

Cultureship GmbH

Creating your own cultureship

Assessment Center: Gesamtübersicht

	Bezugswert	Kommunikationsfähigkeit	Deutungs- und Interpretationsfähigkeit	Umgang mit Konflikten	Methodenkompetenz	Rollenverständnis	Ergebnisorientierung	Handlungsentscheidungen	Gesamtergebnis	Ergebnisbewertung
Teilnehmer 1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Teilnehmer 2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Teilnehmer 3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Teilnehmer 4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Teilnehmer 5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Teilnehmer 6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Teilnehmer 7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Teilnehmer 8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Management Diagnostik

Varianten der eignungsdiagnostischen Personal- und Potentialabklärung im Unternehmen.

Cultureship GmbH

Führungskräfteentwicklung | Teamentwicklung | Organisationsentwicklung

ri.nova Impulszentrum | 9445 Rebstein | T 071 511 80 90 | F 071 511 80 99

Schaffhauserstr. 560 | 8052 Zürich | T 044 515 25 25 | F 044 515 25 29

pernet@cultureship.com | www.cultureship.com | www.cultureship-dialogues.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- 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?

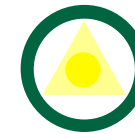
Nachstehend finden Sie verschiedene Diagnostik-Varianten zu unterschiedlichen Fragestellungen im Unternehmen. Wählen Sie diejenige davon aus, welche am besten auf Ihre Entscheidungssituation passt und besprechen Sie mit mir das weitere Vorgehen. In jedem Fall steht Ihnen zum Prozessabschluss ein qualitativ 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 Kompetenzmodell / Führungsleitbild
- ▶ Einsatz von professionellen Assessoren und geschulten Rollenspielern
- ▶ Praxisorientierte Übungsszenarien und Fallstudien
- ▶ IT-gestützte Auswertungssystematik bei z.B. Assessment Centern
- ▶ Ausführlicher Ergebnisbericht in Prosa-Text (nicht Textbausteine) innert fünf Arbeitstagen.
- ▶ Feedbackgespräche mit Auftraggeber und Kandidat(en).
- ▶ Durchführbar im Unternehmen, an einem externen 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.



Management Diagnostik – Instrumente

	Einzelpersonen			mehrere Personen (ab 4)			
	Selektions-Assessment	Potenzial-Assessment	Standortbestimmung	Assessment Center	Orientierungs-Center	Team-Assessment	Development Center
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Personalselektion 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Potenzialbestimmung 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bestimmung individueller Karrierewege 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nachfolgekandidaten (Talents) ▶ Auswahl Führungskräfte bei z.B. Abteilungs-Transformationen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nachfolgekandidaten (Talents) ▶ FörderCenter für z.B. 1. Kaderstufe 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Management Audit ▶ Standortbestimmung von Abteilungs-Teams ▶ Zusammenarbeit in Projekt Teams 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Standortbestimmung Führungskräfte mittleres/oberes Mgmt.
Beschreibung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Personalselektion bei Schlüsselpositionen 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ressourcen- und Lernfelder-einschätzung ▶ Entwicklungsbedarfsanalyse 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bestimmung individueller Karrierewege 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Personalselektion mehrerer Bewerber für eine Schlüsselposition ▶ Trainee-Auswahl 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Potenzial-/ Standortbestimmung von mehreren Nachfolgekandidaten mit Vermittlung Unternehmenswerte 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intensives Feedback-Seminar zur Kooperationsbereitschaft und Leistungsfähigkeit in Teams 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Intensives Feedback-Seminar zu ausgewählten Kompetenz-Dimensionen
Ergebnisverwendung	Selektion	Einschätzung & Entwicklung	Einschätzung	Selektion	Einschätzung in und Vermittlung von unternehmensrelevanten Aspekten	Einschätzung (& evtl. Entwicklung)	Einschätzung & Entwicklung
Präsenztage	½ - 1	½ - 1	¼ - ½	1 - 2	2 - 3	1-2	2 - 3
Untervarianten	Basic/Executive	Talents/Leadership	-	Unternehmensspezifisch	Unternehmensspezifisch		Unternehmensspezifisch

Für Führungskräfte, Verkaufsleute, Projektmanager und Nachwuchskräfte stehen unterschiedliche Diagnostik-Settings zur Verfügung.