

## Assessments made by assess+perform Das Potenzial von Talenten erkennen



assess+perform bietet massgeschneiderte Assessments. Diese ermöglichen präzise Aussagen zur Eignung von Leistungsträgern und Talenten für bestimmte Positionen und gestatten eine fundierte Abschätzung ihrer Performance bzw. ihres Potenzials.

assess+perform zeichnet sich durch eine erfolgreiche Kombination von langjähriger Businesserfahrung in verschiedenen Branchen mit praxiserprobten und wissenschaftlich fundierten Methoden bzw. Instrumenten aus der Arbeits- und Organisationspsychologie aus. Dies garantiert ein praxisorientiertes Vorgehen, das effizient auf die unternehmensspezifische Fragestellung eingeht.

## Angebote

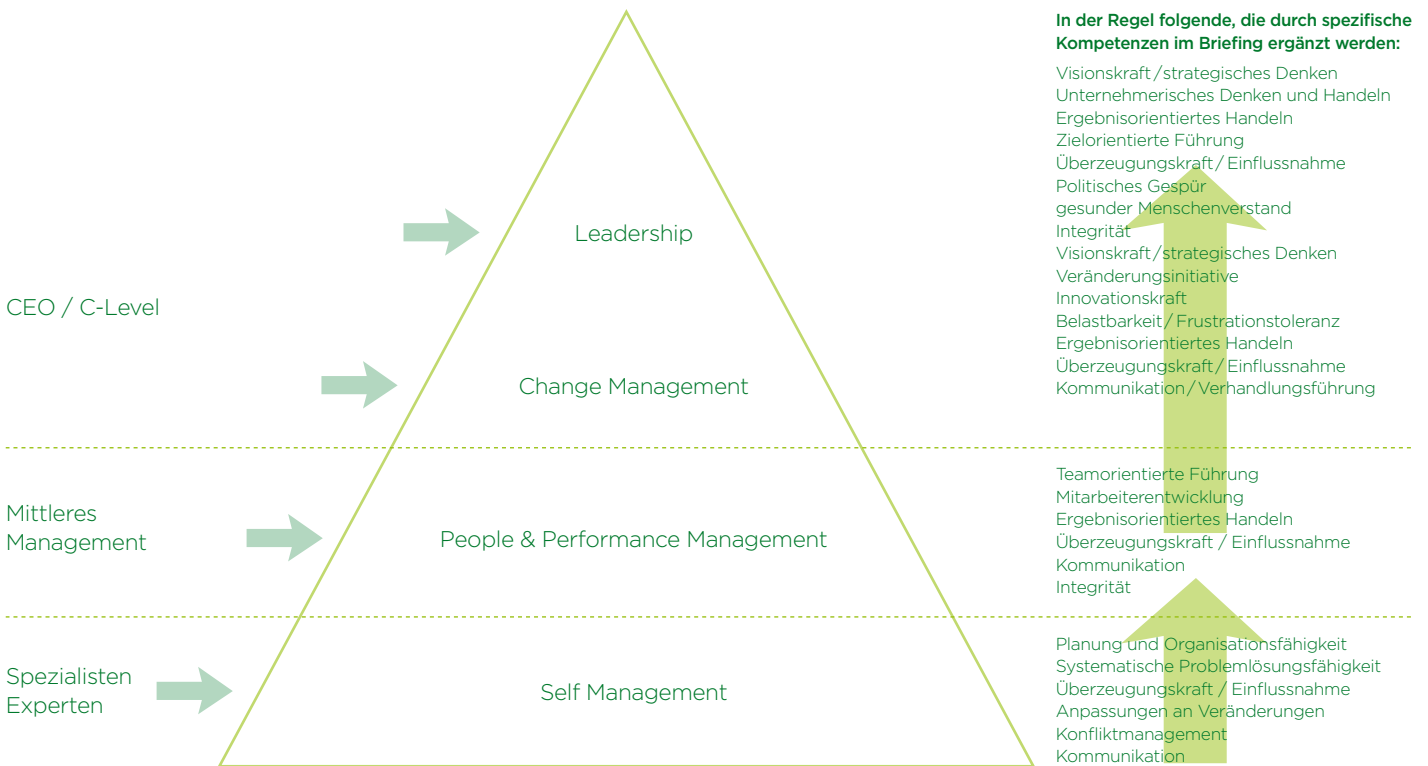
Wir bieten Rekrutierungsassessments zur Selektion sowie zur Gegenüberstellung von geeigneten internen und externen Kandidaten. Mittels unserer Potenzialanalysen untersuchen wir Talente hinsichtlich Neubesetzungen von Management- und Executive-Positionen sowie Nachfolgeplanungen.

