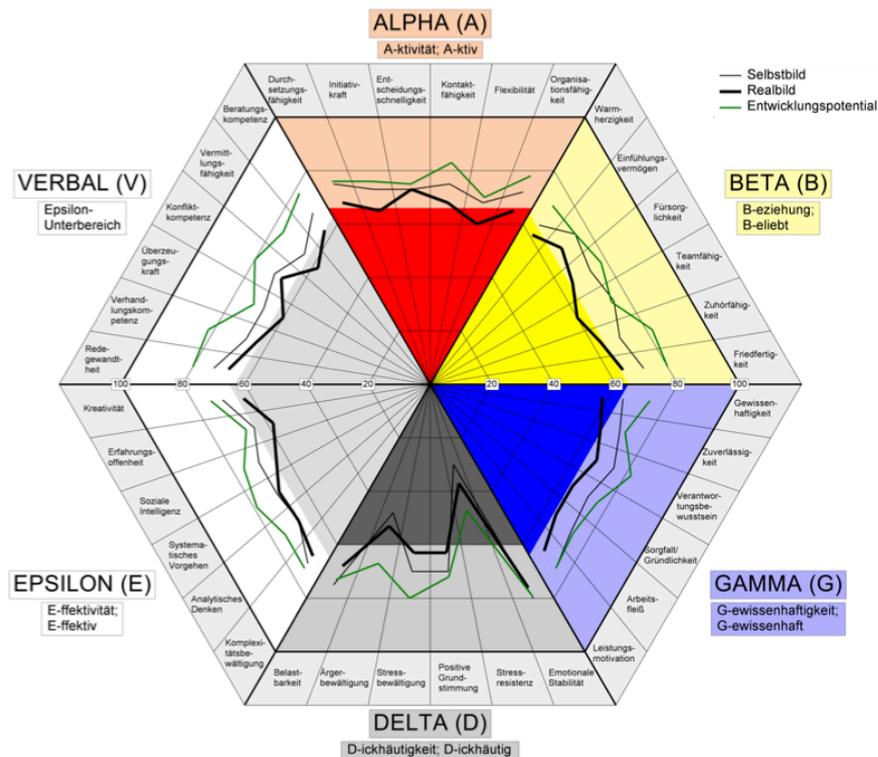


BAMBECK-MASTER-PROFIL – Was ist es?



- Das wissenschaftlich fundierte Talent- & Verhaltensprofil ist es eine neue Persönlichkeitstest-Generation mit zahlreichen bahnbrechenden Innovationen.
- Es hat bei der wissenschaftlichen Persönlichkeitstest-Vergleichsstudie der Universität Linz zu 10 gängigen Persönlichkeits-Test am besten abgeschnitten (Vergleichsstudie anfordern).

Was zeigt es?

- Das beruflich Wichtigste – das angeborene einzigartige Talentpotenzial mit den 10 Grundtalenten.
- Das Entscheidendste – die genau zum individuellen Talentpotenzial passende Tätigkeit/Berufung.
- Das Erfolgversprechendste – das noch brachliegende Entwicklungspotenzial.
- Das Dringendste – die noch unbewusst angezogenen Hand-bremsen, die den vollen Erfolg sabotieren.
- Und das emotional Gewinnendste – die gezielte Entwicklung der Selbst- & Sozialkompetenzen.
- Es zeigt Ihnen zum einen die Strukturebene der Menschen - das unverwechselbare Talentpotenzial (Functional Factors), und zum anderen die Verhaltensebene (Behavioral Factors) - die Führungs, Selbst- und Sozialkompetenzen.



- Es zeigt Ihnen 66 bzw. 60 Persönlichkeitseigenschaften.
- Es zeigt neu das noch brachliegende Entwicklungs- bzw. Wertschöpfungspotenzial der Menschen (grüne Linie) für die maßgeschneiderte Entwicklung und zur optimalen Laufbahn- und Nachfolgeplanung.

Wo wird es eingesetzt?

