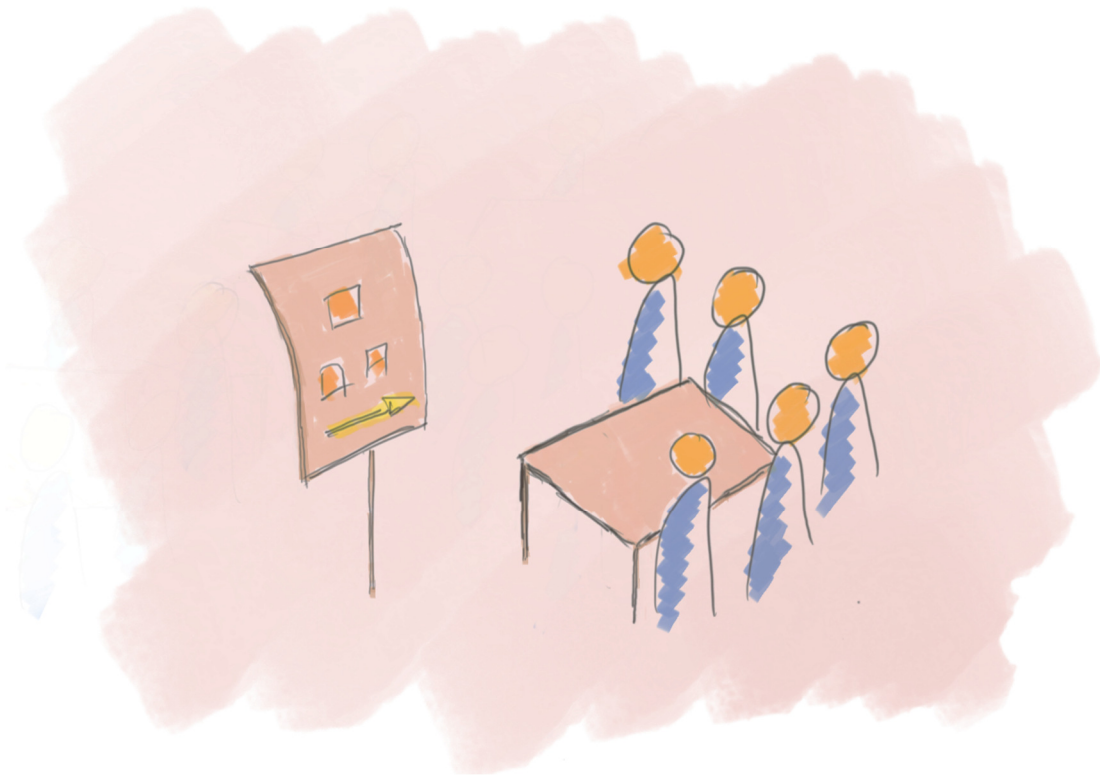




Assessments

Klarheit bei Selektions- und Potentialentscheiden schaffen



Cultureship GmbH

Organisationsentwicklung | Teamentwicklung | Führungskräfteentwicklung

ri.nova Impulszentrum, 9445 Rebstein | Schaffhauserstr. 560, 8052 Zürich

T 071 511 80 90 | pernet@cultureship.com | www.cultureship.com

Fundierte Methoden für bessere Personalauswahl und genauere Potentialbestimmung.

Sie wollen Neubesetzungen in Ihrem Unternehmen nicht dem Zufall überlassen, sondern die richtige Personalentscheidung durch Einbezug verschiedener Perspektiven und mit einem ganzheitlichen Blick sicherstellen?

Um- oder Nachbesetzungen wichtiger Schlüsselpositionen zu treffen, biete ich Ihnen situationsspezifische Diagnostik-Varianten mit fundierter Assessment-Methodik an. Ihre Fragestellungen können sich dabei auf die Führungs-, Verkauf oder Projektfähigkeiten, die unternehmensspezifische Nachfolgeplanung oder auf das Potential relevanter Nachwuchskräfte beziehen.

