

## Neue Führungskräfte zu finden, ist nicht so schwierig.

Der eigentliche Suchprozess ist sogar häufig recht einfach. Die grosse Verantwortung liegt in der Auswahl. Die Auswahl des besten Kandidaten - männlich, weiblich oder divers, ob extern oder intern - ist dagegen nicht so einfach, dabei aber so wichtig.

## Wie kann man möglichst sicherstellen, dass die Auswahl und die Entscheidung wirklich richtig ist?

Testverfahren und Assessment Center können hier den Auswahl- und Entscheidungsprozess massgeblich unterstützen. Sie ermöglichen eine objektive Beurteilung, die Vorhersage von Leistung und Potenzial, Effizienz und Fairness. Darüber hinaus gewährleisten sie eine effektive Kandidatenauswahl, reduzieren Fehlbesetzungen und liefern wertvolle Zusatzinformationen für das suchende Unternehmen, und sichern den nachhaltigen Erfolg der Besetzung.

Die Bandbreite der Testverfahren ist gross. Man unterscheidet im Wesentlichen:

1. Persönlichkeitstests
2. Fähigkeitstests
3. Leadership Potential Assessment

Es gibt diverse Testverfahren und Tools. Die Tests, z.B. BIP, HPI, HDS, MVPI, MBTI etc., sie alle geben Einblicke in unterschiedlichste Facetten. Doch die heutigen Anforderungen sind so facettenreich, dass es in der Regel mehrere Tests benötigt, um das umfassende, ganzheitliche Ergebnis zu erzielen.

## **Welches Produkt gibt einen Gesamtüberblick und hat somit eine starke Aussagekraft?**

Wer oder was bietet ein umfassendes und mehrdimensionales Assessment, das verschiedene Testverfahren kombiniert, um ein ganzheitliches Bild von den Fähigkeiten und Potenzialen eines Kandidaten zu erhalten? Und welches Verfahren kann ich optimal mit denjenigen Faktoren ergänzen, auf die ich in meiner Funktion ohnehin achte: Berufserfahrung, Leistungsnachweise und/oder Referenzen? Nur ein Persönlichkeitstest würde hierbei zu kurz kommen.

---

**Aus Studien über Top- und Low-Performer wissen wir, dass reine Persönlichkeitstests für Führungsfunktionen eine eher geringe Aussagekraft haben.**

**Und diese wird noch geringer, wenn man Top-Kandidaten miteinander vergleicht.**

**Aufschlussreicher sind motivationale und kognitive Faktoren - aber auch diese allein reichen nicht raus.**

---

Durch ein Mandat habe ich Produkt von MINDONE kennenlernen dürfen. Ein Kandidat hat mir sein aktuelles Testergebnis seinem Dossier beigelegt zur Einsicht. Ich war sofort von der Aussagekraft der Reports begeistert

---

MINDONE nutzt die Vorteile der einzelnen Tests und kombiniert sie: Motivationsfaktoren, berufliche Interessen, Lern- und Denkstil, Persönlichkeit und analytische Fähigkeiten werden dabei zu einem einheitlichen System geformt. Im Gegensatz zu Verfahren, bei denen die Instrumente isoliert eingesetzt werden, verknüpft MINDONE die Informationen aus den verschiedenen Tests zu einem ganzheitlichen Bild.

MINDONE analysiert (im Gegensatz zu anderen Tests) den ganzheitlichen MINDSET. So wie es bei Spitzensportlern der Mindset ist, der den Unterschied macht, so ist es auch bei Top Talenten oder High Performern in Führungspositionen. Nicht die Persönlichkeit, nicht die Intelligenz allein und auch nicht die Motivation allein, machen den Unterschied. Der gesamte Mindset macht den Unterschied.

**Die Ergebnisse von MINDONE sind für höchste Führungsfunktionen geeignet und finden dort hohe Akzeptanz. (Im Gegensatz zu den meisten «Psychotests»).**

Der Vorteil gegenüber herkömmlichen Testverfahren liegt auch darin, dass MINDONE durch die verschiedenen Testdimensionen sowohl Begrenzungen als auch Entwicklungshebel sehr differenziert aufzeigt. Coaches für High Performer erkennen genau, an welchen Aspekten des Mindsets sie gezielt Entwicklung ansetzen können.

Weitere wesentliche Vorteile des Verfahrens sind der geringere (zeitlicher und finanzieller) Aufwand im Vergleich zu anderen Angeboten, die vergleichbare Tests einzeln anbieten, und die wesentlich höhere Praktikabilität durch automatisierte Vernetzung.

