

Dienstvereinbarung

über den Einsatz des Potenzialanalyseverfahrens Predictive Index

abgeschlossen zwischen

der Amtsleitung des Amtes für Innere Verwaltung und Planung
der Behörde für Inneres und Sport
und

dem Personalrat des Amtes für Innere Verwaltung und Planung
der Behörde für Inneres und Sport

Präambel

Die Personalentwicklung hat zum Ziel, die Behörde für Inneres und Sport, Dienststelle Amt für Innere Verwaltung und Planung (nachfolgend Amt A genannt) in Veränderungsprozessen zu unterstützen sowie ihre Beschäftigten in der individuellen Entwicklung zu begleiten und zu fördern, damit sie ihre spezifischen Aufgaben optimal wahrnehmen können.

Um dieses Ziel effektiver erreichen zu können, wird die Personalentwicklung neben den klassischen Instrumenten ein professionelles Potenzialanalyseverfahren einsetzen. Mit Hilfe dieses Analyseverfahrens sollen Ressourcen der Beschäftigten mit den Anforderungen der Organisation in Balance gebracht werden.

Nach intensivem Vergleich mit anderen Potenzialanalyseverfahren hat sich die Dienststelle dafür entschieden, das Verfahren „Predictive Index“ (nachfolgend PI genannt) mit dem untergeordneten Bestandteil „Performance Requirement Options“ (nachfolgend PRO genannt) einzuführen.

Dieses Verfahren zeichnet sich durch seinen umfangreichen und langjährigen Einsatz in Hamburger Großunternehmen aus.

Bei dem PI/PRO handelt es sich um ein 1955 entwickeltes und wissenschaftlich überprüftes diagnostisches Freiwahlverfahren, mit dem arbeitsbezogene Verhaltensweisen analysiert werden.

Die unterzeichnenden Parteien sind sich darüber einig, dass der PI/PRO als ein Instrument der Personalentwicklung nur auf der Basis der Freiwilligkeit der Beschäftigten eingesetzt werden kann. Aus einer Nichtteilnahme eines Beschäftigten am Verfahren wird ihm kein Nachteil entstehen. Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Parteien die folgende Dienstvereinbarung:

§ 1 Beschreibung des PI/PRO

Das Potenzialanalyseverfahren besteht aus zwei Elementen, die einzeln oder gemeinsam eingesetzt werden können.

Der PI ist ein Selbstanalyseverfahren, in dem ein Abgleich zwischen dem Selbst- und dem vermuteten Fremdbild analysiert und besprochen wird.

Die Beurteilungsmethode des PI basiert auf einer Freiwahl-Adjektiv-Liste und dient zur objektivierenden Erfassung von arbeitsbezogenem Verhalten, Potenzialen, Motivation und Arbeitszufriedenheit. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des PI-Verfahrens wählen aus einer vorgegebenen Liste Adjektive nach zwei Fragestellungen („Welche Adjektive beschreiben Sie als Person?“ und „Welche Adjektive beschreiben Sie auf der Funktion?“) aus. Diese Adjektive werden folgenden Rubriken zugeordnet:

Dominanz, Extrovertiertheit, Geduld und Formalität

Das Instrument PI liefert Hinweise zum arbeitsbezogenen Verhalten einer Person. Das Verfahren hilft die motivierenden Bedürfnisse, Neigungen und grundsätzlichen Verhaltensweisen von Menschen im arbeitsbezogenen Umfeld verstehen zu lernen. Dabei geht es nicht darum, richtiges oder falsches Verhalten zu definieren, sondern vielmehr Anforderungen an das für die Beschäftigte / den Beschäftigten optimale Arbeitsumfeld zu verdeutlichen.

Der PI liefert damit Hinweise auf:

- das Persönlichkeitsprofil der Beschäftigten
- die Bedarfe der Beschäftigten an die Führung, die Zusammenarbeit und die Organisation
- die ggf. erforderlichen Anpassungsleistungen der Beschäftigten in der jeweiligen Funktion.

Der PI kommt im Amt A als Online-Version zur Anwendung.

Darüber hinaus ist es möglich, mittels des separaten Instruments PRO das Anforderungsprofil einer Position im Hinblick auf die PI-relevanten Kriterien zu ermitteln. Der PRO basiert auf einer standardisierten Frageliste.

