SIZE PROZESS®

PERSÖNLICHKEIT VERSTEHEN · POTENZIALE ENTWICKELN

SIZE PROZESS®

im Recruiting

Persönliche Voraussetzungen erkennen –
Potenziale verstehen –
Kompetenzentwicklung unterstützen

EIN DIFFERENZIERTER BLICK AUF DEN MENSCHEN

Recruiting



Vorwort

Das SIZE PROZESS® Persönlichkeitsprofil bildet gemeinsam mit der SIZE ACADEMY® Lernplattform für mich in erster Linie eine wertvolle Grundlage für die persönliche Standortbestimmung, gezielte Entwicklung und Begleitung von Veränderungsprozessen. Beide unterstützen dabei, Menschen in ihrer Individualität besser zu verstehen, persönliche Stärken und Potenziale zu erkennen und neue Entwicklungsperspektiven zu eröffnen.

Die Erfahrungen aus der Praxis, insbesondere die Rückmeldungen unserer zertifizierten Partnerinnen und Partner, zeigen jedoch, dass SIZE PROZESS® auch im Recruiting – insbesondere in der Personalauswahl – einen wertvollen ergänzenden Beitrag leisten kann. Voraussetzung dafür ist ein fachlich fundierter und verantwortungsvoller Einsatz.

Dabei geht es nicht darum, Menschen anhand ihres Persönlichkeitsprofils als geeignet oder ungeeignet einzustufen. Vielmehr eröffnet das Profil eine zusätzliche Perspektive auf persönliche Voraussetzungen, bevorzugte Denk-, Wahrnehmungs- und Verhaltensweisen sowie individuelle Stärken und Entwicklungspotenziale. Erkenntnisse aus Interviews, Assessments und anderen Auswahlverfahren können dadurch um weitere Gesichtspunkte ergänzt und im persönlichen Gespräch differenzierter betrachtet werden.

Ein Grundgedanke ist mir dabei besonders wichtig: Neben der Frage, ob ein Mensch die Anforderungen einer bestimmten Funktion erfüllt, sollte auch betrachtet werden, welche persönlichen Voraussetzungen und Potenziale er mitbringt und welche Rahmenbedingungen erforderlich sind, damit er seine Kompetenzen in dieser Funktion wirksam einsetzen und weiterentwickeln kann.

Mit dieser Broschüre möchte ich aufzeigen, welchen zusätzlichen Nutzen SIZE PROZESS® für eine moderne, wertschätzende und professionelle Personalauswahl bieten kann – und wie sich bereits in dieser Phase wertvolle Impulse für die spätere persönliche und berufliche Entwicklung gewinnen lassen.

Fritz Zehetner
TOP im JOB GmbH. und Entwickler SIZE PROZESS®

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 2

01 / MODERNE PERSONALAUSWAHL 4

Welche Verfahren unterstützen eine fundierte Personalauswahl? 4

02 / ZUSÄTZLICHE PERSPEKTIVE 5

Was SIZE PROZESS® ergänzend beitragen kann 5

03 / PERSÖNLICHKEITSVERSTÄNDNIS 6

Persönlichkeit ist kein starrer Typ 6

04 / REFLEXIONSFRAGEN 7

Welche Einblicke bietet das Persönlichkeitsprofil? 7

04 / REFLEXIONSFRAGEN · FORTSETZUNG 8

Weitere Perspektiven für die Hypothesenbildung 8

05 / FACHLICHE UNTERSCHEIDUNG 9

Persönlichkeit ist nicht Kompetenz 9

06 / ANWENDUNG IM RECRUITING 10

Verantwortungsvoll und fair vorgehen 10

07 / NACHHALTIGER NUTZEN 11

Vom Recruiting zur Entwicklung 11

08 / UNSER VERSTÄNDNIS 12

Welche Verfahren unterstützen eine fundierte Personalauswahl?

Eine fundierte Personalauswahl beginnt mit klar definierten Anforderungen und verbindet geeignete, möglichst standardisierte Methoden.