---

## Anwendungsbereiche

- Standortbestimmung für Führungs- und Schlüsselkräfte
- Besetzung von Führungspositionen: Post Merger, Change Prozesse, Recruiting
- Laufbahnplanung
- Nachfolgeplanung
- Basis für Führungsentwicklung
- Mindset-Analyse
- Analyse der Führungskultur
- Analyse unternehmensspezifischer Erfolgsfaktoren
- Controlling von Entwicklungsmassnahmen

---

Seit einigen Monaten haben wir es – exklusiv als Executive Search Unternehmen in der Schweiz – nun im Einsatz.

---

## Unser Fazit, das unsere Klienten\* bestätigen:

- HÖCHSTE Aussagekraft
- Wertvolle Zusatzinformationen über die Kandidaten
- Differenzierung der Persönlichkeiten auf der Shortlist mit höchster Objektivität
- Spannende, fundierte Entscheidungsgrundlage
- Wertvolle Hinweise für ein erfolgreiches Onboarding
- Der Einsatz von MINDONE spart Zeit und Ressourcen. Das Testverfahren kann halb- oder ganztägige Assessment Center optimal vorbereiten oder gegebenenfalls sogar ersetzen. Darüber hinaus gibt es einen hohen Indikator für die Erfolgsaussichten der ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten in halb- oder ganztägigen Assessment-Center-Durchläufen.
- Effizient, zeit- und ressourcensparend

*\*Referenzen können sehr gerne vermittelt werden*

## Unser Angebot für Sie und Ihr Unternehmen:

In meinen Offerten für Executive Search Mandate inkludiere ich die Kosten der Tests jeweils.

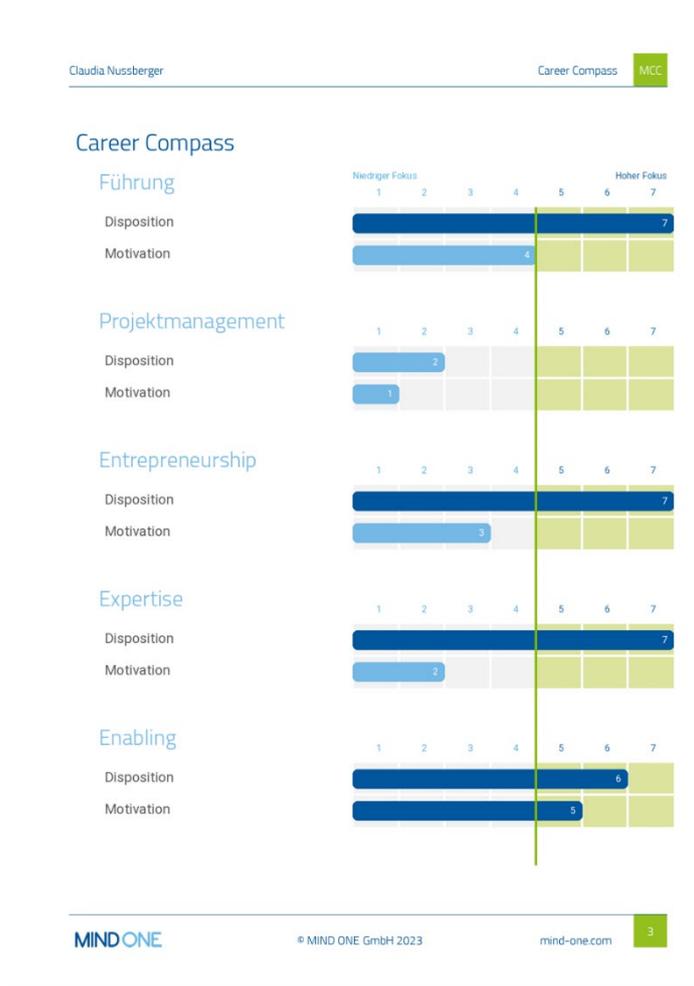
Es ist auch möglich, uns nur mit dem Testverfahren zu beauftragen, wenn Sie Ihre Suche durch eine eigene Recruiting-Organisation besetzen lassen.

Wir empfehlen, das Testverfahren mit den Kandidatinnen und Kandidaten durchzuführen, die Sie auf die Shortlist setzen möchten. In der Regel sind dies zwischen 2 und 4 Kandidaten.

