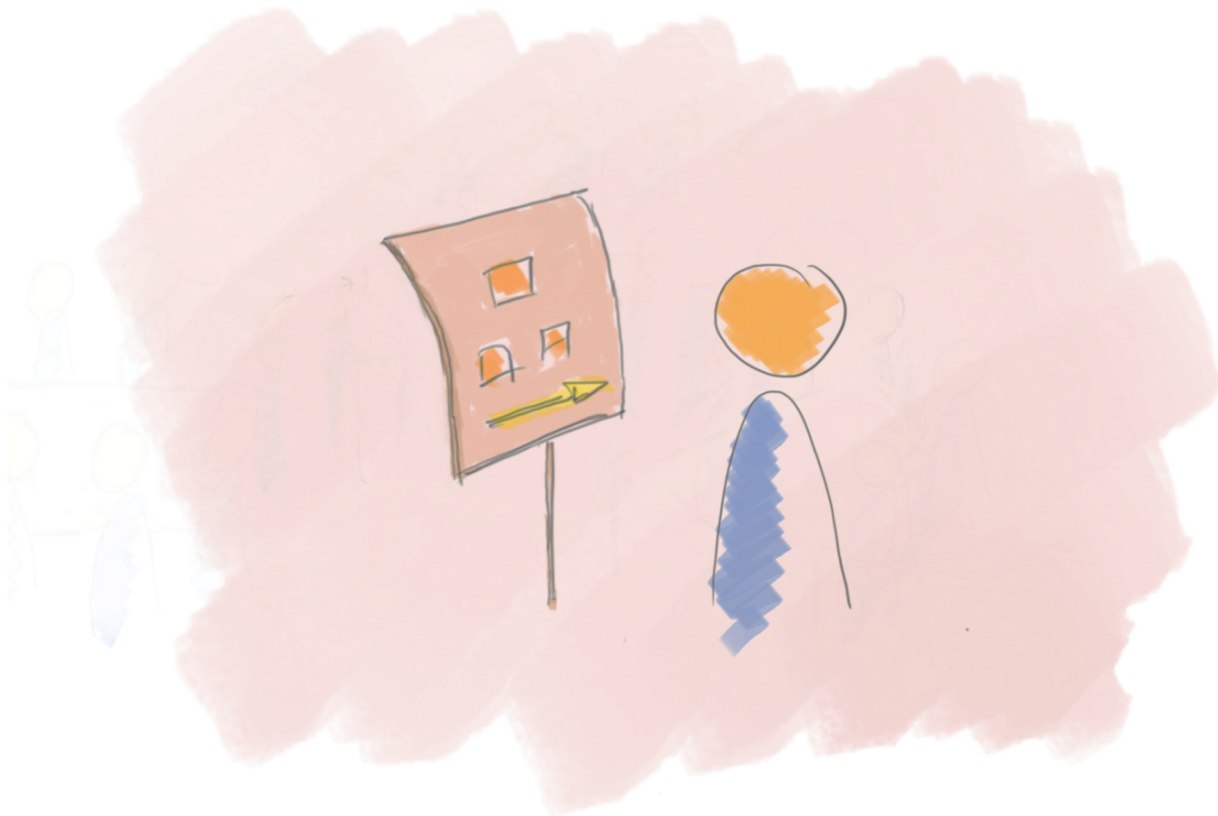




Einzelassessment

Bei Selektion und Potentialbestimmung von Einzelpersonen.



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

Die richtigen Personen auf die wichtigen Positionen (an)setzen.

Sie wollen Neu-, Um- oder Nachbesetzungen in Ihrem Unternehmen nicht dem Zufall überlassen, sondern die richtige Personalentscheidung durch Einbezug verschiedener Perspektiven sicherstellen?

Mit einem Einzel-Assessment schaffen Sie sich dafür eine fundierte Entscheidungsgrundlage mit anerkannter Methodik. Als Zusatz zu Ihren eigenen Überlegungen bekommen Sie damit ein differenziertes Bild, um sich für den richtigen Kandidaten zu entscheiden.

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

- ▶ Welcher der (beiden) Kandidaten ist der bessere für diese Schlüsselposition?
- ▶ Welche Stärken und Risiken bringt der Kandidat für die entsprechende Schlüsselstelle mit?
- ▶ Wie gestalte ich die neue Zusammenarbeit am besten, damit die Stärken der Person zum Tragen kommen und die Risiken klein gehalten werden?
- ▶ Über welche unterschiedlichen Potenziale verfügt unser Nachwuchs?

Wählen Sie aus den nachstehenden Assessment-Varianten diejenige aus, welche auf Ihre Entscheidungssituation am besten passt. Je nach gewählter Variante werden die Ergebnisse in einem ausführlichen Bericht mit individuellen Entwicklungsmassnahmen und in Prosatext zusammengefasst.

In einem ausführlichen Feedbackgespräch werden die Ergebnisse mit einerseits dem Kandidaten besprochen und diskutiert. Mit dem Auftraggeber werden die Ergebnisse andererseits im Hinblick auf die entsprechende Position hin überprüft, Vor- und Nachteile betrachtet und ggf. nützliche Entwicklungsschritte für die gelingende Einarbeitungsphase definiert.

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
- ▶ Ausführlicher Ergebnisbericht in Prosatext (nicht Textbausteine) innert fünf Arbeitstagen.
- ▶ Durchführbar im Unternehmen, an einem externen Veranstaltungsort oder in den Räumlichkeiten der Cultureship GmbH

Nutzen

- ▶ Einsicht in Fähigkeiten/Fertigkeiten bzgl. individuellem Anforderungsprofil
- ▶ Grundlage für fundierte und begründbare Personalentscheidungen
- ▶ Gesprächsbasis für die Zusammenarbeit
- ▶ Ansatzpunkte für Begleitmassnahmen

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.