- Firmen und Berater setzen es für die Potenzialanalyse, Personalauswahl, Laufbahn- & Nachfolgeplanung, Entwicklung, Leadership-Entwicklung, Handbremsenlösen-Coaching, Teamauswahl, Teamoptimierung, Talentmanagement, Outplacement etc. ein.
- Einzelpersonen setzen es für ihre Standortbestimmung, Orientierung bzw. Neuorientierung und für das Lösen ihrer noch möglichen unbewusst angezogenen Handbremsen ein.

Was bringt es Ihnen für Mehrnutzen?

Firmen und Berater

- Sie erkennen das einzigartige unverwechselbare Talentpotenzial Ihrer Mitarbeitenden, die Grundlage zur nichtkopierbaren Wettbewerbsdifferenzierung durch nichtkopierbare andere und bessere Spitzenleistungen als die Konkurrenz.
- Sie wählen talentfokussiert Ihre bestpassendsten neuen Mitarbeitenden aus und finden für Ihre bestehenden Mitarbeitenden die jeweilige zu ihrem Talentpotenzial bestpassendsten Funktionen/Rollen.
- Sie entwickeln die Mitarbeitenden maßgeschneidert auf dem Entwicklungspotenzial (grüne Linie) weiter.
- Sie lösen die noch möglichen unbewusst angezogenen Handbremsen Ihrer Mitarbeitenden, die noch den vollen Erfolg sabotieren.
- Mit dem wissenschaftlich anerkannten Doppelfälschungsschutz vor bewusster und unbewusster Verfälschung, erhalten Sie eine doppelte Sicherheit vor Fehlbesetzungen und Fehlentscheidungen.

Einzelpersonen

- Sie erkennen Ihr angeborenes unverwechselbares Talentpotenzial, die Grundlage Ihre Einzigartigkeit oder Andersartigkeit, und finden die genau dazu passende Ausbildung/ Tätigkeit/Berufung/Selbständigkeit. Kommen beide wie der Schlüssel zum Schloss zusammen entsteht Sinn, Freude, Leidenschaft und Erfolg.
- Sie entwickeln sich maßgeschneidert auf ihrem Entwicklungspotenzial (grüne Linie) weiter.
- Sie lösen Ihre noch möglichen unbewusst angezogenen Handbremsen.



- Mit dem wissenschaftlich anerkannten Doppelfälschungsschutz erhalten Sie eine zusätzliche doppelte Sicherheit vor einer falschen Ausbildungs-/Berufswahl oder falschen Neuorientierung.

Was ist es genau?

- Es ist kein theoretisches Modell, sondern eine auf empirisch-statistischer wissenschaftlicher Methodik basierendes faktoranalytisches Talent- und Verhaltensprofil.
- Es basiert auf dem Big Five, dem neuesten Stand der Persönlichkeitsforschung, und geht mit einem sechsten Hauptfaktor (VERBAL) noch darüber hinaus.
- Es hat die sieben Grundprobleme von Persönlichkeitstest gelöst: 1. Zu geringe Anzahl Auswertungsfaktoren 2. Missverständliche Frageformulierung 3. Keine Angaben zur Verhaltenskonsistenz 4. Keine Korrektur der einseitigen Antwortpräferenzen 5. Keine Korrektur versehentlich falscher Antworten und
- 6. und 7. Grundproblem: Es hat neu die zwei größten Grundprobleme gelöst. Die unbewußte Verfälschung; 4 von 5 verfälschen ihre Antworten unbewußt. Die bewußte Fälschung; 1 von 3 fälscht in Auswahl-situationen seine Antworten.
- Es reicht heute einfach nicht mehr aus, zu wissen, wie jemand zu sein glaubt (= dünne schwarze Linie = subjektives Selbstbild). Sondern es ist sehr wichtig, zu wissen wie jemand annähernd tatsächlich ist (=dicke schwarze Linie = um die unbewusste Verfälschung korrigiertes objektiviertes Realbild).
- Die wichtigste Validität, die prognostische Validität, beträgt 0.55 - nach Experten ein sehr hoher Wert.