. ausgefüllt
- Genau - rein gefühlsmäßige Einschätzungen sind Vergangenheit
- Effektiv - Optimierung des Personalmanagements
- Einfach - weltweit via Internet jederzeit verfügbar.

## Frage & Antwort

### Wozu braucht man eine VPA?

Die objektiven und verhaltensbezogenen Informationen ermöglichen eine fundierte Entscheidungsfindung bei der Mitarbeiterauswahl und -entwicklung. Vakante Stellen lassen sich so schnell und passgenau besetzen.

### Zeigt die VPA gute und schlechte menschliche Eigenschaften?

Nein. Es gibt kein richtig oder falsch, kein gut oder schlecht. Der Bericht liefert ausschließlich einen Einblick in die Arbeitsweise und Eigenschaften innerhalb des Arbeitsumfeldes.

### Wie hoch ist die Zuverlässigkeit?

Thomas International erfüllt die Anforderungen der renommierten British Psychologists Society (BPS) für Beurteilungsverfahren und ist Gründungsmitglied der Business Test Publishers Association (BTPA).

### Wie trägt die VPA zum Unternehmenserfolg bei?

Fehler im Einstellungsprozess führen zu teuren Fehlbesetzungen und somit zu höheren Kosten. Subjektive Auswahlverfahren sind der Hauptgrund hierfür.

Die VPA gewährleistet eine objektive und valide Eignungsbeurteilung des Kandidaten. Teure Fehlbesetzungen lassen sich so meist wirkungsvoll verhindern.





Mit den umfassenden Anwendungen der VPA können Sie feststellen, welche Fähigkeiten Mitarbeiter mitbringen und ob diese Fähigkeiten für den Arbeitsbereich geeignet sind. Die verschiedenen Auswertungen sind für unterschiedliche Unternehmensbereiche und Positionen einsetzbar.

## Das VPA-Profil

Das VPA-Profil liefert eine umfassende Analyse der Stärken am Arbeitsplatz, der Ängste, Motivationsfaktoren und Wertevorstellungen. Die Analyse enthält zusätzlich Informationen darüber, wie die Person unter Druck und in Stresssituationen arbeitet sowie über mögliche Frustrationen oder Probleme.

## Die Mitarbeiter-Arbeitsplatz-Analyse

Das Stellenprofil zeigt die Anforderungen einer bestimmten Position. Integriert ist zusätzlich eine Übereinstimmungsanalyse, die feststellt, inwieweit der Kandidat den Anforderungen der Position entspricht.

## Kurzfassung für Manager

Zeit ist Geld. Deshalb ermöglicht ein Kurzbericht einen Überblick über die wesentlichen Punkte der Analysen – ideal für Führungskräfte.

## Fragenkatalog Management / Vertrieb / Allgemein

Hier schauen Sie im persönlichen Gespräch „hinter die Maske des Bewerbers“. Mit den strukturierten Fragen zum Arbeitsplatz-Verhalten stellen Sie fest, ob der Kandidat – egal welcher Hierarchieebene – in der Lage ist, die Anforderungen des speziellen Arbeitsbereiches zu erfüllen.

## Teambildung

Organisation und Definition einer idealen Team-Konstellation. Analyse der Rolle im Team und schnelle Identifikation von Problemursachen.

## Feedback für den Kandidaten

Der Bericht gibt dem Kandidaten ein Feedback. Darin steht, welche besonderen Werte die Person in die Organisation einbringt. Zur besseren Selbsteinschätzung und Motivation.

## Berufliche Ausrichtung

Mit diesem Tool können Sie herausfinden, welches Karrierepotenzial in Mitarbeitern steckt. Es ist speziell darauf zugeschnitten, die Fähigkeiten des Kandidaten in den Bereichen Verwaltung, Leitung und Geschäftsführung auszuloten.

## Stärken und Begrenzungen

Schnell und effektiv erhalten Sie einen Überblick über die Stärken und Begrenzungen des Kandidaten. Der Bericht ist ein hilfreiches Arbeitsmittel, um im persönlichen Gespräch über Leistung und Zukunftsaussichten des Mitarbeiters zu urteilen.

## Beziehungsanalyse

Hier werden die Stärken von zwei Mitarbeitern festgestellt und parallel aufgezeigt, wie die Personen einander einschätzen und miteinander kommunizieren. Das Ergebnis bringt nützliche Hinweise für die Optimierung des Arbeitsverhältnisses.

## Effektives Führen

Der Bericht liefert Ihnen Informationen darüber, wie eine Person erfolgreich geführt werden kann, welche Motivationsfaktoren greifen und welcher Kommunikationsstil ankommt.

## NEU: Strukturiertes Interview

Basierend auf der individuellen VPA erhalten Sie kostenfrei einen von erfahrenen HR-Experten erstellten Fragenkatalog als Leitfaden für ein strukturiertes Interview. In Verbindung mit dem VPA-MAA-Vergleich werden weitere Fragen explizit auf das vorgegebene Stellenprofil generiert.

## Management-Analyse

Im Mittelpunkt steht hier die Abfrage von speziellen Managementkompetenzen wie Führen und Motivieren, Entscheidungsfähigkeit, Planung und Problembewältigung, Kommunikationsstil und administrative Fähigkeiten.

## Administration und Technik

Beschreibung der Fähigkeit einer Person im administrativen oder technischen Bereich.

## Analyse Vertrieb

Dieser Bericht zeigt die Eignung der Person, erfolgreich Verkaufsgespräche zu führen und abzuschließen. Weitere Themen sind Kundenbetreuung, Präsentation und Administration.

## Analyse Call Center

Damit erkennen Sie die Eignung einer Person für das Call Center und dessen spezielle Anforderungen, wie z.B. Umgehen mit Aggression und Unhöflichkeit, aktives Bewerben von Produkten u.v.m.

## Trainingsbedarf

Mit diesem Tool identifizieren Sie Trainingsbedarf, Kompetenzen und Schwachstellen.