VERFAHREN	WESENTLICHE PERSPEKTIVE
Strukturierte Interviews	Vergleichbare Antworten, Erfahrungen und Verhaltensbeispiele
Arbeitsproben / Fallstudien	Tatsächliches Handeln bei praxisnahen Aufgaben
Assessment-Center	Beobachtetes Verhalten in verschiedenen Übungen
Fach- und Fähigkeitstests	Fachwissen und ausgewählte kognitive Fähigkeiten
Situative Verfahren	Entscheidungen in berufsbezogenen Situationen
Referenzen / Biografie	Bisherige Erfahrungen und belegbare Leistungen

Reichen Interviews und Assessments aus?

Hochwertige, anforderungsbezogene Auswahlverfahren können eine solide Grundlage für Personalentscheidungen bilden. Entscheidend ist nicht die Anzahl der eingesetzten Instrumente, sondern ihr Beitrag zur verlässlichen Beurteilung der beruflichen Eignung.

Im Mittelpunkt stehen Qualifikationen, Erfahrungen, Fähigkeiten, vorhandene Kompetenzen und beobachtbares Verhalten. SIZE PROZESS® ergänzt diese Perspektive um Fragen nach den persönlichen Voraussetzungen, Bedürfnissen und Potenzialen eines Menschen – und nach möglichen Entwicklungsimpulsen.

Was SIZE PROZESS® ergänzend beitragen kann

Das SIZE PROZESS® Persönlichkeitsprofil und die Potenzialanalyse dienen in erster Linie der persönlichen Standortbestimmung, Selbstreflexion und Entwicklung.

Sie eröffnen einen differenzierten Blick auf persönliche Stärken, Begabungen und Potenziale, bevorzugte Denk-, Wahrnehmungs-, Kommunikations- und Arbeitsweisen sowie psychologische Grundbedürfnisse, Beziehungserwartungen und Motivationsfaktoren.

Darüber hinaus liefern sie Hinweise auf mögliche Kontakt- und Beziehungsmuster, Stressreaktionen und persönliche Entwicklungsfelder. Im qualifizierten Auswertungsgespräch werden diese Erkenntnisse im individuellen Kontext reflektiert.

Zwei Perspektiven – unterschiedliche Schwerpunkte:

AUSWAHLVERFAHREN	SIZE PROZESS®
Was kann die Person bereits?	Welche Stärken und Potenziale bringt sie möglicherweise mit?
Wie handelt sie in beruflichen Situationen?	Welche Muster und Bedürfnisse könnten ihr Handeln beeinflussen?
Welche Anforderungen erfüllt sie?	Wie lassen sich ihre persönlichen Ressourcen für Entwicklung nutzen?

Beide Perspektiven können sich ergänzen. Auch etablierte Auswahlverfahren beziehen persönliche Merkmale ein; das Persönlichkeitsprofil bietet insbesondere Ansatzpunkte für vertiefende Reflexion und Entwicklungsdialoge.

Persönlichkeit ist kein starrer Typ

SIZE PROZESS® versteht Persönlichkeit als ganzheitliches, dynamisches ICH-SYSTEM.

Das Modell geht davon aus, dass jeder Mensch über alle sechs Persönlichkeitsstile verfügt. Diese sind individuell unterschiedlich ausgeprägt und stehen in Wechselwirkung mit psychologischen Grundbedürfnissen, persönlichen Erfahrungen und dem sozialen Umfeld.



Analytisch	Einfühlsam	Kreativ
Werteorientiert	Ruhig	Aktiv

Die individuelle Persönlichkeitsstruktur weist eine gewisse Stabilität auf, bleibt jedoch über die gesamte Lebensspanne entwicklungs- und veränderungsfähig.

