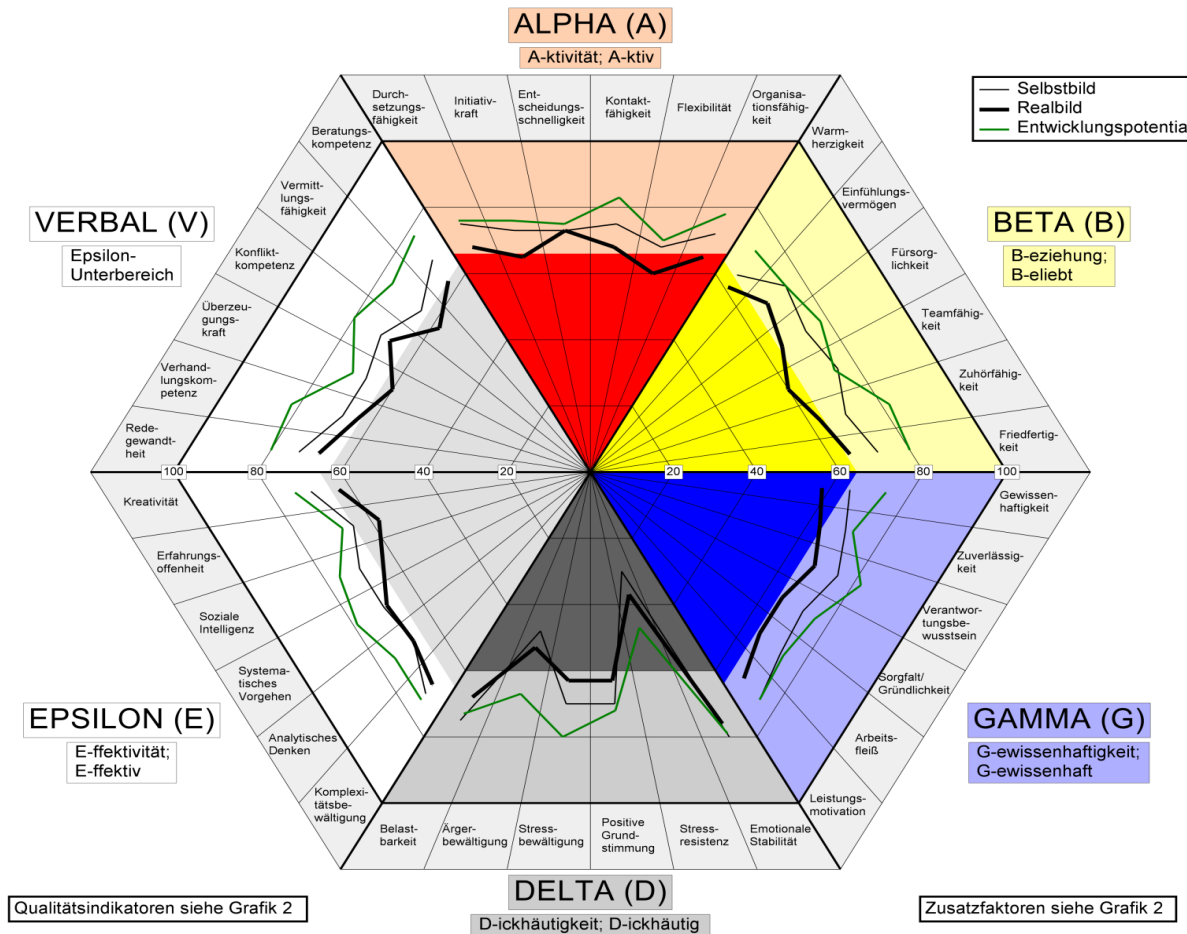


# BAMBECK – MASTER – PROFIL