Der PRO kann zum einen von vorgesetzten Personen ausgefüllt und zum Abgleich mit dem PI des Beschäftigten verwandt oder zum anderen von einem Personalauswahlgremium zur Vorbereitung von Auswahlverfahren ausgefüllt werden.

Der PRO bildet ebenfalls die motivierenden Bedürfnisse, Neigungen und grundsätzlichen Verhaltensweisen von Menschen im arbeitsbezogenen Umfeld ab.

Der PRO liefert Hinweise auf:

- die Erwartungshaltung der/des Vorgesetzten an seine Mitarbeiterin/seinen Mitarbeiter
- oder die Erwartungshaltung einer Auswahlkommission an eine neu zu besetzende Funktion.

Auch der PRO wird im Amt A als Online-Version verwandt.

Das PI/PRO-Verfahren ist frei von Diskriminierung nach dem AGG.

Für Teilnehmerinnen und Teilnehmer, deren Muttersprache nicht die deutsche Sprache ist, stehen die PI-Adjektiv-Liste sowie die PRO-Frageliste in 17 anderen Spra-

chen zur Verfügung. Die Ergebnisse der unterschiedlichen Sprachanwendungen sind identisch.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für die Beschäftigten der Dienststelle Amt für Innere Verwaltung und Planung der Behörde für Inneres und Sport.

§ 3 Durchführung

Das PI-Verfahren: Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten von der geschulten Mitarbeiterin/dem geschulten Mitarbeiter der Personalentwicklung (nachfolgend Analystin/Analyst genannt) eine Kurzinformation über den PI und eine Einwilligungserklärung (siehe Anhang 3), in der sie über die Freiwilligkeit der Teilnahme, die Anonymisierungsmöglichkeit des Namens und den Datenschutz aufgeklärt werden. Erst nach Rücksendung dieser Erklärung erhalten die Beschäftigten die Zugangsbezeichnung per E-Mail zum Online-PI. Die Bearbeitung kann an jedem Computer mit Internetzugang erfolgen. Der Vorgang dauert ca. 10 Minuten.

Der PI wird über den zentralen Server in Kalifornien/USA des Unternehmens PI (www.pi-europe.com) abgewickelt und gesichert.

Auf diesem zentralen Server besteht für die Analystin/den Analysten des Amtes A ein personengebundenes, passwortgeschütztes Postfach, über das die Potenzialanalyseverfahren durchgeführt werden. Das Ergebnis besteht aus einer grafischen Darstellung und Auslegungshinweisen für die Analystin/den Analysten.

Direkt nach Abschluss der Bearbeitung des Online-PI durch den Teilnehmer/die Teilnehmerin erhalten diese eine Einladung durch die Analystin/den Analysten zu einem persönlichen Feedbackgespräch. Dieses Gespräch dient zur Übertragung der erstellten Grafik auf die Praxisthemen der/des Beschäftigten und bildet so das „Herzstück“ des PI-Verfahrens. Der/dem Beschäftigten werden direkt im Anschluss an dieses Gespräch die erarbeiteten Themenfelder und die grafische Darstellung überreicht. Auf ausdrücklichen Wunsch der/des Beschäftigten und nach Belehrung durch die Analystin/den Analysten werden außerdem die Auslegungshinweise ausgehändigt.

Das PRO-Verfahren: Der PRO bietet die Möglichkeit, über das Ankreuzen von definierten Aufgaben eine Funktion zu beschreiben. Die Dauer der Bearbeitung des PRO beträgt ca. 10 Minuten. Im Ergebnis wird nach der Systematik des PI eine Grafik entworfen sowie ein Bericht erstellt. Dieser Bericht enthält Textbausteine für eine Stellenausschreibung und legt außerdem die Zuordnung der angekreuzten Aufgaben zu den PI-Rubriken Dominanz, Extrovertiertheit, Geduld und Formalität offen.