Im Mittelpunkt steht nicht: „Welcher Persönlichkeitstyp bin ich?“

- Wie ist meine Persönlichkeit strukturiert und wie hat sie sich entwickelt?
- Was prägt mein Denken, Fühlen, Handeln und meine Wahrnehmung?
- Welche Muster beeinflussen meine Beziehungsvorstellungen sowie mein Kontakt- und Kommunikationsverhalten?

Welche Einblicke bietet das Persönlichkeitsprofil?

Das Persönlichkeitsprofil eröffnet Ansatzpunkte, um persönliche Voraussetzungen im Hinblick auf Aufgaben, Rollen und Entwicklungsmöglichkeiten näher zu betrachten. Die folgenden Fragen sind Reflexionsangebote, keine abschließenden Feststellungen über eine Person.

01 Stärken, Begabungen und Potenziale

Welche persönlichen Stärken, Begabungen und Entwicklungspotenziale bringt die Person möglicherweise mit?

02 Wahrnehmungs-, Denk- und Arbeitsweisen

Wie nimmt die Person sich selbst, andere Menschen und Situationen bevorzugt wahr? Welche Denk- und Arbeitsweisen könnten für sie typisch sein?

03 Kommunikation und Kontaktgestaltung

Welchen Kommunikationsstil bevorzugt die Person vermutlich? Wie gestaltet sie den Kontakt, und welche Formen der Ansprache kommen ihr möglicherweise entgegen?

Weitere Perspektiven für die Hypothesenbildung

04 Beziehungsvorstellungen und Erwartungen

Welche Erwartungen könnte die Person an Zusammenarbeit, Beziehungen und den gegenseitigen Umgang stellen?

05 Psychologische Grundbedürfnisse und Motivation

Welche Grundbedürfnisse sind vermutlich besonders bedeutsam? Was könnte Motivation, Leistungsbereitschaft und Arbeitszufriedenheit fördern?

06 Mögliche Falltüren und Stressmuster

Welche gewohnten Denk- und Verhaltensmuster könnten unter Belastung hinderlich werden? Wie reagiert die Person möglicherweise auf Stress und Enttäuschungen?

07 Voraussetzungen für die Kompetenzentwicklung

Welche persönlichen Voraussetzungen könnten die Entwicklung und den wirksamen Einsatz beruflicher Kompetenzen erleichtern oder erschweren?

Wichtig für die Interpretation

Die Ergebnisse bieten Anhaltspunkte für einen professionellen Dialog und Hypothesenbildung. Im qualifizierten Auswertungsgespräch werden persönliche Zusammenhänge und mögliche Entwicklungsperspektiven gemeinsam reflektiert. Einzelne Stile oder Kennzahlen erlauben keine pauschalen Aussagen über Eignung oder Leistung.

Persönlichkeit ist nicht Kompetenz

Persönliche Voraussetzungen und berufliches Können stehen in Beziehung – sind aber nicht dasselbe.

Zwei Menschen können dieselben Kompetenzen erfolgreich einsetzen und sich dennoch in Motivation, Kommunikation und Vorgehensweise deutlich unterscheiden. Ob und wie wirksam eine Kompetenz eingesetzt wird, zeigt sich im konkreten, anforderungsbezogenen Handeln.

Vier zusammenhängende Voraussetzungen für wirksames Handeln

WISSEN	Fachliches und methodisches Wissen
KÖNNEN	Entwickelte Fähigkeiten, Fertigkeiten und Erfahrungen
WOLLEN	Motivation und Bereitschaft zum Handeln
DÜRFEN	Handlungsspielräume und unterstützende Bedingungen

Gerade unter Belastung können gewohnte Muster wie überhöhte Perfektion, Kontrolle, Rückzug, Konfliktvermeidung oder impulsives Handeln die Anwendung vorhandener Kompetenzen erschweren. Solche Zusammenhänge liefern mögliche Anhaltspunkte für die persönliche Entwicklung.

Verantwortungsvoll und fair vorgehen

Der Nutzen liegt im sorgfältigen Zusammenspiel unterschiedlicher Erkenntnisse – nicht in der Einteilung von Menschen nach Persönlichkeitstypen.