Damit haben Sie nicht nur die oben genannten Vorteile, sondern auch eine größere Sicherheit, dass Sie in einem allfälligen Assessment Center keine unangenehmen Überraschungen erleben und sichern sich somit auch kostenseitig die höchstmögliche Effizienz.

Gerne stelle ich Ihnen das Testverfahren in einem persönlichen Gespräch anhand von Musterberichten vor. Hier ein erster Einblick in den «Career Compass». Dies ist ein Report, der aus den Ergebnissen gezogen werden kann.

Insgesamt erhalten Sie fünf Reports\*.



Sie sehen auf dieser Abbildung sehr gut, dass die Person (in diesem Falle ich selbst) kein Interesse und auch keine Disposition (nicht mehr!) hat, sich im Projektmanagement oder in stark administrativen und organisatorischen Themenstellungen zu bewegen. Doch für Führung, Entrepreneurship und Expertise sollte

man mich unbedingt einsetzen (auch wenn dafür ebenfalls nicht mehr die Motivation besteht). Im Bereich ENABLING sind Disposition und Motivation sehr nah beieinander.

Claudia Nussberger

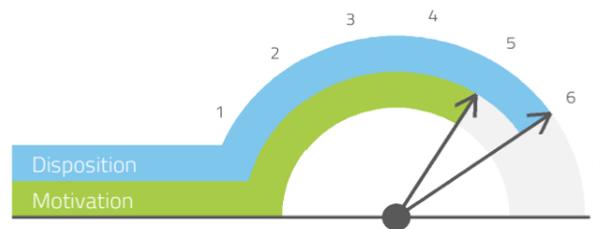
Career Compass

MCC

## Enabling

### Disposition

Jene Persönlichkeitsfaktoren sind hoch, die für Personen charakteristisch sind, die Entwicklung bei Individuen und Teams aktivieren und ermöglichen: Coaches, Scrum Master, Mediator:innen, Moderator:innen, Teamentwickler:innen, People Manager:innen etc. Sie bringen hohe emotionale Intelligenz und Empathie mit, sowie die Fähigkeit, andere ohne Positionsmacht zu energetisieren und aktivieren.



### Motivation

Eine berufliche Tätigkeit, bei der Möglichkeiten für Weiterentwicklung von Einzelnen und/oder Teams geschaffen werden, ist von hohem Interesse für Claudia Nussberger. Ebenso kann die Führung anderer ohne Positionsmacht ein attraktiver Aspekt der beruflichen Tätigkeit sein.

MINDONE

© MIND ONE GmbH 2023

mind-one.com

8

\*Success Factors, Management Competency Indicator, Multi-dimensional Report, Individual Report, Management Development & Engagement Report

## Kennenlern-Angebot:

MINDONE ist etwas Besonderes. **ÜBERZEUGEN SIE SICH SELBST.**

Da wir das Testverfahren derzeit exklusiv als Headhunter in der Schweiz anbieten, freue ich mich, Ihnen folgendes Kennenlernangebot unterbreiten zu dürfen:

Interne Besetzung/Entscheidung:

- Wenn Sie intern zwei oder mehrere interessante Kandidatinnen oder Kandidaten für eine Position haben und sich entscheiden müssen,
- oder eine externe Einschätzung zu einem oder mehreren internen Kandidaten oder einem Team wünschen

bieten wir Ihnen das Testverfahren gerne einmalig für **950 CHF zzgl. MwSt. pro Kandidatin oder Kandidat an.**

Sie erhalten die aussagekräftigen Berichte und ein Feedbackgespräch mit uns, welches wir mit den Interviews Ihrer Kandidatinnen und Kandidaten im Rahmen der Besprechung der Testergebnisse weiter vertiefen.

Wir benötigen von Ihnen lediglich die Fragen, die Lebensläufe und das Einverständnis, dass wir die Kandidaten in Ihrem Namen direkt für den Test kontaktieren dürfen. Innerhalb weniger Tage erhalten Sie dann die Ergebnisse.

**Dieses Angebot gilt bis zum 31.1.2024.**

Ich freue mich auf Ihre Kontaktaufnahme und grüsse Sie herzlich,

Claudia Nussberger





**MINDGNE**

# MINDONEpotential

**MINDONE**

We create development.

# Multidimensionales Profiling von Key Performern

MINDONE

Durch die innovative Kombination multidimensionaler Perspektiven wird MINDONEpotential zu dem Profiling-Instrument für Key Performer.

MINDONEpotential ist **weit mehr als ein herkömmlicher Persönlichkeitstest**: durch die Kombination von Motivatoren, Lern- und Denkstil, Persönlichkeitsmerkmalen, beruflichen Interessen und numerisch-analytischen Skills, erschließt sich ein vollständiges und valides Profil einer Person.



