

STÄRKEN, FÄHIGKEITEN UND POTENZIALE AUFZEIGEN – UND ENTFALTEN

Rolf **Lutz** Personalmanagement

ASSESSMENT

STÄRKEN, FÄHIGKEITEN UND POTENZIALE AUFZEIGEN – UND ENTFALTEN

DER BERATER/ASSESSOR

Rolf Lutz

Geboren 1951, Berufs- und Laufbahnberater,
Schweizerisches Nachdiplomstudium Personalwesen HWV Olten,
Curriculum in Organisationsentwicklung am GDI.

Praxis als Berufsberater, Laufbahn im Personalwesen in namhaften
Industrieunternehmen. Seit 1987 in der
Kaderselektion tätig, selbstständig seit 1993.



Rolf Lutz, Geschäftsführer

DIE ASSESSORINNEN

Anja Stalder

Geboren 1965, Psychologin FH, Vertiefungsrichtung Arbeits- und
Organisationspsychologie

Entwicklung und Durchführung von Einzel- und Gruppenassessments,
Potentialanalysen, Management Audits.

Langjährige Erfahrung in Outplacements, Coaching und Burnout-
Beratung.



Anja Stalder, Assessorin

*Assessment, Kaderselektion, Karriereberatung, Outplacement
Rudolfstrasse 19, CH-8401 Winterthur, Telefon 052 212 35 00
info@lutz-personal.ch, www.lutz-personal.ch*

STÄRKEN, FÄHIGKEITEN UND POTENZIALE AUFZEIGEN – UND ENTFALTEN

Bea Müller Schmassmann

Geboren 1964, Psychologin SBAP, Notfallpsychologin, Gewalt-Krise-Trauma-Coach®, Sportlehrerin ETH

Seit 2006 selbstständige Psychologin und Beraterin für Einzelpersonen, Teams und Unternehmen (www.movewell.ch).

Teilzeitanstellung als Gewalt-Krise-Trauma-Coach® bei Brainjoin AG.

Umfangreiche Praxis in der Begleitung von Sexualopfern und von Menschen in Krankheits- und Unfallrehabilitation.



Bea Müller Schmassmann, Assessorin

STÄRKEN, FÄHIGKEITEN UND POTENZIALE AUFZEIGEN – UND ENTFALTEN

WIR PRÜFEN UND BEURTEILEN IHRE MITARBEITENDEN SOWIE BEWERBER, DIE SIE GEWINNEN MÖCHTEN.

- Dank unseren Assessment-Berichten erhalten Sie eine hohe Sicherheit in Ihren Personalentscheidungen.
- Eigene Mitarbeitende fördern und befördern ist das Ziel jedes Unternehmens.
- Gezielte Fördermassnahmen zeigen auf, wie Lücken geschlossen werden können.
- Ein nächster Schritt soll gelingen, denn ein allfälliger Misserfolg ist für Betroffene am schlimmsten.
- Richtig ausgewählte Mitarbeitende sind ein wichtiger Baustein zur erfolgreichen Unternehmenssicherung.
- Mitarbeitende erhalten ein Feedback über ihr Können und ihre Potenziale. Wir zeigen ihnen den Weg, ihre Qualifikationen noch besser zu entfalten.
- **Unsere Assessments werden auf Ihre unternehmens- und funktionspezifischen Anforderungen zugeschnitten.**

In unseren Assessments prüfen wir Mitarbeitende eines Unternehmens oder externe Bewerber und Bewerberinnen, für die der Schritt in eine Führungsfunktion oder in eine höhere Kaderstufe geplant ist. Mittels Interview, Fallstudien und diversen Tests werden generelle und unternehmensspezifische Fähigkeiten einer Person erfasst und bewertet. Vorhandenen Potenziale werden aufgezeigt und geeignete Fördermassnahmen vorgeschlagen.

Der mehrseitige Assessment-Bericht mit einer verbalen und grafischen Zusammenfassung gibt der Unternehmung zusätzliche Sicherheit bei Personalentscheidungen. Fehlbesetzungen können so weitgehend vermieden

STÄRKEN, FÄHIGKEITEN UND POTENZIALE AUFZEIGEN – UND ENTFALTEN

werden. Richtig ausgewählte Mitarbeitende sind ein wichtiger Baustein zur Unternehmenssicherung und Voraussetzung für eine erfolgreiche Geschäftsentwicklung.