Anwendung im Rahmen eines Führungs- und Mitarbeiterfeedbacks:

Die vorgesetzte Person füllt auf Wunsch der/des Beschäftigten den PRO aus. Die grafischen Darstellungen des PI (bezogen auf den Beschäftigten/die Beschäftigte) und PRO (bezogen auf die Funktion) werden in einem gemeinsamen Gespräch mit der Analystin/dem Analysten erläutert. In diesem Gespräch findet so ein Abgleich mit dem Profil der Mitarbeiterin / des Mitarbeiters und der Erwartungshaltung der/des Vorgesetzten an die Funktion statt. Ziel des Gesprächs ist es, konkrete Vereinbarungen zu treffen. Der Bericht des PRO-Verfahrens wird der Beschäftigten/dem Beschäftigten und dem/der Vorgesetzten nach dem Gespräch ausgehändigt.

Anwendung im Auswahlverfahren:

Der PRO kann zur Vorbereitung von Stellenausschreibungen durch die Personalabteilung herangezogen werden. Alle am Auswahlverfahren einer neu zu besetzenden Funktion Beteiligten erhalten jeweils den Online-PRO zur Vorbereitung eines Positionierungsgesprächs. Gleichzeitig wird die aktuelle Stellenbeschreibung als Hintergrundinformation an das Auswahlgremium versandt. Die Personalabteilung lädt danach alle beteiligten Personen zu einem Abstimmungsgespräch ein. Nach diesem Abstimmungsprozess wird ein funktionsbezogenes Anforderungsprofil erstellt, das zur Stellenausschreibung verwandt wird. Im Bewerbungsgespräch wird durch praxisrelevante Fragen die Passgenauigkeit des jeweiligen Bewerbers / der jeweiligen Bewerberin mit dem gewünschten Anforderungsprofil überprüft.

§ 4 Anwendungsbereiche

Der PI wird im Amt A ausdrücklich nur auf freiwilliger Basis in folgenden Bereichen eingesetzt:

- Präventive Gesundheitsförderung
- Führungskräfteentwicklung
- individuelle Beratung (z.B. Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche/Jahresgespräche, persönliches Entwicklungsgespräch)
- Konfliktbearbeitung nach der Dienstvereinbarung „Konstruktiver Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz“
- Einarbeitung neuer Beschäftigter und Nachwuchskräfte
- Ergänzendes Feedback in Fortbildungen

Der PRO wird im Amt A ausdrücklich nur auf freiwilliger Basis in folgenden Bereichen eingesetzt:

- Vorbereitung von Auswahlverfahren
- Führungs- und Mitarbeiterfeedback (PI/PRO)

Es ist nicht vorgesehen, alle neu zu besetzenden Funktionen des Amtes A durch den PRO systematisch zu erfassen. Die Entscheidung über den Einsatz des PRO trifft die jeweils vorgesetzte Person.

§ 5 Auswertung und Ergebnisrückmeldung

Die Grafik des PI/PRO erlaubt Aussagen mit Bezug auf diverse berufliche Situationen und deren Anforderungen, wie z. B. Übereinstimmung mit der definierten Position oder einem bestimmten Arbeitsumfeld, Führungsverhalten und Führungspotenzial, Teamverhalten aber auch Aussagen mit Bezug auf Entwicklungsbedürfnisse sowie Arbeitszufriedenheit und -motivation. Das Ergebnis ist stets wertneutral, die eruierten Qualitäten sind situations- und stellenspezifisch.

Das Ergebnis des PI wird ausschließlich mit der/dem Beschäftigten detailliert erläutert. Beim zusätzlichen Einsatz des PRO durch die vorgesetzte Person wird in einem gemeinsamen Feedbackgespräch mit der Analystin/dem Analysten der Abgleich der Ergebnisse des PRO und des PI mit beiden Parteien erörtert. Der Bericht des PRO wird beiden ausgehändigt.

Personalentwicklungsmaßnahmen, die im PRO-Feedbackgespräch erarbeitet werden, sollen gemeinsam mit der/dem Beschäftigten und der vorgesetzten Person durch die Personalentwicklung konkretisiert werden.

§ 6 Schulung und Anwendung

Der PI/PRO wird ausschließlich von geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Personalentwicklung des Amtes A (Analystin/Analyst) angewandt. Eine Liste dieser Analystinnen/Analysten ist dieser Dienstvereinbarung als Anhang 1 beigefügt, wird bei Veränderung aktualisiert und dem Personalrat zur Kenntnis gegeben. Eine Anwendung ohne vorherige Schulung ist ausgeschlossen.