Bei unseren Abklärungen, Analysen und Empfehlungen lassen wir höchste Sorgfalt walten. Wir begegnen den eingeladenen Führungskräften respektvoll und akzeptieren deren Individualität.

Assessments	Zielgruppen	Methoden /Tools	Dauer
<b>Second Opinion Assessment</b> Selektion oder Potenzialanalyse	Spezialist Mittleres Management	Strukturiertes Interview Persönlichkeits- und Managementanalysen (Personality Profile/Management Profile)	1/4 Tag
<b>Assessment</b> Selektion oder Potenzialanalyse	Spezialist Mittleres Management	Vorbereitete Case Study Strukturierte Interviews Persönlichkeits- und Managementanalysen (Personality Profile/Management Profile)  Bei Tages-Assessment: Kompetenzbasierte Managementdiagnose (ASSESS) Praxisorientierte Gesprächssituation	1/2 - 1 Tag
<b>Executive Assessment</b> Selektion oder Potenzialanalyse	C-Level CEO	Vorbereitete Case Study Strukturiertes Interview Kompetenzbasierte Managementdiagnose (ASSESS) Persönlichkeits- und Managementanalysen (Personality Profile/Management Profile) Praxisorientierte Führungsgesprächs-Situation	1 Tag

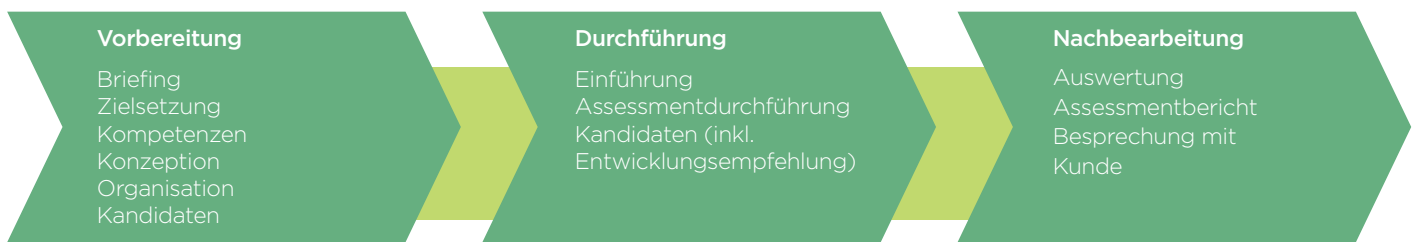
## Zielgruppe

## Kompetenzen



- ➔ **Selektion:** Eignungsabklärung der Kompetenzen auf der gleichen Zielgruppen-Ebene
- **Potenzialanalyse:** Untersuchung des Entwicklungspotenzials der Kompetenzen der nächsthöheren Zielgruppe

## Vorgehen



### Für Auftraggeber wichtig

Welche Zielsetzung verfolgt das Assessment?

Welche Kriterien (Führungskompetenz, Umgang mit Veränderungen usw.) soll das Assessment überprüfen?

### Für Kandidaten wichtig

Wir begegnen den eingeladenen Kandidaten respektvoll.

Die Kandidaten erhalten direkt nach dem Assessment ein objektives Feedback.

### Für Auftraggeber wichtig

Was geschieht nach dem Assessment?

Wer kommuniziert die Ergebnisse in welcher Form?

## Bericht und Feedback

---

Wir erstellen für unsere Auftraggeber einen aussagekräftigen Assessment-Bericht, in dem folgendes enthalten ist:

- Definition der im Vorgespräch festgelegten Anforderungen bzw. Kompetenzen sowie der ausgewählten Methoden und Instrumente
- Detaillierte Beschreibung der untersuchten Kompetenzen
- Stärken und Schwächen des Kandidaten, grafische Darstellungen der Zusammenfassung sowie der Gegenüberstellung verschiedener Kandidaten bei Assessment und Executive Assessment
- Fazit und Empfehlungen, in denen wir klar Stellung beziehen und eine präzise Begründung liefern

Den Kandidaten erläutern wir unser Fazit und unsere Empfehlungen in einem Feedbackgespräch unmittelbar nach dem Assessment und geben klare Entwicklungshinweise.

## Vertraulichkeit

Assessment- und Management-Audit-Berichte werden streng vertraulich behandelt, sind zum Schutz der untersuchten Personen nur für den Auftraggeber bestimmt und gelten als Entscheidungsgrundlage während maximal 2 Jahren ab Durchführungsdatum. Die elektronischen Daten werden während maximal 2 Jahren auf unseren gesicherten und passwortgeschützten Servern gespeichert. Gedruckte Unterlagen werden diebstahlgesichert und verschlossen aufbewahrt.

**Kontaktieren Sie uns. Wir freuen uns auf Sie.**