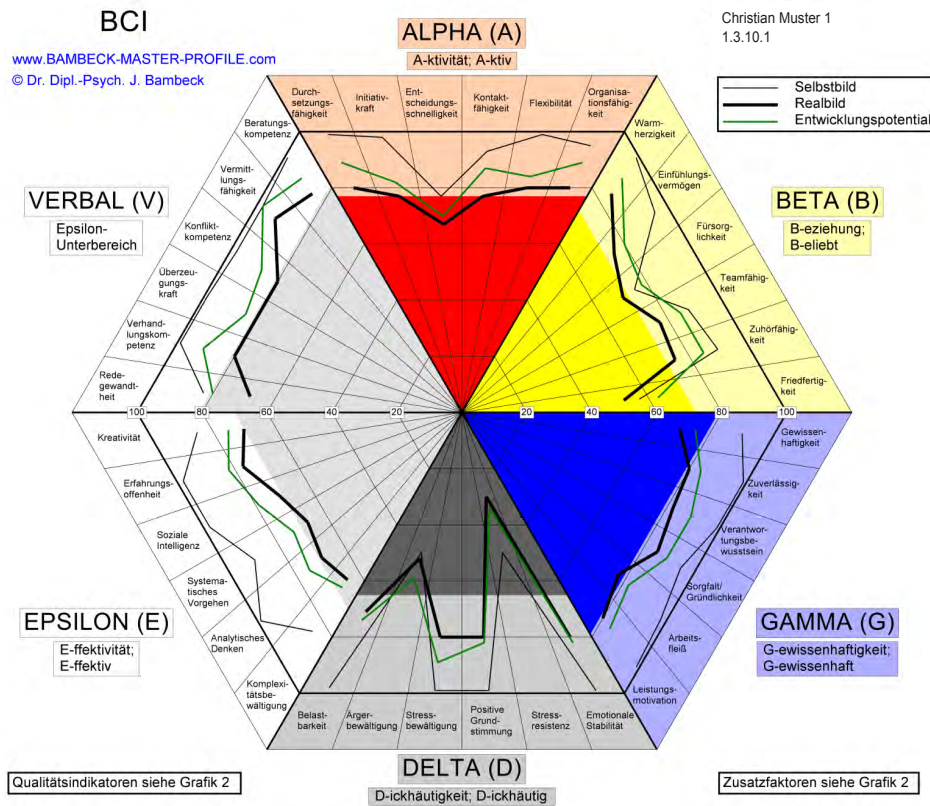
Die 7 Grundprobleme von Persönlichkeits-Profilen gelöst

