

# LOGMOS

## PSYCHOMETRISCHES ASSESSMENT FRAMEWORK

|   |          |
|---|----------|
| <b>I. POSITIONIERUNG UND STRATEGISCHER KONTEXT</b>  | <b>2</b> |
| 1. Was ist Logmos?                                  | 2        |
| 2. Zielgruppe und strategischer Nutzen              | 2        |
| <b>II. METHODIK UND FRAMEWORK-ARCHITEKTUR</b>       | <b>3</b> |
| 1. Grundprinzipien                                  | 3        |
| 2. Datenerhebung                                    | 3        |
| 3. Auswertung und Interpretation                    | 4        |
| 4. Validierung und Qualitätssicherung               | 4        |
| <b>III. ANWENDUNGSFELDER</b>                        | <b>5</b> |
| 1. Rekrutierung und Selektion                       | 5        |
| 2. Management-Entwicklung                           | 5        |
| 3. Nachfolgeplanung und Talent Management           | 5        |
| 4. Laufbahn- und Karriereplanung                    | 5        |
| 5. Teamentwicklung und Kulturdesign                 | 5        |
| 6. Konfliktprävention und Kommunikationsanalyse     | 5        |
| 7. Strategisches HR-Controlling                     | 5        |
| <b>IV. WIRKUNG UND NUTZEN</b>                       | <b>6</b> |
| 1. Organisationsebene                               | 6        |
| 2. Führungsebene                                    | 6        |
| 3. Individualebene                                  | 6        |
| <b>V. QUALITÄT UND WISSENSCHAFTLICHE FUNDIERUNG</b> | <b>7</b> |
| 1. Theoretische Basis                               | 7        |
| 2. Praxiserprobung und Akzeptanz                    | 7        |
| 3. Wirtschaftlichkeit                               | 7        |
| <b>VI. INTEGRATION UND PROZESS</b>                  | <b>8</b> |
| 1. Ablauf eines Logmos-Prozesses                    | 8        |
| 2. Integration in HR- und OE-Systeme                | 8        |
| <b>VII. STRATEGISCHE PERSPEKTIVE</b>                | <b>9</b> |
| 1. Differenzierungsmerkmale                         | 9        |
| 2. Nachhaltigkeit der Wirkung                       | 9        |
| 3. Fazit  | 9        |

# **I. POSITIONIERUNG UND STRATEGISCHER KONTEXT**

## **1. Was ist Logmos?**

Logmos ist ein psychometrisches Assessment Framework der neuesten Generation für substantielle Personalentscheide im Topmanagement. Seit 1990 kontinuierlich weiterentwickelt, vereint es über 30 Jahre diagnostische Praxis mit modernsten Erkenntnissen aus Persönlichkeitspsychologie, Systemtheorie, Managementforschung und differentieller Psychologie.

Das Framework ist kein einzelnes Testverfahren, sondern eine ganzheitliche, integrative diagnostische Plattform. Es erfasst multiple Analyse- und Interpretationsebenen – von individuellen Persönlichkeitsmerkmalen über gruppenspezifische Wirkmechanismen bis hin zu kulturellen Anschlussfähigkeiten. Logmos beantwortet die zentralen Fragen "Wer ist diese Person wirklich?" und "Wie wirkt sie in komplexen Führungskontexten?" auf einer fundierten, psychologisch validierten Datenbasis.

## **2. Zielgruppe und strategischer Nutzen**

Logmos richtet sich an Entscheidungsträger in Führungspositionen: Verwaltungsräte, CEOs, Geschäftsleitungen, HR-Verantwortliche sowie leitende Berater. Diese stehen regelmässig vor komplexen Fragestellungen bei der Besetzung kritischer Führungspositionen, der Nachfolgeplanung, der Talententwicklung oder der Gestaltung zukunftsfähiger Unternehmenskulturen.

Das Framework bietet in diesen Situationen psychologisch fundierte Orientierung durch die Kombination aus objektiver Analyse und systemischer Kontextualisierung. Es erhöht die Entscheidungssicherheit, macht blinde Flecken sichtbar und fördert strategische Kohärenz in der Führungsauswahl – immer mit dem Ziel, Personalentscheide mit maximaler Transparenz, Konsistenz und Anschlussfähigkeit zu treffen.