§ 7 Kooperation mit den Analystinnen und Analysten der Ämter der BIS

Auf Wunsch des Beschäftigten kann der PI auch von anderen Analystinnen und Analysten der BIS durchgeführt werden, wenn die jeweilige Analystin/der jeweilige Analyst dem zustimmt. Eine Liste dieser Analystinnen/Analysten ist dieser Dienstvereinbarung als Anhang 2 beigefügt, wird bei Veränderung aktualisiert und dem Personalrat zur Kenntnis gegeben.

§ 8 Datenschutz

Zum Erfassen des PI werden außer dem Namen keine weiteren Daten erhoben; der Name wird in der E-Mail-Einladung zum Online-PI auf Wunsch der/des Beschäftigten anonymisiert. Der PI wird ausschließlich freiwillig durchgeführt. Die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmer eingegebenen Daten (Auswahl der Adjektive) werden systemseitig unmittelbar nach Erstellung des Ergebnisses (grafische Darstellung und Anwendungshinweise) gelöscht. Das in dem personengebundenen Postfach auf dem zentralen Server des Unternehmens PI gespeicherte Ergebnis wird auf Wunsch der/des Beschäftigten in jedem Verfahrensstadium gelöscht; andernfalls bleibt es in dem personengebundenen Postfach für drei Jahre gesichert. Während dieses Zeitraumes ist die Analystin/der Analyst nur auf Wunsch der/des Beschäftigten befugt, das Ergebnis erneut aufzurufen. Das Ergebnis dient ausschließlich der Personalentwicklung und wird nicht zur Personalakte verfügt. Der Hamburgische Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit hat das PI/PRO-Verfahren für unbedenklich erklärt.

§ 9 Schlussbestimmung

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.09.2011 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Kalenderjahr verändert oder gekündigt werden. Im Falle der Kündigung tritt diese Dienstvereinbarung zum Ende der Kündigungsfrist außer Kraft. Zu demselben Zeitpunkt löschen alle Analystinnen/Analysten die nach § 8 Satz 4 gespeicherten Ergebnisse der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus dem Amt A.

Hamburg, den 25.08.2011

Amtsleitung

Personalrat

Anhang 1: Liste der Analytinnen/Analysten für das Amt A

1. Regina Paesler-Schorling, Leiterin der Personalentwicklung der BIS

Anhang 2: Liste der Analytinnen/Analysten der BIS

1. Regina Paesler-Schorling, Leiterin der Personalentwicklung der BIS
2. Thomas Dötter, Psychologischer Dienst der Polizei
3. Julia Schröter, Personalentwicklung der Polizei
4. Bettina Zühlke, Personalentwicklung LBV
5. Anja Zieroth, Personalentwicklung Amt E
6. Stefanie Lütje, Personalleiterin Amt E

Anhang 3:



Kurzinformation für Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Potenzialanalyseverfahren Predictive Index (PI)

Der PI basiert auf einer Liste von 86 Adjektiven zur objektivierenden Erfassung von arbeitsbezogenem Verhalten, Potenzial, Motivation und Arbeitszufriedenheit. Er unterscheidet zwischen dem natürlichen Verhalten, dem Rollenverhalten und dem Leistungsverhalten und ermöglicht den Vergleich mit einem entsprechenden Anforderungsprofil.

In freier Wahl ist nach zwei verschiedenen Fragestellungen („Welche Adjektive beschreiben Sie als Person?“ und „Welche Adjektive beschreiben Sie auf der Funktion?“) das Zutreffen jedes Adjektivs für die eigene Person anzugeben. Die Datenverarbeitung findet über einen externen Server des Anbieters in den USA statt. Dort befindet sich ein passwortgeschütztes Postfach der BIS, Amt A, zu dem ausschließlich die geschulten Analytinnen/Analysten der Personalentwicklung des Amtes A Zugriff haben. Das PI-Persönlichkeitsprofil wird auf einem einseitigen Datenblatt grafisch dargestellt. Diese Grafik beinhaltet drei Verhaltensmuster (Selbst, Selbst-Konzept, Synthese) und erlaubt, Aussagen über das „natürliche“ Verhalten, das Anpassungsverhalten sowie das „tatsächliche“ Verhalten zu machen. Sie erlaubt ebenfalls Aussagen mit Bezug auf diverse berufliche Situationen und deren Anforderungen, wie z.B. Matching mit einer definierten Stelle oder einem bestimmten Arbeitsumfeld; Führungsverhalten und Führungspotential; Teamverhalten; aber auch Aussagen mit Bezug auf Entwicklungsbedürfnisse sowie Arbeitsmoral (-zufriedenheit) und -motivation. Das Ergebnis ist stets wertneutral; die eruierten Qualitäten sind situations- und stellenspezifisch.

