

# Gsponer.

## Gsponer ist Netzwerkpartner für Predictive Index® (PI)

Der PI ist ein spezifisch für die Berufswelt entwickeltes Führungs- und Assessment-instrument, welches jeder in seiner Anwendung trainierten Person ermöglicht, innerhalb von wenigen Minuten die motivierenden Bedürfnisse, Neigungen und grundsätzlichen Verhaltensweisen einer jeden Person auf jeder Hierarchieebene – sowie das Verhaltens-Anforderungsprofil einer Position – zu ermitteln. Die Beurteilungs-Methode basiert auf einer Freiwahl-Adjektiv-Checkliste, welche eine symbolische Umwelt darstellt, die sich aus einer Reihe von Reizen zusammensetzt, die wiederum mit vier primären (dominant, extravertiert, geduldig, formell) und zwei resultierenden Persönlichkeitsmerkmalen (Ausdauer und Durchhaltevermögen, sowie Entscheidungs-/Urteilsverhalten) verknüpft sind. Zudem stellt PI ein Gesamtbild über die Arbeitsmoral, die Produktivität und den sinnvollen Einsatz der Ressourcen innerhalb der Organisation zur Verfügung.

Der **PI** ist eine wertvolle Informationsquelle und Leitlinie für Manager, die für das Planen und Steuern von Aktivitäten weiterer Organisationsmitglieder verantwortlich sind. Der PI will als Hilfsinstrument angesehen werden und bezweckt, das menschliche Urteil zu unterstützen, nicht zu ersetzen.

Das Ergebnis der Predictive-Index-Analyse wird mit drei Verhaltensmustern grafisch dargestellt:

Das **Selbst** zeigt das grundlegende, natürliche Verhalten der Person: «Handeln, wie es der eigenen Natur entspricht» und ist als solches dem blossen «Beobachter» (Manager, Interviewer, Kollege usw.) verborgen.

Das **Selbst-Konzept** misst, in welcher Weise die Person versucht, ihr Verhalten den von ihr derzeit wahrgenommenen Anforderungen und Erwartungen ihres Arbeitsumfeldes anzupassen.

Die **Synthese** misst die tatsächlichen Verhaltensweisen der Person bei ihrer derzeitigen Arbeit und Arbeitsumwelt.

Mittels einer anderen Freiwahl-Checkliste des Predictive Index®, dem «**PRO**» (Performance Requirement Options), lässt sich in kurzer Zeit auch ein Verhaltens-Anforderungsprofil der Position oder eines Projektes erstellen. Anhand des Vergleiches der Persönlichkeitsmerkmale des «PRO» Stellenprofils mit der Darstellung derjenigen des/der Kandidaten/in, festgestellt werden, inwiefern Stelle und Kandidat/in «matchen».