## II. METHODIK UND FRAMEWORK-ARCHITEKTUR

### 1. Grundprinzipien

Logmos basiert auf fünf zentralen Leitprinzipien:

**Systemische Verankerung:** Persönlichkeit wird immer im Kontext von Funktion, Organisation, Führungssituation und Rollenerwartung analysiert. Der Mensch wird nicht isoliert, sondern als Teil eines Wirkungszusammenhangs betrachtet. Es werden nicht isolierte Merkmale, sondern das Zusammenspiel von Verhaltenspräferenzen, Bewertungsmustern, Motivstrukturen sowie Deutungs- und Reaktionslogiken sichtbar gemacht.

**Hypothesenbasierte Interpretation:** Statt starrer Diagnosen, Typisierungen oder Etikettierung werden funktionale Hypothesen über Verhalten, Wirkung und Entwicklung aufgestellt – stets kontextualisiert, differenziert und dialogfähig. Die Interpretation erfolgt moralfrei, kontextbezogen und entwicklungsorientiert.

**Validierte Vergleichbarkeit:** Alle Aussagen erfolgen relativ zu Positionsanforderungen, internen und externen Referenzgruppen sowie Selbst- und Fremdbildern. Das schafft Anschlussfähigkeit und Entscheidungssicherheit. Eine jährlich aktualisierte Normdatenbank mit über 1000 Fällen ermöglicht funktions- und kulturspezifische Vergleiche.

**Psychologische Integrität:** Konsequenter Verzicht auf moralische Bewertungen, Typisierungen oder manipulative Methoden. Im Fokus steht die Analyse von Wirkung und Passung.

**Dialogische Integration:** Die Ergebnisse entfalten ihren vollen Wert erst im strukturierten Dialog – mit Kandidaten, Entscheidern und dem organisationalen System. Diagnostik wird zum Reflexionsverstärker.

### 2. Datenerhebung

Die Erhebung erfolgt über ein webbasiertes, mehrdimensionales Antwortsystem:

- **Psychometrisches Design:** Erfasst werden Verhaltenspräferenzen, Motivstrukturen, kognitive Muster und situative Reaktionsprofile in führungsrelevanten Szenarien
- **Itemstruktur:** Empirisch validierte, praxisnahe Aussagen spiegeln reale Führungssituationen wider (Kommunikation unter Druck, Entscheidung unter Unsicherheit, Rollenkonflikte, Ambiguitäten, Verantwortungsfragen)
- **Antwortformat:** Binäre Entscheidungen (Zustimmung/Ablehnung) oder hypothetische Szenarien ohne neutrale Ausweichmöglichkeit aktivieren tieferliegende Bewertungslogiken und liefern ein klareres Persönlichkeitsbild
- **Durchführung:** Webbasiert, ortsunabhängig, flexibel unterteilbar; Dauer 2,5-3 Stunden; wird von Kandidaten als erkenntnisreich und reflexionsfördernd erlebt

Logmos verzichtet bewusst auf projektive Verfahren, klassische Leistungstests oder suggestive und intime Inhalte.

### **3. Auswertung und Interpretation**

Die Resultate werden entlang zentraler Führungsdimensionen aufbereitet – sowohl quantitativ vergleichend als auch verbal interpretierend:

- Grafische und narrative Persönlichkeitsprofile
- Abgleich mit Anforderungsprofilen der Zielposition
- Vergleiche mit relevanten Referenzgruppen (intern/extern)
- Selbstbild-Fremdbild-Abgleiche
- Identifikation kritischer Wirkungskonstellationen

Die Interpretationslogik fokussiert auf funktionale Wirkung in realen Konstellationen: Wie zeigt sich ein Muster im Führungsalltag? In welchen Kontexten wird es produktiv – in welchen kritisch? Beispiel: "Wie beeinflusst ein hoher Dominanzanspruch bei geringer Frustrationstoleranz die Wirkung in einem agilen Team?" Die Ergebnisse bilden keine starren Diagnosen, sondern Grundlagen für vertiefte Hypothesenbildung.