01 Anforderungen zuerst

Berufliche Auswahlkriterien vorab klar definieren. Entscheidungen auf geeignete, qualifikations- und eignungsbezogene Informationen stützen.

02 Verfahren sinnvoll kombinieren

Strukturierte Interviews, Arbeitsproben und weitere passende Verfahren als Grundlage der Auswahl verwenden.

03 Profil dialogisch interpretieren

SIZE PROZESS® durch zertifizierte Fachpersonen auswerten. Ergebnisse als Reflexionshypothesen verstehen und im qualifizierten Auswertungsgespräch gemeinsam überprüfen.

04 Datenschutz und Freiwilligkeit beachten

Eine geeignete Rechtsgrundlage, Zweckbindung, Vertraulichkeit und einen fairen Umgang mit sensiblen Ergebnissen sicherstellen. Die Freiwilligkeit im Bewerbungskontext besonders sorgfältig prüfen.

05 Entwicklung statt Etikettierung

Keine Eignungsentscheidung aus einem einzelnen Stil, einer Kennzahl oder einem vermuteten Stressmuster ableiten.

Vom Recruiting zur Entwicklung

Der besondere Mehrwert von SIZE PROZESS® zeigt sich häufig über die Stellenbesetzung hinaus. Erkenntnisse aus der Persönlichkeitsreflexion können beim Onboarding, in der Zusammenarbeit und beim Aufbau beruflicher Kompetenzen genutzt werden.

RECRUITING	ONBOARDING	ENTWICKLUNG
Kompetenzen beurteilen	Rolle und Erwartungen klären	Stärken bewusst einsetzen
Potenziale reflektieren	Kontakt und Zusammenarbeit gestalten	Lerngelegenheiten nutzen
Auswahl treffen	Handlungsspielräume vereinbaren	Fortschritte reflektieren

Was kann daraus konkret entstehen?

Stärken gezielt nutzen: Persönliche Ressourcen erkennen, geeignete Aufgaben übernehmen und Entwicklungspotenziale bewusst fördern.

Zusammenarbeit und Handlungsspielräume gestalten: Individuelle Bedürfnisse berücksichtigen, Erwartungen klären und neue Wege im Umgang mit Herausforderungen entwickeln.

Kompetenzen nachhaltig entwickeln: Anspruchsvolle Aufgaben, praktische Erfahrungen, Feedback und gezieltes Lernen verbinden und Fortschritte regelmäßig reflektieren.

So können Erkenntnisse aus der Persönlichkeitsreflexion über die Auswahl hinaus für einen längerfristigen Entwicklungsprozess genutzt werden.

08 / UNSER VERSTÄNDNIS

Den Menschen hinter den Kompetenzen verstehen

Nicht die vereinfachte Frage:

„Passt diese Persönlichkeit zu dieser Funktion?“

Sondern die weiterführende Frage:

„Welche persönlichen Stärken, Voraussetzungen und Potenziale bringt dieser Mensch mit – und wie können diese für die Entwicklung und den wirksamen Einsatz von Kompetenzen genutzt werden?“

SIZE PROZESS® steht für eine ganzheitliche, wertschätzende und entwicklungsorientierte Betrachtung des Menschen. Entscheidend ist nicht die Zuordnung zu einem Persönlichkeitstyp, sondern das Verständnis individueller Ressourcen, Bedürfnisse und Entwicklungsmöglichkeiten.

Im Recruiting ergänzt das Persönlichkeitsprofil etablierte, anforderungsbezogene Auswahlverfahren um eine zusätzliche Perspektive. Es liefert Anhaltspunkte für vertiefende Gespräche und schafft eine wertvolle Grundlage für die anschließende persönliche und berufliche Entwicklung.

Persönlichkeit verstehen. Potenziale entwickeln.
Kompetenzen wirksam einsetzen.

SIZE PROZESS® | Persönlichkeits- & Kommunikationsmodell

Weitere Informationen: www.sizeprozess.at