INHALT UND ABLAUF DES ASSESSMENTS

- Interview
- Fallstudien
- Computertests in Bezug auf Motivation und Persönlichkeit
- Leistungstests
- Schlussgespräch
- Dauer: etwa $\frac{3}{4}$ Tage
- Für das obere Kader dauert das Assessment länger, da das Kriterium "unternehmerisches Handeln" vertiefter geprüft wird.
- Fördergespräch, in der Regel etwa ein Monat nach dem Anstellungs- oder Beförderungsgespräch

Die spezifischen Beurteilungskriterien sowie die Fallstudien werden gemeinsam mit dem Auftraggeber erarbeitet. Sie sollen die betriebliche Realität spiegeln und Hinweise darauf geben, wie die geprüfte Person anspruchsvolle Situationen meistert.

BEURTEILUNGSKRITERIEN-KATALOG - IM ÜBERBLICK

GENERELLE KRITERIEN

- Persönlichkeit
- Führungskompetenz
- Sozialkompetenz und Konfliktverhalten
- Teamverhalten
- Leistungsvermögen, Motivation
- Betriebswirtschaftliche Ausrichtung
- Unternehmerisches Handeln (oberes Kader)

UNTERNEHMENSPEZIFISCHE KRITERIEN

- Umgang mit anderen Nationalitäten
- Intensiver Austausch und Kommunikation
- Private Situation, Umgang mit Zeitverschiebung, Arbeitszeit
- Umgang mit Geld und Luxus
- Gastfreundlichkeit
- Teilekalkulation
- Verkaufsförderung im Ladenlokal

STÄRKEN, FÄHIGKEITEN UND POTENZIALE AUFZEIGEN – UND ENTFALTEN

BEURTEILUNGSKRITERIEN-KATALOG - IM DETAIL

GENERELLE KRITERIEN

PERSÖNLICHKEIT

- Alter, Zivilstand, Umfeld
- Kontaktfähigkeit
- Offenheit für Neues
- Gewissenhaftigkeit
- Kommunikationsstil
- Selbstsicherheit
- Selbsteinschätzung
- Emotionale Stabilität
- Entwicklung
- Lernbereitschaft

SOZIALKOMPETENZ

FÜHRUNGSKOMPETENZ

KONFLIKTVERHALTEN TEAMVERHALTEN

- Kenntnisse der verschiedenen Führungsstile
- Eigener Führungsstil
- Menschliche/soziale Kompetenz
- Gesunder Menschenverstand
- Wertschätzung der Mitarbeitenden
- Verhalten in Konfliktsituationen
- Durchsetzungsstärke

LEISTUNGSVERMÖGEN

MOTIVATION

- Antrieb, Ausdauer
- Fähigkeiten
- Belastbarkeit
- Selbsteinschätzung
- Risikobereitschaft
- Erfolgszuversicht
- Wettbewerbsdenken

BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE

AUSRICHTUNG

- Erkennen gesamtunternehmerischer Zusammenhänge
- Projektmanagement
- Detailkenntnisse (Finanzen, Controlling, Marketing, Verkauf, Supply Chain)

UNTERNEHMERISCHES

HANDELN (OBERES KADER)

- Eigenständige Lösungsansätze
- Eigenverantwortung vs. Delegation
- Professionalität, fachlich und persönlich
- Fähigkeit für Gesamtüberblick

STÄRKEN, FÄHIGKEITEN UND POTENZIALE AUFZEIGEN – UND ENTFALTEN

UNTERNEHMENSSEZIFISCHE KRITERIEN

UMGANG MIT ANDEREN NATIONALITÄTEN

- Grundhaltung, Interesse
- Erfahrungsspektrum in der Berufspraxis
- Verständnis
- Toleranz
- Kulturelles Wissen
- Lernbereitschaft

INTENSIVER AUSTAUSCH UND KOMMUNIKATION

- Gesprächsbereitschaft
- Frustrationstoleranz
- Kompromissbereitschaft
- Emotionale Stabilität
- Reserven

PRIVATE SITUATION ZEITVERSCHIEBUNG ARBEITSZEIT

- Gestaltung und Toleranz des privaten Umfeldes
- Freizeitgestaltung
- Aktivitätsniveau
- Flexibilität
- Gesundheitsverhalten, Schlafbedürfnis

UMGANG MIT GELD UND LUXUS

- Werthaltungen
- Finanzielle Situation
- Ehrlichkeit
- Monetäre Ausrichtung

GASTFREUNDLICHKEIT

- Offenheit
- Unvoreingenommenheit
- Dienstfreundlichkeit, Dienstleistungsorientierung
- Niveau im Umgang
- Niveau im Sprachgebrauch
- Geduld

STÄRKEN, FÄHIGKEITEN UND POTENZIALE AUFZEIGEN – UND ENTFALTEN

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit. Wir freuen uns, Ihnen unser Assessment persönlich vorzustellen.