### **4. Validierung und Qualitätssicherung**

Die kontinuierlich wachsende Normdatenbank umfasst jährlich über 1000 neue Fallbearbeitungen und ermöglicht:

- Branchenspezifische, funktions- und kulturdifferenzierte Vergleichsgruppen
- Rückkopplung mit realen Erfolgs- und Verbleibsdaten
- Regelmässige Faktorenanalysen und Dimensionsstabilität
- Kontrolle auf Verzerrungen durch soziale Erwünschtheit
- Korrelationen mit Erfolgskennzahlen (Zielerreichung, Führungswirksamkeit, Teamresonanz)

Die Kalibrierung entspricht internationalen Standards (DIN 33430, ISO 10667) und gewährleistet realitätsnahe, präzise Vergleiche.

### **III. ANWENDUNGSFELDER**

Logmos entfaltet seinen Nutzen in vielfältigen strategischen Personalfeldern:

#### **1. Rekrutierung und Selektion**

Objektive Analyse der Passung zu Position und Unternehmenskultur. Fundierte Argumente für Besetzungsentscheidungen bei transparenter und kommunizierbarer Entscheidungslogik. Besonders wertvoll bei Executive Search und der Besetzung kritischer Führungspositionen.

#### **2. Management-Entwicklung**

Potenzialanalyse und gezielte Förderung. Standortbestimmung als Basis für individualisierte Entwicklungsmassnahmen, Coaching oder massgeschneiderte Karrierepfade.

#### **3. Nachfolgeplanung und Talent Management**

Strategische Sichtbarmachung interner Potenziale und systematische Analyse der Anschlussfähigkeit an künftige Schlüsselrollen. Identifikation und Entwicklung von High Potentials.

#### **4. Laufbahn- und Karriereplanung**

Unterstützung bei der Reflexion von Stärken, Ambivalenzen und beruflichen Wegen. Bewusstmachung persönlicher Wirkungsmuster für fundierte Karriereentscheidungen und berufliche Wendepunkte.

#### **5. Teamentwicklung und Kulturdesign**

Systemische Analyse von Rollen, Schnittstellen und Dynamiken. Optimierung von Teamkonstellationen und kultureller Passung, insbesondere bei Neuformationen oder sensiblen Konstellationen. Persönlichkeitsprofilierung zur Rollenklärung und Konfliktprophylaxe.

#### **6. Konfliktprävention und Kommunikationsanalyse**

Sichtbarmachung von Verhaltens- und Motivstrukturen zur Vermeidung von Spannungen. Identifikation kritischer Kommunikationsmuster als Basis für bessere Zusammenarbeit. Transparenz von Typologien, Ambivalenzen und Motivlagen als Basis für Konfliktlösung.

#### **7. Strategisches HR-Controlling**

Datenbasierte Steuerung von Kompetenzentwicklung und Führungskultur. Aggregierte Kompetenzdaten zur Identifikation von Entwicklungslücken und tragfähigen Führungslinien für Steuerungszwecke.

## IV. WIRKUNG UND NUTZEN

### 1. Organisationsebene

**Professionalisierung und Kohärenz:** Logmos schafft ein einheitliches Referenzsystem und eine gemeinsame Sprache für HR, Führungskräfte und Geschäftsleitung. Das bedeutet konsistente Bewertungslogik und nachvollziehbare Entscheidungsarchitektur.

**Transparenz und Fairness:** Datenbasierte, kontextualisierte Entscheidungen reduzieren subjektive Verzerrungen wie Sympathie, Stereotype oder Dominanzverhalten. Das Resultat: höhere Akzeptanz und glaubwürdige Kommunikation.

**Investitionsschutz:** Minimierung zentraler Risiken strategischer Personalentscheidungen – Fehlbesetzungen, demotivierende Rollenkonflikte, teure Fluktuation und ineffiziente Weiterbildungsinvestitionen werden systematisch reduziert. Verkürzung von Einarbeitungszeiten durch gezielte Entwicklungsprogramme.

**Strategisches HR-Controlling:** Aggregierbare Kompetenzdaten ermöglichen langfristige Personalplanung: Wo sind Potenzialreserven? Wo zeichnen sich strukturelle Engpässe ab? Welche Führungslinien sind nachhaltig tragfähig?

**Erwartungsmanagement:** Frühzeitige Klärung der Passung zwischen Person, Rolle und Kultur.

### 2. Führungsebene

**Entscheidungsqualität:** Rationale, argumentierbare Einschätzungen von Eignung und Potenzial für strategische Rollen. Gerade bei hochpolitischen oder risikobehafteten Positionierungen liefert Logmos eine valide zweite Entscheidungsdimension.

