



E-Mail-Newsletter

30. APRIL 2007

AUSGABE 1, 2007

Die bestmöglichen Mitarbeiter/innen dank Assessment-Instrumenten!

Die Anforderungen sind gewachsen

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen höhere und spezifischere Anforderungen an ihre Mitarbeiter/innen stellen, als dies noch vor kurzem der Fall war:

- Kommunikations- und Teamfähigkeit werden in schlanken und prozessorientierten Organisationen zu Schlüsselqualifikationen
- Freundlichkeit, Service-Haltung und Geschick im Umgang mit externen und internen Kunden sind ein Muss für alle Personen mit Kundenkontakt
- Verkaufstalent ist nicht nur eine extrem wertvolle, leider auch eher seltene Fähigkeit

Belastbarkeit, Veränderungsbereitschaft, Flexibilität sind nötig, um in stürmischen Zeiten eine klare Perspektive zu behalten, Motivation zu entwickeln und andere motivieren zu können. In besonderem Mass gilt dies für Führungskräfte.

Assessments - Werkzeuge für die sichere Wahl

Als wirtschaftserfahrene Berater bieten wir unseren Kunden seit Jahren psychologisch versierte und praxiserprobte Assessment-Instrumente. Damit gewinnen Sie

- fundierte Entscheidungsgrundlagen bei Bewerbungen und Beförderungen
- Aufklärung bei Leistungsmängeln oder Verhaltensproblemen
- Hinweise für die richtige Führung und Förderung von Mitarbeitenden

Unsere Werkzeuge werden laufend weiterentwickelt, um deren Aussagekraft und Praxistauglichkeit weiter zu steigern und die Kosten den unterschiedlichen Bedürfnissen anzupassen. Wert legen wir in jedem Fall auf eine sorgfältige Erfassung Ihres Anforderungsprofils und eine individuelle Auswertung durch einen qualifizierten Berater Fachperson.



E-Mail-Newsletter

30. APRIL 2007

AUSGABE 1, 2007

Wählen Sie den passenden Support ...

Instrument	Geeignet für	Kurzbeschreibung
Persönlichkeits-Inventar	Ergänzung zur internen Abklärung. Wenn mit wenig Aufwand eine hohe zusätzliche Absicherung erzielt werden soll. Die Gesamtverantwortung für die Beurteilung bleibt beim Auftraggeber, welcher - beispielsweise bei Bewerbungen - die Analyse der Bewerbungsunterlagen und das eigene Interview einbezieht.	BIG FIVE (Diagnosetool für den optimalen Einsatz der Persönlichkeit im Beruf). Weitere Tests bei Bedarf. Durchführung des Verfahrens BIG FIVE, via Internet. Individuelle Auswertung und schriftliche Berichterstattung an Sie innert 3 - 5 Tagen.
Kurz-Assessments	Für die Abklärung von einfachen, klar eingrenzenden Fragen, z.B. Eignung verschiedener Bewerber/innen im Vergleich, Eignung für Führung grundsätzlich gegeben usw. Stufe Sachbearbeiter / untere Führungsebenen. Insbesondere angezeigt, wenn mehrere Bewerber/innen oder Mitarbeitende verglichen werden sollen.	Optimiertes Paket bestehend aus <ul style="list-style-type: none"> • Analyse Bewerbungs- oder Qualifikations-Unterlagen • Kurzem Interview • BIG FIVE (Test für den optimalen Einsatz der Persönlichkeit) • 1 - 2 Praxisaufgaben oder ergänzenden Tests, je nach Fragestellung • Synoptischer Bericht (alle Bewerber auf einen Blick) oder Einzelberichte (Kurzform des Einzel-Assessment-Berichts) <p>Aufwand für Kandidat ca. 4 h</p>



E-Mail-Newsletter

30. APRIL 2007

AUSGABE 1, 2007

Instrument	Geeignet für	Kurzbeschreibung
Einzel-Assessments	<p>Für die Abklärung eher komplexer Fragen, bei denen Eignung, Potenzial und Förderung umfassend abgeklärt werden sollen. Geeignet für Führungsfähigkeit mittlere und obere Ebene sowie für die Bewältigung spezifischer Funktionen mit hohen Anforderungen an die Sozialkompetenz einer Person (z.B. Key Account Manager, Business Developer usw.). Einsetzbar für die Stufen Spezialisten / mittlere und obere Führungsebene</p>	<p>Individuelle Eignungsabklärung bestehend aus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interviews • BIG FIVE und Intelligenz-Struktur Analyse • praktische Aufgaben und Verhaltensübungen mit Beobachtung usw. abhängig von der spezifischen Fragestellung • Berichterstattung an Auftraggeber in spezifischem Bericht und mit Vergleich Anforderungsprofil • Auswertungsgespräch mit Auftraggeber und mit Kandidaten/in <p>Aufwand für Kandidaten ca. 0.75 Tage</p>
Assessment-Centers	<p>Umfassende interne Potenzialabklärung. Schwergewicht auf Erfassung der sozialen Kompetenz und der praktischen Problemlösungs-Fähigkeit</p> <p>Nachvollziehbare Selektion und gleichzeitig Förderung für alle Beteiligten.</p> <p>Vor allem für interne Rekrutierung / Förderung.</p>	<p>Abklärungs-Meetings mit den Kandidaten/innen. In der Regel unternehmensspezifische Entwicklungen oder Adaptionen umfassend:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mehrere Testverfahren • Mehrere unternehmensspezifische Praxisaufgaben (Arbeitsproben), insbesondere auch Gruppen-Workshop • Feldbeobachtung in der Arbeitspraxis • Vertieftes Interview • Umfassender individueller Bericht <p>Aufwand für Kandidaten ca. 2-3 Tage</p>



E-Mail-Newsletter

30. APRIL 2007

AUSGABE 1, 2007

"Die Kunst, zu wählen ..."

Wir bieten Ihnen psychologisch fundierte Instrumente, um aus internen und externen Bewerbern diejenigen zu identifizieren, welche Ihren künftigen Anforderungen am besten genügen.

Dies setzt akzeptierte und aus der Strategie abgeleitete Anforderungsprofile voraus. Anforderungen, Rekrutierungsverfahren und Selektionsinstrumente müssen schliesslich aufeinander abgestimmt sein. Wir beraten Sie bei der Gestaltung des gesamten Prozesses und geben Ihnen dort Support, wo Sie es wünschen.

Die Auswahl der richtigen Mitarbeiter/innen bleibt ein Stück weit Kunst. Absolute Sicherheit gibt es trotz aller Hilfsmittel nicht. Externe Abklärungen können jedoch "blinde Flecken" aufdecken, verborgenes Potential sichtbar machen und zusätzliche Absicherung bieten.

Beratung in Personalfragen ist Vertrauenssache. Verlangen Sie daher ein persönliches Gespräch, in dem Sie uns und wir Ihr Anliegen kennen lernen können.