## 7 GRUNDPROBLEME VON PERSÖNLICHKEITS-TESTS GELÖST

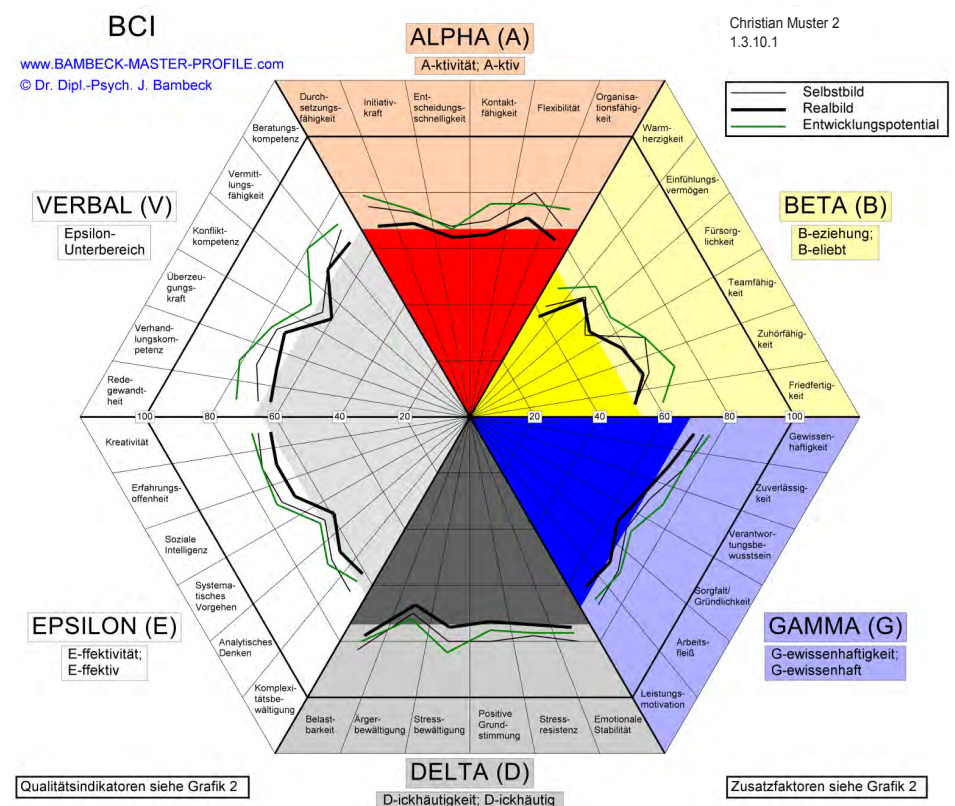
---

	Grundprobleme	Lösungen
1. Anzahl Faktoren	Üblich sind 5 – 32 Persönlichkeitseigenschaften	Mit der Anzahl Faktoren steigt die Aussagequalität: <b>66 Persönlichkeitseigenschaften</b>
2. Frageformulierung	Verneinungen, Adverbien (selten, manchmal, oft, immer etc.) werden unterschiedlich verstanden	<b>Unmissverständliche eindeutige</b> Frageformulierungen
3. Verhaltenskonsistenz	Verhält sich der Mensch mehr nach den Situationen oder nach seiner Persönlichkeitsstruktur	<b>Angabe der Verhaltenskonsistenz</b> ; unter 50 Punkte eher situationsflexibles und darüber eher personenbezogenes Verhalten
4. Antwortpräferenzen	Einseitige Antwortpräferenzen	<b>Korrektur</b> der einseitigen <b>Antwortpräferenzen</b> bei Extrem- und Mittelwerte
5. Versehentlich falsche Antworten	Versehentlich falsch beantwortete Fragen	Am Fragenbogenende <b>Korrekturmöglichkeit</b> von den versehentlich <b>falsch beantworteten Fragen</b> , dadurch steigt die Aussagequalität
6. Bewusste Fälschungen	1 von 3 fälscht bewusst seine Antworten in Auswahl-situationen	<b>1. Fälschungsschutz</b> durch Warnanzeige vor bewussten Fälschungen. <b>1. Sicherheit</b> vor Fehlentscheidungen und -besetzungen.
7. Unbewusste Verfälschungen	<b>Größtes Problem</b> 4 von 5 verfälschen unbewusst ihre Antworten (genau 85%)	<b>2. Fälschungsschutz</b> durch die Korrektur der unbewussten Verfälschungen. <b>2. Sicherheit</b> vor Fehlentscheidungen und -besetzungen.