**Systemische Passungsanalyse:** Berücksichtigung von Team-, Hierarchie- und Kulturkontexten für optimale Anschlussfähigkeit. Wie wirkt die Person in bestehenden Konstellationen? Wie anschlussfähig ist ihre Führungskultur?

**Teamentwicklung:** Unterstützung bei der Gestaltung leistungsfähiger Teams durch Erkenntnisse über Dynamiken, komplementäre oder konflikthafte Konstellationen.

**Verantwortungsförderung:** Konfrontation mit Wirkungsmustern öffnet Raum für gezielte Reflexion und Weiterentwicklung von Führungskräften.

### 3. Individualebene

**Selbstreflexion:** Objektive Standortbestimmung und neue Perspektiven auf Stärken, Risiken und blinde Flecken – ohne Bewertung, sondern als Basis für persönliche Entwicklung.

**Orientierung:** Sicherheit bei Karriereentscheidungen und Veränderungen durch klare Einblicke in Potenziale und Wirkungsmuster. Klarheit bei beruflichen Wendepunkten.

**Ressourcenaktivierung:** Sichtbarmachung persönlicher Motivationen und ungenutzter Potenziale für erhöhte berufliche Wirksamkeit.

**Positionierung:** Schärfung des beruflichen Selbstverständnisses. Wer seine Wirkung kennt, kann sie auch kommunizieren – für eine klare, glaubwürdige Selbstpositionierung im Führungskontext. Sprache für Wirkungsmuster und klare Selbstkommunikation.

## V. QUALITÄT UND WISSENSCHAFTLICHE FUNDIERUNG

### 1. Theoretische Basis

Logmos basiert auf einem interdisziplinären Fundament:

- **Big-Five-Modell** als empirisch validierte Struktur individueller Unterschiede
- **Differentielle Psychologie** zur systematischen Erfassung von Denk-, Entscheidungs- und Interaktionsmustern
- **Verhaltens- und Motivationspsychologie** für situationsabhängige Reaktionsmuster
- **Systemische Organisationspsychologie** zur kontextbezogenen Interpretation
- **DIN 33430** und **ISO 10667** als internationale Standards der Eignungsdiagnostik

Die Entwicklung erfolgte seit 1990 durch ein interdisziplinäres Netzwerk aus Psychologen, Soziologen, Ökonomen, Informatikern und Führungsexperten.

### 2. Praxiserprobung und Akzeptanz

Logmos wird seit über drei Jahrzehnten in hunderten Organisationen eingesetzt – vom Familienunternehmen bis zum Konzern, vom Spital bis zur Bank, vom öffentlichen Sektor bis zur global tätigen Führungsebene.

Die hohe Akzeptanz basiert auf:

- Transparenz des Prozesses und der Auswertung
- Dialogischer Besprechung der Ergebnisse
- Persönlicher Relevanz und Nützlichkeit der Rückmeldungen
- Klaren Argumentationslinien für Entscheider

Es wirkt nicht kontrollierend, sondern verständnisfördernd; thematisiert Potenziale statt Defizite; ermöglicht Erkenntnisse statt Urteile.

### 3. Wirtschaftlichkeit

Im Verhältnis zum unternehmerischen Risiko einer Fehlbesetzung ist Logmos hocheffizient:

- Günstiges Kosten-Nutzen-Verhältnis
- Sofort verwertbare Ergebnisse
- Erhöhte Prognosequalität für Führungserfolg
- Reduzierte Folgekosten durch Prävention
- Effiziente digitale Prozesse

Die Investition zahlt sich durch erhöhte Entscheidungssicherheit und nachhaltigere Personal- und Organisationsentwicklung aus.