Einzelassessments mit Anwendungsfeldern

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

Im Detail		Selektions-Assessment		Potential-Assessment	
Assessment-Varianten		Basic	Executive	Talents	Leadership
Einsatzfelder		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nachfolge-kandidaten ▶ Schlüsselfunktionen: <ul style="list-style-type: none"> - Projektleiter - Teamleiter - Verkäufer 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mittleres Management ▶ Oberes Management 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nachfolge-kandidaten ▶ Schlüsselfunktionen: <ul style="list-style-type: none"> - Projektleiter - Teamleiter - Verkäufer 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mittleres Management ▶ Oberes Management
Zeitaufwand (in Tagen)		1/2-1	1	1/2-1	1
Kompetenzdimensionen		2 Kompetenzdimensionen*	3 Kompetenzdimensionen** + weitere***	2 Kompetenzdimensionen*	3 Kompetenzdimensionen** + weitere***
Instrumente		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 3 Fragebogen ▶ 1 Interview ▶ 1 Rollenspiel ▶ 1 Fallstudie ▶ 1 Leistungstest 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 3 Fragebogen ▶ 2 Interview ▶ 1 Rollenspiel ▶ 1 Fallstudie ▶ 1 Leistungstest ▶ 1 Diskussion 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 3 Fragebogen ▶ 1 Interview ▶ 1 Rollenspiel ▶ 1 Fallstudie ▶ 1 Leistungstest 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 4 Fragebogen ▶ 2 Interview ▶ 1 Rollenspiel ▶ 2 Fallstudien ▶ 1 Leistungstest ▶ 1 Diskussion
Berichtform (in Prosatext)	▶ Management Summary	✓	✓	✓	✓
	▶ Übersichtsmatrix	✓	✓	✓	✓
	▶ Entwicklungsmassnahmen	-	(✓)	✓	✓
	▶ Beschreibung Einzeldimensionen	Bullet Points	✓	Bullet Points	✓
Bericht-Anhang (mit Testergebnissen)		✓	✓	✓	✓
Feedbackgespräche mit Kandidaten 1-1½h		✓	✓	✓	✓
Feedbackgespräche mit Auftraggeber 1½-2h		✓	✓	✓	✓

* Belastbarkeit und Führungsmotivation, Sozialkompetenz (Kommunikationsstil, Durchsetzungsvermögen, Umgang mit Konflikten) **oder** Methodenkompetenz (Analysefähigkeit, methodisches Vorgehen, Leistungskapazität).

** Belastbarkeit und Führungsmotivation, Sozialkompetenz (Kommunikationsstil, Durchsetzungsvermögen, Umgang mit Konflikten) **und** Methodenkompetenz (Analysefähigkeit, methodisches Vorgehen, Leistungskapazität).

*** Jede weitere gewünschte Kompetenzausprägung wie z.B. Überzeugungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Umsetzungsverhalten, unternehmerisches Denken und Handeln, usw. gegen Aufpreis.

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 Assessment 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.

Assessments mit der Cultureship GmbH

Die unterschiedlichen Assessment-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.

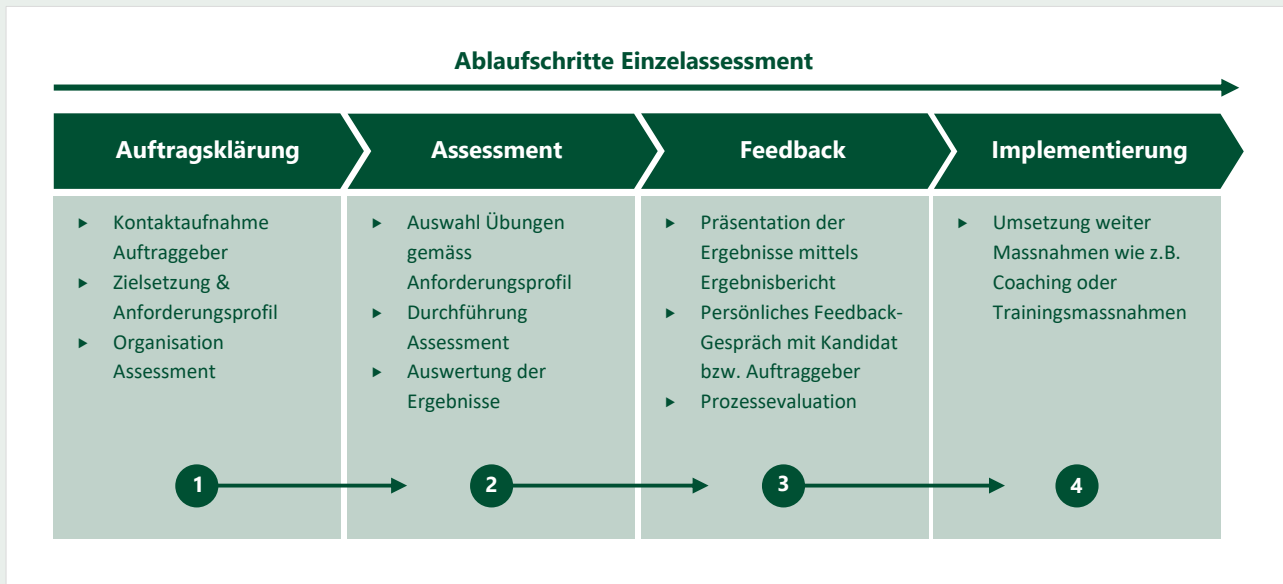


Abb.: Prozessvorgehen bei Einzelassessments mit der Cultureship GmbH.

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