# 6. PROBLEM GELÖST: SCHUTZ VOR BEWUSSTER FÄLSCHUNG

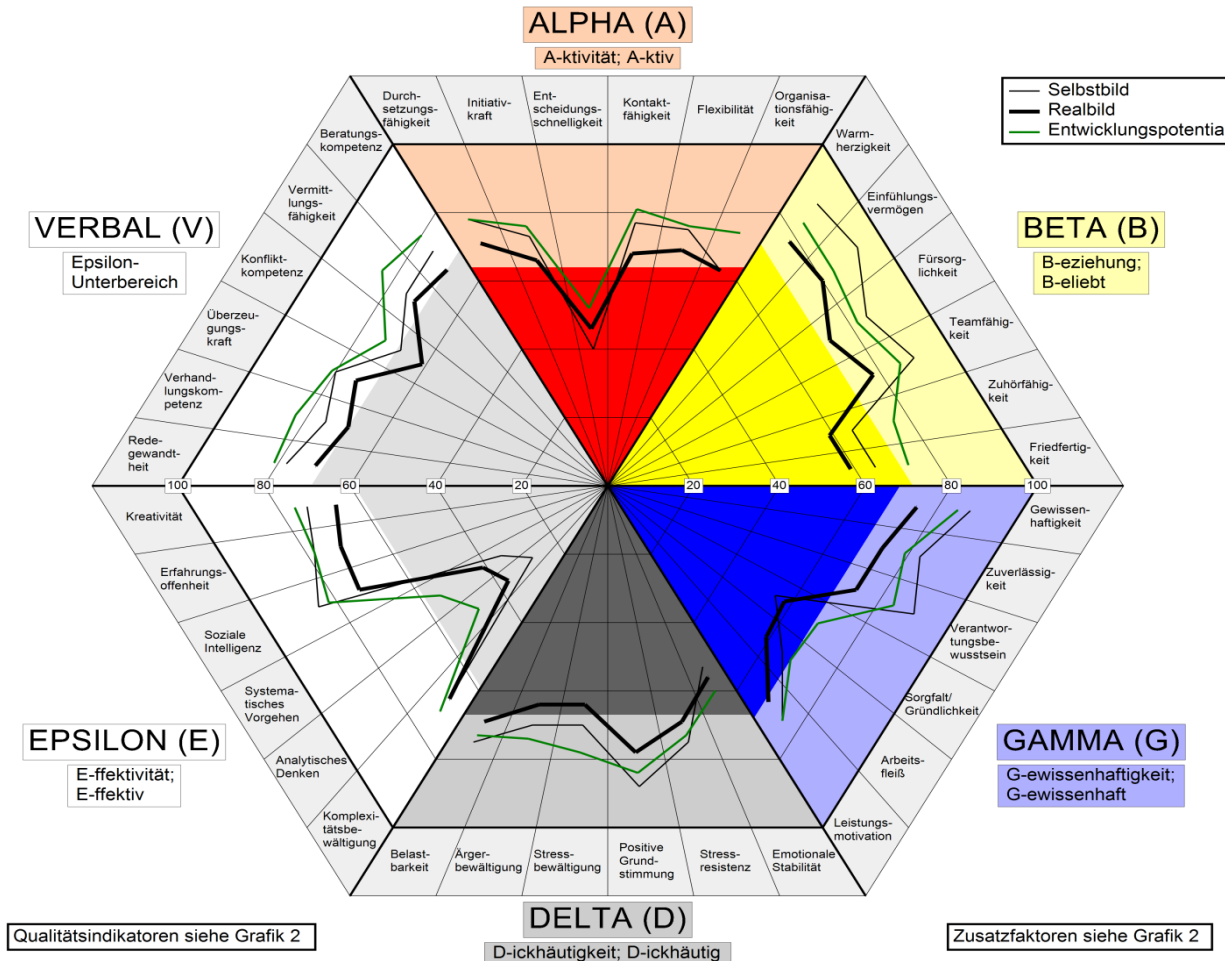


Erstes Bambeck-Master-Profil  
Bewusst gefälscht  
Fälschungssicherheits-Index überschritten