## VI. INTEGRATION UND PROZESS

### 1. Ablauf eines Logmos-Prozesses

Ein typischer Logmos-Prozess folgt einem strukturierten Ablauf:

1. **Zielklärung:** Definition des Anwendungszwecks (Selektion, Entwicklung, Standortbestimmung), Festlegung des Analyserahmens und Klärung der Rolle von Logmos im Gesamtprozess
2. **Datenerhebung:** Sichere, webbasierte Bearbeitung durch Kandidaten, zeitlich flexibel und ortsunabhängig
3. **Auswertung:** Erstellung individueller und vergleichender Profile mit Soll-Ist-Abgleichen, visuell und narrativ aufbereitet
4. **Feedbackgespräch:** Dialogische Besprechung zur Förderung von Reflexion und Entscheidungsfindung, Fokus auf Verstehen und Handlungsoptionen.  
Kernprinzipien: Spiegelung statt Beurteilung, Exploration statt Etikettierung, Verstehen statt Zuschreiben
5. **Integration:** Rückbindung an HR-Systeme, Ableitung von Entwicklungsoptionen

### 2. Integration in HR- und OE-Systeme

Logmos lässt sich flexibel in bestehende Prozesse einbetten:

- **Executive Search:** Objektivierung der finalen Auswahlentscheidung
- **Leadership Development:** Fundierte Standortbestimmung als Basis für individualisierte Entwicklungsmaßnahmen
- **Succession Planning:** Analyse der Anschlussfähigkeit an künftige Schlüsselrollen
- **Development Center:** Ergänzende psychometrische Tiefenschärfe zur Verhaltensbeobachtung
- **Performance Management:** Ursachenanalyse für Leistungsschwankungen, Feedbackverankerung
- **Teamentwicklung:** Rollenklärung und Synergieanalysen, Persönlichkeitsprofilierung zur Konfliktprophylaxe
- **Kulturentwicklung:** Abgleich individueller Prägung mit organisationalem Werteprofil

## VII. STRATEGISCHE PERSPEKTIVE

### 1. Differenzierungsmerkmale

Logmos unterscheidet sich fundamental von klassischen Testverfahren:

- **Kontextbezug:** Keine abstrakte Typisierung, sondern situationsbezogene Analyse im Zusammenspiel von Person, Funktion und Organisation
- **Systemische Integration:** Berücksichtigung des gesamten Wirkungszusammenhangs
- **Dialogorientierung:** Ergebnisse werden gemeinsam reflektiert, nicht "verkündet"
- **Kontinuierliche Weiterentwicklung:** Aktualisierte Normdatenbank und empirische Kalibrierung
- **Praxiserprobung:** Über 30 Jahre Einsatz in hunderten Organisationen – vom KMU bis zum Konzern
- **Mehrdimensionale Methodik:** Erfassung von Verhalten, Motivation und situativen Reaktionen

### 2. Nachhaltigkeit der Wirkung

Die Wirkung von Logmos endet nicht mit dem Feedbackbericht – dort beginnt sie. Durch seine Reflexionsqualität wirkt Logmos langfristig:

- Führungskräfte entwickeln mehr Klarheit, Kommunikationsfähigkeit und Selbststeuerung
- Teams profitieren von besserer Rollenklärung und Kooperationsdichte
- Organisationen gewinnen strategische Transparenz über ihre Führungskultur

Die gewonnenen Erkenntnisse dienen als Grundlage für massgeschneiderte Entwicklungsmassnahmen und können über die Zeit gemessen werden. Durch die Integration in Entscheidungs- und Entwicklungssysteme entsteht ein kohärentes Verständnis organisationaler Führungslandschaften – jenseits kurzfristiger Moden oder isolierter Diagnostiktools.

### 3. Fazit

Logmos ist ein integratives Framework, das psychologische Tiefe, strategische Relevanz und organisationale Anschlussfähigkeit vereint. Es hilft nicht nur, Eignung zu beurteilen – sondern Wirkung zu verstehen. Es ermöglicht Entscheidungen mit Tragweite – und Dialoge mit Substanz.

Das Framework bietet eine neue Qualität psychometrischer Diagnostik: systemisch, fundiert, praxisrelevant. Es liefert keine schnellen Urteile, sondern fundierte Hypothesen. Es ersetzt keine Gespräche, sondern vertieft sie.

Wer mit Logmos arbeitet, erhält ein intelligent strukturiertes Denk- und Entscheidungsinstrument für Personalentscheide mit Substanz. Es bringt Ordnung in Ambiguität – ohne sie zu reduzieren. Es macht Muster sichtbar – ohne zu typisieren. Und es übersetzt Erkenntnis in Entscheidungsqualität – dort, wo Führung Wirkung entfalten soll.