Fragen, die Sie durch Assessments beantworten können, sind beispielsweise:

- ▶ Welche der Kandidaten sind die Besten für unsere Schlüsselpositionen?
- ▶ Über welche unterschiedlichen Potenziale verfügt unser Nachwuchs?
- ▶ Wie gestalte ich die Zusammenarbeit am besten, damit die Stärken der Person zum Tragen kommen und die Risiken klein gehalten werden?
- ▶ Mit welchen Massnahmen kann Potenzial auf Management- und Teamebene entfaltet werden?
- ▶ Mit welchen Argumenten stütze ich eine schwierige Personalentscheidung?

Nachstehend finden Sie verschiedene Diagnostik-Varianten zu unterschiedlichen Fragestellungen im Unternehmen. Wählen Sie diejenige davon aus, welche am besten auf Ihre Entscheidungssituation passt und nehmen Sie zur Planung des weiteren Vorgehens Kontakt auf. In jedem Fall steht Ihnen zum Prozessabschluss ein qualitativ hochstehender Ergebnisbericht über die assessierte(n) Person(en) zur Verfügung, auf welcher Grundlage Sie die richtige(n) Personalentscheidung(en) treffen können.

Leistungen

- ▶ Abklärung und Vorbereitung mit Auftraggeber; thematisch, kompetenzorientiert, logistisch
- ▶ Anpassbar auf z.B. unternehmensspezifisches Anforderungsprofil/ Kompetenzmodell/Führungsleitbild
- ▶ Einsatz von professionellen Assessoren und geschulten Rollenspielern
- ▶ Praxisorientierte Übungsszenarien und Fallstudien
- ▶ IT-gestützte Auswertungssystematik bei z.B. Assessment Centern
- ▶ Ausführlicher Ergebnisbericht in Prosatext (nicht Textbausteine) innert fünf Arbeitstagen.
- ▶ Durchführbar im Unternehmen, an einem externer Veranstaltungsort oder in den Räumlichkeiten der Cultureship GmbH

Methodik

Die Methoden und Tools entsprechen den **DIN-Norm 33430 Anforderungen**. Damit unterliegen die eingesetzten Verfahren, die Qualifikation der Durchführenden, der gesamte Assessment-Prozess wie auch die Interpretation der Ergebnisse einem geprüften Qualitätsstandard.

Assessment-Varianten und Anwendungsfelder

Die Assessment-Varianten stehen für Führungskräfte, Verkaufsleute, Projektmanager und Nachwuchskräfte zur Verfügung. In Abhängigkeit der Führungsstufe, Branche oder gewünschter Detailtiefe werden unterschiedliche Settings verwendet.

Varianten für Einzelpersonen

Varianten	Selektions-Assessment	Entwicklungs-Assessment	Standortbestimmung
Anwendungsfelder	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Selektion des geeigneten Kandidaten 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zur Bestimmung von Stärken und Lernfeldern mit Entwicklungsplan 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bestimmung individueller Karrierewege
Beschreibung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Personalselektion bei Schlüsselpositionen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ressourcen- und Lernfelder-einschätzung ▶ Entwicklungsbedarfs-analyse 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bestimmung individueller Karrierewege
Ergebnisverwendung	Selektion	Abklärung & Entwicklung	Abklärung
Präsenztage	1/2 - 1	1/2 - 1	1/4 - 1/2
Untervarianten	Basic/Executive	Talents/Leadership	-

Varianten für mehrere Personen

Varianten	Assessment Center	Team-Assessment	Development Center
Anwendungsfelder	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nachfolgekandidaten (Talents) ▶ Auswahl Führungskräfte bei z.B. Abteilungs-transformationen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Screening der Teamzusammenarbeit ▶ Als Teambildungs-massnahme ▶ Management Audits 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Standortbestimmung Führungskräfte mittleres/oberes Mgmt.
Beschreibung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Personalselektion mehrerer Bewerber für eine Schlüsselposition ▶ Trainee-Auswahl 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intensives Feedback-Seminar zur Kooperations-bereitschaft und Leistungsfähigkeit in Teams 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intensives Feedback-Seminar zu ausgewählten Kompetenz-Dimensionen
Ergebnisverwendung	Selektion	Abklärung (& evtl. Entwicklung)	Abklärung & Entwicklung
Präsenztage	1 - 2	1/2 - 1	1 - 2
Untervarianten	Unternehmens-spezifisch		Unternehmens-spezifisch