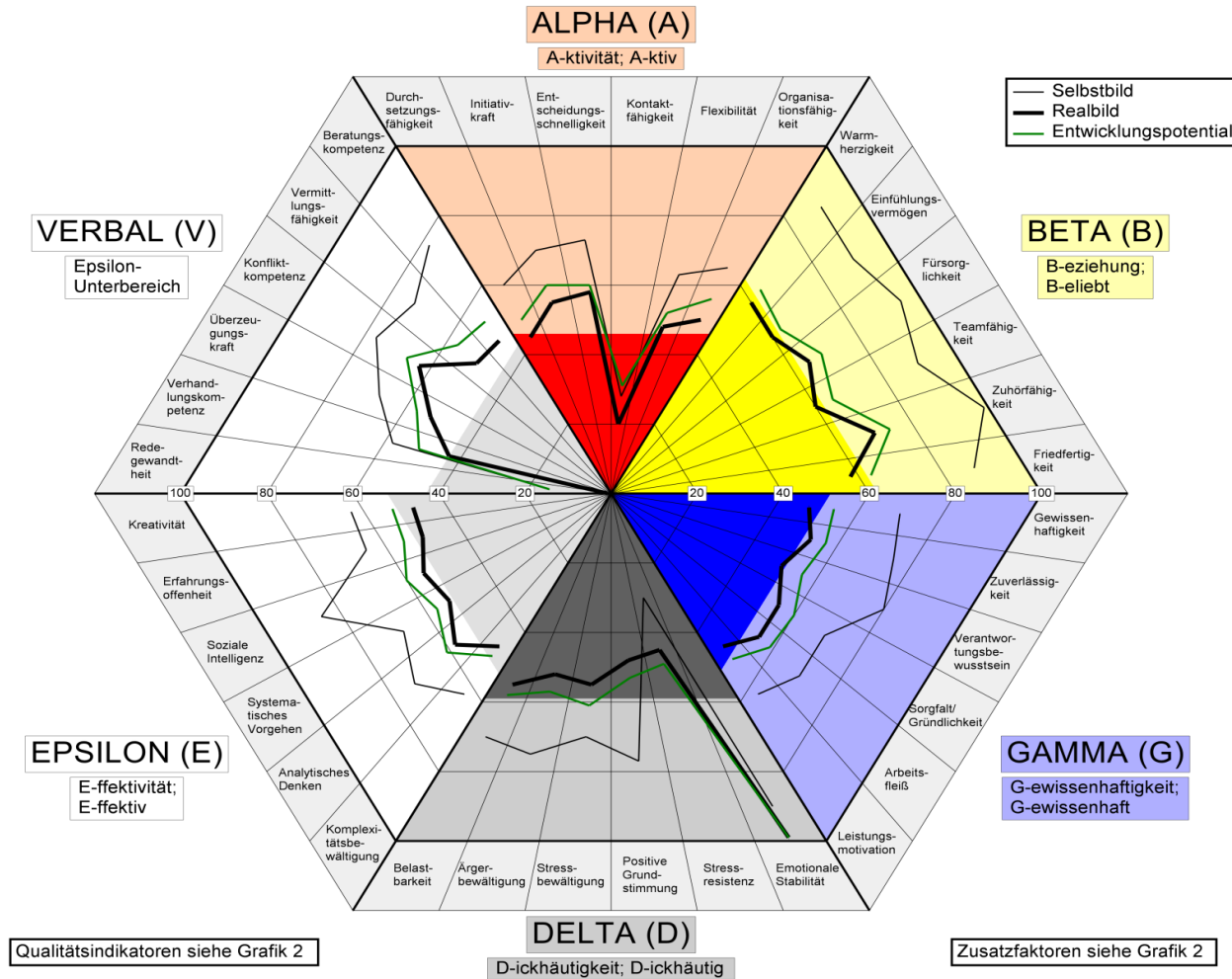
Zweites Bambeck-Master-Profil  
Nicht mehr bewusst gefälscht  
Hohe Sicherheit vor Fehlentscheidung und -besetzung

