

Assessment-Center

Zeigen lassen ist mehr als nur erzählen lassen

Ziele

Sie engagieren sich für die Menschen in Ihrem Unternehmen und sorgen u. a. für die optimale Passung zwischen (neuen) Mitarbeitern und zu besetzenden Positionen. Dies setzt voraus, dass Sie vor dem Hintergrund der [Anforderungen](#) der Zielposition die Fähigkeiten, [Potenziale](#), [Motive](#), aber auch die Begrenzungen und Entwicklungsfelder des einzelnen Mitarbeiters kennen. Das Assessment-Center ist das geeignete diagnostische Verfahren hierzu.

Schaffen Sie mit unserem Assessment-Angebot mehr Entscheidungssicherheit für sich, für Ihr Unternehmen sowie für den Mitarbeiter oder Bewerber.



Unser Angebot

Im Assessment simulieren wir die Anforderungen sowie kritische Situationen einer neuen Aufgabe oder Position im Sinne von [Arbeitsproben](#). Die Kandidaten erleben tatsächliche Herausforderungen.

Insgesamt stellen wir die Aufgaben derart zusammen, dass sie einen realitätsnahen Auszug aus dem Alltag einer Führungskraft oder eines Mitarbeiters auf der Zielposition abbilden. Die Kandidaten erleben die Anforderungen und Sie können beobachten, wie diese sie bewältigen. Das ist deutlich mehr als im Interview nur darüber zu sprechen.

Ein Assessment kann als Gruppenverfahren (Assessment Center) oder mit einem einzelnen Kandidaten durchgeführt werden ([Einzel-Assessment](#)). Es dient der Auswahl von Bewerbern, oder wird zur Erhebung des Bildungsbedarfs oder zur [Potenzialanalyse](#) mit bestehenden Mitarbeitern veranlasst.

Ihre Vorteile

- Beurteilungsbereiche werden sichtbar, die in Gesprächen nur sehr schwer, nur mit Risiko oder gar nicht zu beurteilen sind (etwa soziale Kompetenz, analytisches Denken, unternehmerisches Handeln, Führungsverhalten, Arbeitsorganisation, Kundenorientierung)
- Verbesserte Treffsicherheit der Personalentscheidung
- Verminderte Fluktuationskosten
- "Blender" lassen sich leichter erkennen, "Langsamstarter" haben bessere Chancen
- Ihre Führungskräfte trainieren als [Beobachter](#) die Mitarbeiterbeurteilung anhand von Kriterien, die von Ihren Führungsgrundsätzen abgeleitet sind
- Hinweise für eine gezielte Einarbeitung der Teilnehmer

Unsere Pluspunkte

Unsere Spezialität besteht darin, Assessment-Center maßzuschneidern und spezifische, zu Ihrem Unternehmen, zu bestimmten Positionen und bestimmten Anforderungen passende AC-Bausteine zusammenzustellen oder neu zu konzipieren. So erreichen wir hohe [Qualität](#), die größt-mögliche [Vorhersageleistung](#) und [Validität](#).

Beispielelemente

Beispiele für Bausteine eines Assessments:

- [Management Fallstudien](#), z.B. Postkorb Geschäftsführer
- Rollensimulationen:
 - [Neukundengespräch](#)
 - [Mitarbeiterkritikgespräch](#)
 - [Teamführungsaufgabe](#)
 - [Vertriebspräsentation](#)
 - Konfliktgespräch mit einem Schnittstellenpartner
 - [Beschwerdegespräch Key-Account](#)
 - Verhandlung eines Kooperationsvertrages
- Präsentation Produktentwicklung
- Fallstudie Zukunftsstrategie eines Unternehmens
- [Fact-Finding-Aufgabe](#) Unternehmensbewertung
- [Multimodales Interview](#) zur Motivation und Führung
- Berufsbezogene Fragebogen zur Motivation und zur [Persönlichkeit](#)

Schauen Sie sich einen [Muster Zeitplan](#) an!

Beispiele für [Positionen](#), an deren Besetzung wir durch Assessments/ Gutachten mitgewirkt haben, finden Sie [hier](#).

[Referenz-Projekte](#) finden Sie [hier](#).

Weitere Erläuterungen zu den Aufgabentypen [Management Fallstudie](#), [Rollensimulation](#), [Fact-Finding-Aufgabe](#) und [andere](#).

Gerne konzipieren wir für Sie ein auf die Bedürfnisse Ihres Unternehmens maßgeschneidertes Assessment-Center.

[Kontaktieren](#) Sie uns für ein unverbindliches Vorgespräch!



KLUG PAUL + PARTNER
Partnerschaftsgesellschaft
Dr. rer. nat. Andreas Klug
Diplom-Psychologe
Email: info@klug-md.de
Telefon: + 49- (0) 201- 171 54 94
Post: Angerstr. 25, D-45134 Essen