Motivation



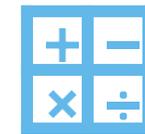
Berufs-  
interessen



Persönlich-  
keitsstruktur



Lern- und  
Denkstil



Numerisches  
Denkvermögen

# Success Factors & Competency Indicators

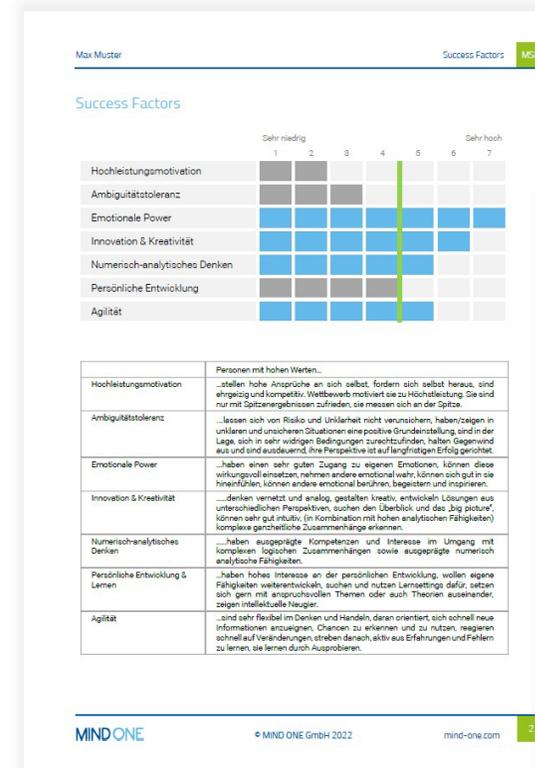
## MINDONEpotential Reports für Key Performer

### Management Competency Indicators

- MINDONEpotential gibt in der Kompetenzanalyse klare Indikationen, in welchen Kompetenzbereichen eine Person starke Ausprägungen hat.

### Success Factors

- Die grafische Zusammenfassung der Success Factors zeigt das Potenzial eines Teilnehmers auf einen Blick.



# Multidimensional Profile

## MINDONEpotential Reports

### Multidimensional Profile

- Das multidimensional Profil bietet einen grafischen Überblick der Ergebnisse in den fünf Dimensionen.

### Individual Report

- Der individuelle Report für Teilnehmer:innen beinhaltet detaillierte Beschreibungen der einzelnen Ausprägungen in den Dimensionen.

Max Muster Multi-dimensional Profile MDP

#### Motivation

Recognition	1	3	4	5	6	7	Opportunities for professional advancement, praise and higher professional status	
Material Award	1	2	3	4	5	6	7	Financial and other similar incentives, strong system of financial rewards
Affiliation	1	3	4	5	6	7	Good team atmosphere, opportunity for working with other team members on accomplishing common goals, being accepted and supported, team work	
Autonomy	1	2	3	4	5	6	7	Opportunity for independent work, freedom in making decisions, working without control and supervision
Flexibility	1	2	3	4	5	6	7	Independent management of own time, good balance of personal and professional, diverse environments, opportunity to independently decide about the way to reach goals
Influence	1	2	3	4	5	6	7	Influencing others, opportunities to change their opinion, enhancing their cognitive development
Achievement	1	2	3	4	5	6	7	Challenging tasks, great expectations, competitive environment, clear goals, responsibility for own results
Personal development	1	2	3	4	5	6	7	Opportunities for education and further development, both personal and professional
Meaning and values	1	2	3	4	5	6	7	Participation in activities perceived as meaningful and harmonized with one's personal system of values

#### Interests

Physical	1	2	3	4	5	6	7	Physical activities requiring significant use of hand and/or arms as well as working outdoors
Practical	1	2	3	4	5	6	7	Manual work, working with machines and simple mechanical repairs
Analytical	1	2	3	4	5	6	7	Research and data collection, theoretical discussions and analysis of complex concepts
Technical	1	2	3	4	5	6	7	Technology, development of technical devices and/or software, repair and maintenance of complex devices
Art and Culture	1	2	3	4	5	6	7	Exposure to different artistic experiences (books, movies, theatre, music, museums, ...)
Creativity	1	2	3	4	5	6	7	Expressing oneself in a creative, original way, creating something new
Helping/supporting	1	2	3	4	5	6	7	Assisting, teaching and supporting other people, social activities in different fields
Networking	1	2	3	4	5	6	7	Spending time with other people, socialisation, creating contacts and network of acquaintances
Leading	1	2	3	4	5	6	7	Leading others, convincing, telling others what to do and how
Commercial activities	1	2	3	4	5	6	7	Business development, sales, generating profit, decreasing costs and other similar commercial activities
Administering processes	1	2	3	4	5	6	7	Organising and administering existing projects
Transforming processes	1	2	3	4	5	6	7	Developing and implementing new work procedures