# VERMEIDUNG EINER FEHLBESETZUNG DANK FÄLSCHUNGSSCHUTZ



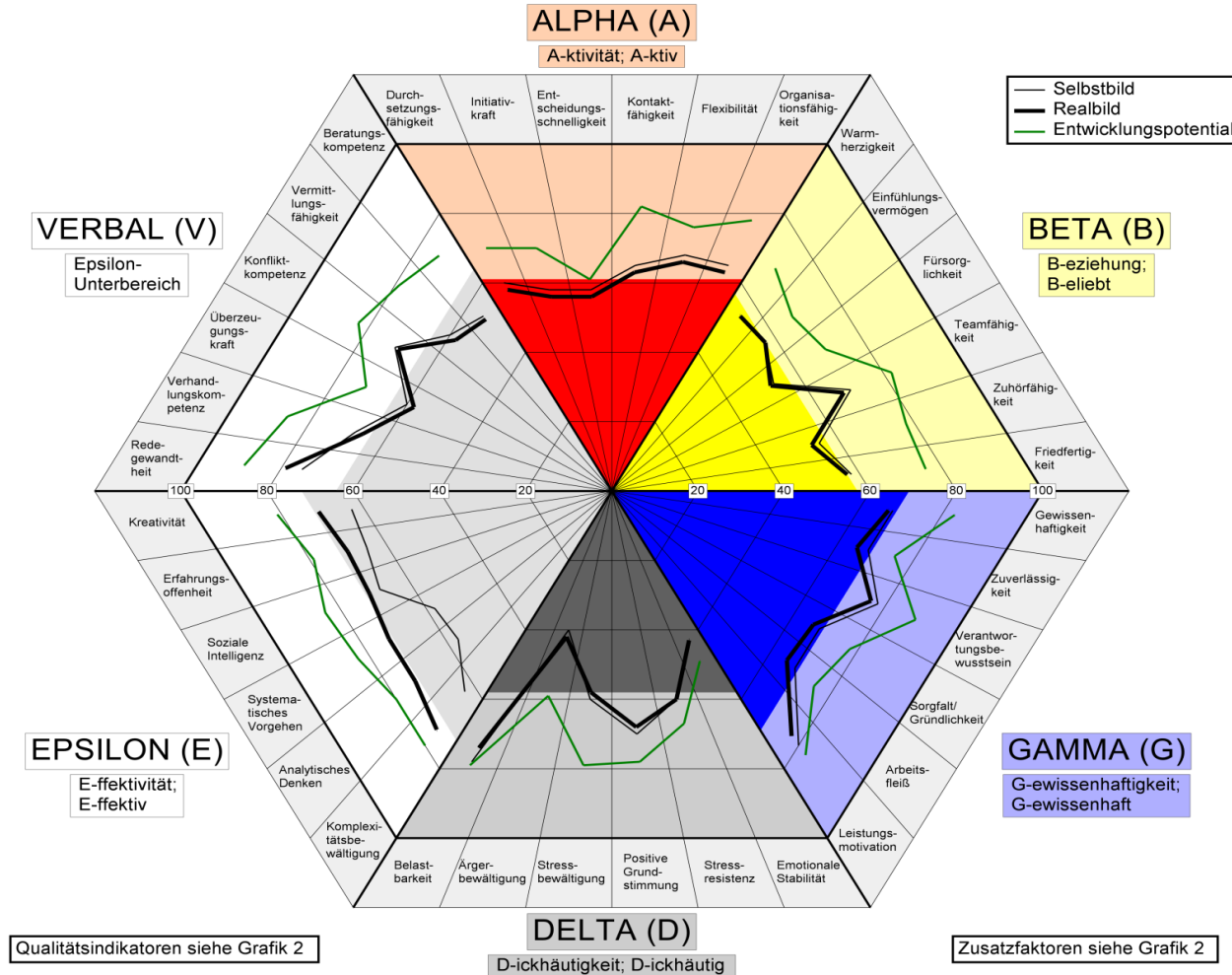
Hier ist der Fälschungssicherheits-Index vor bewusster Fälschung überschritten. Dadurch ist die Aussagegenauigkeit nicht mehr gewährleistet. Es bestand die Gefahr einer Fehlbesetzung mit kostspieligen Folgen. Zwei Möglichkeiten standen offen:  
 Das Bambeck-Master-Profil nochmals zu machen oder den Kandidaten aus dem Auswahlprozess zu nehmen.

# 7. PROBLEM GELÖST: SCHUTZ VOR UNBEWUSSTER FÄLSCHUNG



Der zu grosse Abstand zwischen den dünnen schwarzen Linien (unkorrigiertes Selbstbild) und den dicken schwarzen Linien (um die unbewussten Verfälschungen korrigiertes Realbild) wird durch die wissenschaftlich anerkannte Korrekturmethode korrigiert.

# NEU: ENTWICKLUNGSPOTENZIAL (grüne Linie)



Ein 29-jährige Teamleiter eines Grossverteilers wurde aufgrund seines Entwicklungspotenzials (grüne Linie) als zukünftiger Bereichsleiter entdeckt. Durch diese schon frühzeitige grossartige Laufbahn- und Entwicklungsperspektive erhöhte sich sehr stark seine Selbstmotivation und Bindung an die Firma.