Kompetenzdimensionen

Kompetenzdimensionen dienen als Ankerpunkte zur differenzierten Betrachtung menschlicher Verhaltensweisen in bestimmten Situationen. Individuelles Handeln kann dadurch beschrieben werden und ist darüber hinaus messbar. Untenstehend sind die Kompetenzdimensionen beschrieben, welche in den Cultureship-Assessments verwendet werden:

Standard-Dimensionen (z.B. Einzelassessments)

- ▶ Persönlichkeitsbeschreibung
- ▶ Persönliche Kompetenz (Belastbarkeit, Führungswille)
- ▶ Soziale Kompetenz (Kommunikationsstil, Durchsetzungsvermögen, Umgang mit Konflikten)
- ▶ Methodenkompetenz (Analysefähigkeit, methodisches Vorgehen, intellektuelle Kapazität)

Erweiterungs-Dimensionen

Auf Wunsch bzw. Notwendigkeit können weitere Kompetenzdimensionen in die Assessments aufgenommen werden, wie beispielsweise:

- ▶ Entscheidungsfähigkeit
- ▶ Leistungsbereitschaft
- ▶ Innovation und Pioniergeist
- ▶ Unternehmerisches Denken
- ▶ Strategisches Denken
- ▶ Kundenorientierung
- ▶ Umsetzungsverhalten
- ▶ Vermeidungsverhalten
- ▶ Risikoverhalten
- ▶ Selbstwirksamkeit
- ▶ Motivationsfähigkeit/Überzeugungsfähigkeit
- ▶ weitere

Unternehmensspezifisches Kompetenzprofil

Auch besteht die Möglichkeit, das eigene unternehmensspezifische Kompetenzprofil (wie z.B. „Unsere“ Führungskriterien) als Grundlage für das Assessment-Programm zu wählen.

Methodik: Dimensionen-Instrumenten-Matrix

Die Dimension-Instrument-Matrix widerspiegelt die grundlegende Systematik der Cultureship-Assessments und stellt den Ausgangspunkt der Assessment-Durchführung dar.

Beschreibung des untenstehenden Beispiels:

Die Spalten beschreiben die definierten Kompetenzdimensionen, welche im Assessment beobachtet werden. Demgegenüber stehen in den Zeilen die jeweiligen Instrumente, die der/die Kandidat/in dazu während dem Management Diagnostik-Setting durchlaufen wird. Daraus ergibt sich die Dimension-Instrument-Matrix, die Grundlage dafür ist, welche Verhaltensdimension in welchem Instrument beobachtet wird.

Die Assessment-Methodik gibt vor, dass jede Dimension in mindestens einem Instrument abgebildet sein muss. Die jeweils beobachteten Verhaltensweisen fließen somit strukturiert und in mehreren Instrumenten beobachtet in die finale Beschreibung der einzelnen Kompetenzdimensionen sowie letztlich in das umfassende Bild der assessierten Person ein.

Assessment-Matrix								
	Teamfähigkeit	Konfliktmanagement	Durchsetzungsfähigkeit	Belastbarkeit	Interaktive Führung	Unternehmerische Haltung	Analysefähigkeit	Persönlichkeit
Rollenspiel	X	X			X			
2-er Diskussion 1			X			X		
Gruppendiskussion 2	X	X						
Interview 1		X	X	X				X
Interview 2					X	X		
Fallstudie						X	X	
Persönlichkeitsprofil	X		X	X	X	X		X
Intellektuelle Leistung							X	
Führungsstil					X			X

(weisse Zellen: Interaktive Erhebung; grüne Zellen: Erhebung mittels psychometrischer Verfahren)

Ein Assessment nach dieser Standard-Methodik bietet Ihnen letztlich die Entscheidungsgrundlage dafür, dass Sie die richtigen Personen auf die wichtigen Unternehmenspositionen ansetzen können.