MIND ONE © MIND ONE GmbH 2022 mind-one.com 1

Max Muster Individual Report MDP

#### Thinking Style

Overall, you depend more than others on logic and analysis for developing or finding solutions. You generally analyze information accurately and carefully before making a decision. You process information especially sequentially, i.e. well-planned, with a logical structure and systematically. You require mental challenges, routine and too many rules may seem wearing to you. You learn best in an environment that challenges you mentally. Besides challenges in your field, this could take the form of other experts from whom you can profit. You can, however, also learn well alone or out of books.

■ Action ■ Reflection

■ Flexibility ■ Structure

**Action**  
Technology, development of technical devices and/or software, repair and maintenance of complex devices

**Reflection**  
Interest in discovering reasons why something happens, interest in abstract concepts and theories or in understanding people and interpersonal relations in an intuitive way

**Flexibility**  
Adjusting to changes and quick processing on new information, experimenting, creativity, intuitiveness and innovativeness

**Structure**  
Organizing information into logical and structured/sequential forms, striving for order and clear rules

MIND ONE © MIND ONE GmbH 2022 mind-one.com 6

# Career Compass

## MIND ONE potential Reports für Young Potentials

### Career Compass

- Der Career Compass unterstützt «high potentials» und ihre Vorgesetzten bei der Karriereplanung. Die Berichte analysieren die Disposition und Motivation für mögliche Karrieren.

### Management Development & Engagement Report

- Konkrete Entwicklungs- und Bindungsempfehlungen unterstützen Manager und Personalabteilungen bei der Festlegung massgeschneiderter Aktivitäten zur Entwicklung und Bindung von Mitarbeiter:innen.

The image displays three overlapping screenshots of reports generated by MIND ONE for a subject named 'Max Muster'.

- Top Report: Management Development & Engagement Report (MDP)**
  - Decisiveness:** Max Muster has a strong sense of urgency when making decisions. If the situation calls for it and the risks involved are clear, Max Muster is consistently willing to make decisions intuitively and quickly. She appreciates occasionally being able to discuss these decisions with others. She carefully weighs the consequences of decisions when the overall conditions are uncertain, and makes sure to avoid taking big risks. If Max Muster has to take risks, it's important to her to do so with as much assurance as possible.
  - Sociability:** Max Muster likes to be surrounded by people and appreciates gaining others' sympathies. She is open and accessible, and doesn't have the need to constantly keep a distance from others. Max Muster enjoys working with others and establishing lots of new contacts; being alone or working alone isn't really attractive to her.
  - Trust:** Gaining Max Muster's trust isn't easy; she has a sceptical disposition. Life has taught her it's better to be cautious and not to trust others too easily or quickly. She keeps her distance and doesn't like to get pulled into other people's problems.
- Middle Report: Career Compass (MDP)**
  - Enabling:** Disposition (score 4), Motivation (score 4).
  - Motivation:** Eine berufliche Tätigkeit, bei der die Möglichkeit für Weiterentwicklung geschaffen wird, ist nicht das berufliche Kerninteresse von Max Muster. Als Positionsmacht zu führen, kann ein Teilespekt der Tätigkeit sein.
- Bottom Report: Career Compass (MDP)**

	Niedriger Fokus				Hoher Fokus		
	1	2	3	4	5	6	7
<b>Führung</b>							
Disposition	1						
Motivation				4			
<b>Projektmanagement</b>							
Disposition				3			
Motivation					6		
<b>Entrepreneurship</b>							
Disposition					6		
Motivation				4			
<b>Expertise</b>							
Disposition				4			
Motivation				1			
<b>Enabling</b>							
Motivation				4			
Disposition				4			

# MIND ONE

The Talent & Performance Company.



MINDONE GmbH  
Landstraßer Hauptstraße 88 | 1030 Wien  
[office@mind-one.com](mailto:office@mind-one.com) | [mind-one.com](http://mind-one.com)



Join us on LinkedIn to  
[experience pure innovation!](#)