# NR. 1 NACH WISSENSCHAFTLICHER VERGLEICHSTUDIE UNI LINZ

## Evaluierung: Bambeck BCI (3)

*Die Einschätzungen entlang des Anforderungsprofils.*

Anforderung	Abdeckung				
	Sehr gut		Durchschnitt		Ungenügend
1. Wiss. Fundierung					
2. Validierte Tests + Retests					
3. Normgruppenvergleich					
4. Fragequalität					
5. Kompetenzorientierung					
6. Sprachenvielfalt					
7. Reportqualität					
8. IT Unterstützung					
9. Nutzen für Auswahl					
10. Nutzen für Entwicklung					

## NR. 1 NACH WISSENSCHAFTLICHER VERGLEICHSTUDIE UNI LINZ

---

### **Evaluierung: Bambeck BCI (4)**

#### *Fazit*

#### **Abschließende Einschätzung:**

Das BCI zeichnet sich durch sehr hohe Objektivitäts-, Reliabilitäts- und Validitätswerte aus. Auch setzen die Anbieter innovative Akzente, um den generellen Problemen beim Einsatz von Selbsteinschätzungsfragebögen zu begegnen (z.B. Manipulationsgefahr). Der Einsatz im Rahmen von Personalauswahl und -entwicklung scheint sinnvoll und hilfreich. Die prognostische Validität in Bezug auf spätere job performance bleibt wie bei allen persönlichkeitsorientierten Verfahren offen.

„Ein mit dem BCI in seinen Besonderheiten und Leistungsfähigkeit vergleichbares Instrument gibt es nicht, aber einige Fragebögen, die für ähnliche Zwecke eingesetzt werden.“ (Erpenbeck & v. Rosenstiel 2007)



## I H R M E H R N U T Z E N

---

- Sie erkennen das berufliche Alleinstellungsmerkmal der Menschen, das angeborene unverwechselbare Talentpotenzial (Begabungen), die Grundlage für permanente andere, bessere und schönere Spitzenleistungen; nach Gallup der wichtigste Wettbewerbsunterscheidungsfaktor.
- Neu erhalten Sie die Chance, das erfahrungsgemäß noch zu rund 50% ungenutzte Talentpotenzial zu erkennen und zu nutzen. So steigern Sie stark Ihre Wertschöpfung und die Mitarbeiterbindung.
- Sie erkennen umfassend die Stärken und Schwächen zu den Führungs-, Selbst- und Sozialkompetenzen.
- Neu wählen Sie sicher die Bestpassendsten talentbasiert mit dem neuartigen wissenschaftlich anerkannten Doppelfälschungsschutz vor Fehlentscheidungen und Fehlbesetzungen aus.
- Neu planen Sie auf der Grundlage des neuartigen Entwicklungspotenzials (grüne Linie) talentbasiert und umfassend die Nachfolge und Laufbahn.
- Sie stellen Teams sicher auf den individuellen Talentpotenzialen zu Hochleistungsteams zusammen.
- Sie entwickeln doppelt; einerseits auf der Grundlage des noch nicht genutzten vorhandenen Potenzials (dicke schwarze Linie) und andererseits auf dem noch brachliegenden zukünftigen Entwicklungspotenzial (grüne Linie).
- Als Exklusivität erkennen Sie die drei noch möglichen unbewusst angezogenen Handbremsen, welche das authentische Verhalten und den vollen Erfolg sabotieren.
- Durch den wissenschaftlich anerkannten Doppelfälschungsschutz erhalten Sie neu eine doppelte Sicherheit vor Fehlentscheidungen und -besetzungen.
- Eine vermiedene Fehlbesetzung finanziert Ihnen rund 350 Bambeck-Master-Profile.

## WAS SAGT DIE WISSENSCHAFT?

---

„Ein innovatives und bahnbrechendes Instrument der Persönlichkeits-Analyse; .... neuartige Korrektur-Methode, die neben das häufig verzerrte Eigenbild eines Menschen ein angenähert wahres Bild seiner Persönlichkeit stellt; ...erheblich größere Tiefen-schärfe der Analyse; ... Nachweis der teststatistischen Absicherung; ... wissenschaftliche Grundlage; ... hervorragende Arbeit.“

*Prof. Dr. Hardy Wagner, Kenner und Herausgeber von Persönlichkeits-Instrumenten, Förderer anwendungsorientierter Betriebswirtschaft und angewandter Lehrmethoden in Fachhochschulen und Praxis, Speyer.*