Management Diagnostik mit der Cultureship GmbH

Die unterschiedlichen personaldiagnostischen Varianten mit fundierter Assessment-Methodik führt/führte die Cultureship GmbH in zahlreichen renommierten Unternehmen bei der externen Personalauswahl, internen Nachfolgeplanung, Bestimmung von Mitglieder bei internen Teambzusammenlegungen sowie bei diversen Programmen zur Nachwuchsförderung durch.

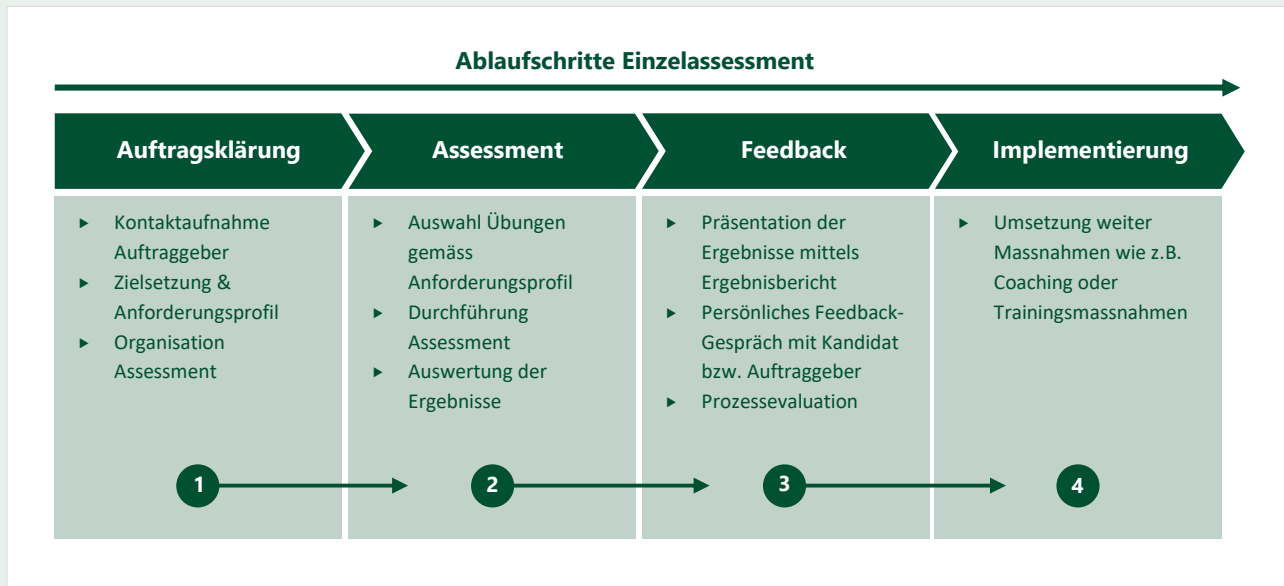


Abb.: Prozessvorgehen bei Einzelassessments mit der Cultureship GmbH.

Die Cultureship GmbH

Mit gut 20 Jahren an Erfahrung in Ausgestaltung und Begleitung von Fragestellungen zu Organisationsentwicklung, Kulturentwicklung und Führungskräfteentwicklung begleitet die Cultureship GmbH Grossunternehmen und KMU's in Wirtschaft, Verwaltung sowie im öffentlichen und non-profit-Bereich.

Guy Pernet - Geschäftsführer

Branchenübergreifend als Führungs- und Veränderungscoach für Führungskräfte, Teams und Organisationen in KMU's und Grossunternehmen unterwegs. Ab 2010 geschäftsführender Gesellschafter der Cultureship GmbH. Arbeits- und Organisationspsychologe mit betriebswirtschaftlichem Hintergrund.



Guy Pernet, lic. phil.
Inhaber