Inhalte

Der PI misst vier primäre Faktoren (Persönlichkeitskonstrukte) und zwei resultierende Faktoren.

Die vier primären Faktoren:

- *Faktor A – Dominanz:* Der Antrieb, Einfluss auf andere Personen oder auf Ereignisse auszuüben.
- *Faktor B – Extraversion:* Der Antrieb nach sozialer Interaktion mit anderen Menschen.
- *Faktor C – Geduld:* Das Maß an Anspannung, der Sinn für Dringlichkeit.
- *Faktor D – Formalität:* Der Antrieb nach Übereinstimmung mit formalen Richtlinien und Strukturen.

Die zwei resultierenden Faktoren:

- *Faktor E – Entscheidungs-/Urteilverhalten:* Der Grad des rationalen Denkens und Handelns (rational - emotional / objektiv - subjektiv).
- *Faktor M – Energie und Durchhaltevermögen:* Gibt einen Hinweis zum Stehvermögen.

Gütekriterien

Der PI ist einer der am gründlichsten untersuchten Tests weltweit. Es existiert eine große Zahl unabhängiger Forschungsarbeiten über den Nutzen, die Bedeutung für die Arbeit, die Verlässlichkeit und Gültigkeit des PI.

Validität

Vergleiche zwischen dem PI und anderen wissenschaftlich anerkannten Verfahren zur Persönlichkeitsdiagnose haben hohe Übereinstimmungen gezeigt (Konstruktvalidität). Es liegen über 300 kunden- und tätigkeitsspezifische Validierungsstudien vor. Diese haben die Arbeitsbezogenheit und Genauigkeit der Vorhersagen bestätigt bzw. die strengen Validitätsanforderungen, die in den USA an die teststatistische Aussagefähigkeit von Instrumenten wie dem PI gestellt werden, teilweise deutlich übertroffen.

Datenschutz

Der PI wurde von dem Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit als unbedenklich eingestuft.

Name des Beschäftigten:

Einwilligungserklärung

Der Personalentwicklung stehen zur Erfüllung ihrer Aufgaben verschiedene Instrumente zur Verfügung, das Potentialanalyseverfahren Predictive Index (PI) ist nur eines davon.

Ich erkläre mich freiwillig damit einverstanden, an dem Potenzialanalyseverfahren PI der Personalentwicklung der Behörde für Inneres und Sport, Amt A, teilzunehmen.

Ich bin darüber in Kenntnis gesetzt worden,

- dass das Ergebnis des PI-Verfahrens nicht zur Personalakte verfügt wird
- dass das Ergebnis des PI-Verfahrens ausschließlich vertraulich zur gemeinsamen Erörterung zwischen Analystin/Analyst und mir verwandt wird
- dass das Ergebnis des PI-Verfahrens für drei Jahre in dem personengebundenen Postfach der Analystin/des Analysten auf dem zentralen Server des Unternehmens PI gespeichert wird, sofern ich nicht eine vorherige Löschung verlange
- dass eine Weitergabe an Dritte nur auf meinen ausdrücklichen Wunsch erfolgt.
- dass ich als Schwerbehinderte oder Schwerbehinderter oder mit diesen gleichgestellten Personen, die Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen hinzuziehen kann.

Um meine Anonymität zu wahren, werde ich keine weiteren persönlichen Angaben im Rahmen des PI-Verfahrens ausfüllen.

- Ich möchte meinen Namen in der Einladung zwecks individuellen Datenschutzes anonymisieren lassen. **– oder –**
- Ich möchte über meinen Originalnamen eingeladen werden.
- Ich habe die Kurzinformation über den PI gelesen.
- Ich möchte, dass das Ergebnis des PI-Verfahrens direkt nach der gemeinsamen Erörterung mit der Analystin/ dem Analysten gelöscht wird.

Unterschrift der/des Beschäftigten

Datum