„Dr. Bambecks Arbeit wurde hohe Anerkennung von herausragenden Persönlichkeits-Forschern gezollt. Er hat als Erster das Problem der Selbsttäuschung, in einer meines Wissens einzigartigen Weise, in Angriff genommen. ....“

*Prof. Dr. Dianne L. Chambless, Professor für Psychologie, Direktorin des Klinischen Trainings, Universität von Pennsylvania, Philadelphia*

„Wissenschaftliche Prinzipien der Testkonstruktion; **experimentell fundiert**; Entwicklung eines **neuen Verfahrens zur Korrektur von unbewussten Verfälschungen**; **Belege für die Wirksamkeit des Korrekturverfahrens stringent und überzeugend.**“

*Prof. Dr. Dr. Dr. Johannes C. Brengelmann, Professor für Psychologie, international renommierter Persönlichkeitsforscher, ehemaliger Direktor am Max-Planck-Institut, München*

„Dr. Bambeck hat eine **Methode zur Korrektur unbewusster Verfälschungen** entwickelt, welche verspricht, gewisse besonders schwierige Unwahrheiten zu korrigieren, die eine Person geneigt sein kann über sich zu erzählen. **Viel Arbeit** wurde in die **Konstruktion und Validierung** dieser neuen Instrumente investiert, die **zweifellos eine bedeutende Entwicklung** in dem Bemühen darstellen, ein so **umfassendes und akkurates Persönlichkeits-Bild zu erhalten**, wie es **derzeit erreicht werden kann.**“

*Prof. Dr. Dr. Hans-Jürgen Eysenck, Professor für Psychologie, weltberühmter Persönlichkeitsforscher und klinischer Psychologe, lehrte an der Universität London*

„Die neuen Ansätze und Verfahren von Dr. Bambeck knüpfen nicht nur an die schon früher als bedeutend und bahnbrechend gewürdigten Arbeiten an, sondern öffnen in vielen Aspekten **neue Wege für eine inhaltlich theoretisch fundierte Diagnostik.**“

*Prof. Dr. Diplompsychologe Alf C. Zimmer, Professor für Psychologie, Rektor der Universität Regensburg, Vorsitzender der Universität Bayern e.V., Regensburg*

## WAS SAGEN PROFIS?

---

„Eine spannende Methode um das Talentpotenzial und auch die Verhaltensstärken und -schwächen wertfrei sichtbar zu machen. Es zeigt auch das Entwicklungspotenzial für die zukünftige Entwicklung. Personalentwickler, die wissen wollen welche Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten die eigenen Mitarbeiter haben, sind mit dem Bambeck-Master-Profil bestens bedient.“

ST, Personalexpertin

„Die Auswertungen sind interessant und geben viele Informationen preis. Man hat ein gutes Instrument für weitere Schritte in der Hand.“

SPh, Leiterin Personal

„Meine Zielsetzungen zur Potenzialanalyse und Neuorientierungsmöglichkeiten wurden aufgrund meines individuellen Talentpotenzials sehr gut erreicht. Ich habe eine klare Neuorientierung als High-Performer im Bereich Personal & Management Consulting erhalten. Ich habe auch Einsicht in meine noch unbewusst angezogene Handbremse erhalten und kann diese nun gezielt bearbeiten und integrieren. Den Kollegen/innen Business Partner der HR-Abteilung werde ich das Bambeck-Master-Profil bekannt machen, weil es ein sehr wertvolles Tool ist und eine sehr gute Investition darstellt.“

LA, Head Systems & Processes eines Konzerns

*Fokussieren Sie sich noch auf die Vergangenheit  
durch Kompetenzorientierung  
oder  
schon auf die Zukunft  
durch Talentpotenzialorientierung.*

BAMBECK-MASTER-PROFILE INTERNATIONAL GmbH

Internationaler Generalvertrieb

Jörg Bussmann

CH-3294 Büren a. A. Trappeten 2

+41 32 351 42 52

[info@bambeck-master-profil.com](mailto:info@bambeck-master-profil.com)

[www.bambeck-master-profil.ch](http://www.bambeck-master-profil.ch)