

“ProfileXT® gibt optimalen  
Rundumblick”

Interview zum Einsatz von  
ProfileXT®

mit  
Ronald Schmautz

Prokurist,  
Volksbank Raiffeisenbank, Starnberg-Herrsching-Landsberg eG,  
Niederlassung Herrsching

**Interview aus der Kundenzeitschrift „Profilier“**

herausgegeben von ProfilesInternational Deutschland

**Profiler:** Guten Tag, Herr Schmautz, seit einigen Jahren gehen Sie und Ihr Team neue Wege bei der Auswahl Auszubildender.

In Ihrem Projekt nutzen Sie ProfileXT® (PXT). Bitte erzählen Sie uns, wie es zum Kontakt mit Profiles gekommen ist.

**Schmautz:** Der Personalleiter einer befreundeten Bank, die bereits mit PXT arbeitete, hat mir davon erzählt und mein Interesse geweckt.

Von da an habe ich mich intensiver mit dem Thema beschäftigt.

**Profiler:** Sie setzen PXT insbesondere dafür ein, die geeignetsten Auszubildenden für Ihre Bank zu identifizieren. Wie kam es zu dieser Idee?

**Schmautz:** Ursprünglich wollten wir ProfileXT® für externe Bewerber einsetzen und damit bereits bestehende Instrumente ergänzen.

Inzwischen haben sich die Schwerpunkte verschoben. Wir setzen ProfileXT nunmehr auch insbesondere für Auszubildende ein.

Die Idee, ProfileXT® bei Azubis einzusetzen hat einen praktischen Hintergrund. Unsere Bewerber kommen aus den unterschiedlichsten Schulen, haben häufig ganz verschiedene Abschlüsse.

Da reichen die Zeugnisse oft nicht aus, um sich ein objektives Urteil zu bilden.

Daher ist es gerade in diesem Alter interessant, auch mehr über die Verhaltensmerkmale und die Berufsinteressen der Kandidaten zu erfahren. Und genau dabei hilft uns PXT sehr. Wir erstellen 80-90 Profile im Jahr.

Darüber hinaus nutzen wir das Instrument bei der Auswahl und Entwicklung aufstiegswilliger Mitarbeiter.

**Profiler:** Welche Erfahrungen haben Sie mit ProfileXT® gemacht?

**Schmautz:** Das Instrument ist eine wertvolle Ergänzung zu den auch vorher von uns schon praktizierten Methoden wie teilstrukturierte Interviews und Rollenspiele.

Wir erhalten durch PXT einerseits wertvolle Zusatzinformationen zu den Bewerbern und andererseits sichern wir gewonnene Erkenntnisse ab. Ich bin davon überzeugt, dass PXT sehr dazu beigetragen hat, die für uns jeweils passendsten Azubis auszusuchen. In den letzten beiden Jahren fanden sich unter den besten Azubis der Banken in Oberbayern auch unsere Azubis, sogar die Beste aller bayerischen Genossenschaftsbanken.

Aus meiner Sicht ist das doch ein sehr klarer Hinweis darauf, dass wir offenbar eine recht effektive Methode gefunden haben.

**Profiler:** Welche, über andere Instrumente hinaus gehenden, Erkenntnisse hat Ihnen PXT vermittelt?

**Schmautz:** Aus meiner Sicht geht es heutzutage, gerade in den Banken, darum, verkaufsstarke, vertriebsaffine Mitarbeiter zu entwickeln.

Um dafür die richtigen Talente zu identifizieren, benötigen Sie Informationen, die über die rein kognitiven Fähigkeiten hinausgehen. Gute Verkäufer zeichnen sich durch ganz spezifische Eigenschaften aus.

Dazu gehören Standfestigkeit, Durchsetzungsfähigkeit und z.B. auch, keine Scheu davor zu haben, auf Menschen zuzugehen.

Die individuelle Ausprägung genau dieser Charaktermerkmale können wir durch den Einsatz von PXT genauer ermitteln. Das können andere Instrumente meist nicht bzw. nicht so präzise leisten.

Natürlich durchlaufen die Azubis auch bei uns alle Abteilungen und lernen die verschiedenen Aspekte der Tätigkeit einer Bank umfassend kennen. Dennoch haben wir von Anfang an unser Ziel im Blick.

Und das sind nach der Ausbildung einsatzbereite Mitarbeiter im Vertrieb.

**Profiler:** Wie haben die Azubis auf den Einsatz von PXT reagiert?

**Schmautz:** Sehr offen. Bereits bei der Einladung zum Bewerbungsgespräch stellen wir die Kandidaten darauf ein, dass es das Online-Profiling geben wird und dass es Bestandteil des Auswahlverfahrens ist.

Mit den Bewerbern, für die wir uns letztendlich entschieden haben, führen wir gleich zu Beginn der Ausbildung ein Gespräch durch, in dem wir sie über die Ergebnisse des Profilings informieren und erste Hinweise für die weitere Entwicklung geben.

Ich darf an dieser Stelle hinzufügen, dass unser Betriebsrat von Anfang an über das Projekt informiert und einverstanden war.

**Profiler:** Welche Besonderheiten hat der Einsatz von PXT bei Jugendlichen aus Ihrer Erfahrung?

**Schmautz:** Wie bereits erwähnt, setzen wir PXT ein, um evtl. einige wichtige Zusatzinformationen zu erhalten, die über das hinausgehen, was man z.B. in einem Bewerbungsgespräch erfragen kann.

So können wir mit Hilfe von PXT etwas mehr über die tatsächlichen Berufsinteressen der Bewerber erfahren. Hier muss das in einem Interview Gesagte nicht unbedingt mit den wirklichen Neigungen übereinstimmen.

**Profiler:** Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit mit Profiles ein?

**Schmautz:** Die Zusammenarbeit mit Profiles ist äußerst professionell.

Wenn wir irgendwo Unterstützung benötigen, erhalten wir diese schnell und unkompliziert. Das schätzen wir sehr.

**Profiler:** Was sind aus Ihrer Sicht die markantesten Merkmale von PXT?

**Schmautz:** Aus meiner Sicht ist es vor allem der durch PXT ermöglichte Rundumblick.

Während andere vergleichbare Instrumente entweder nur die kognitiven oder mentalen Fähigkeiten abbilden und auf die beruflichen Interessen meist gar nicht eingehen, liefert PXT Informationen zu allen drei Ebenen.

Diese Dreidimensionalität von PXT ist ein wichtiger Vorteil.