



Das Einzel-Assessment

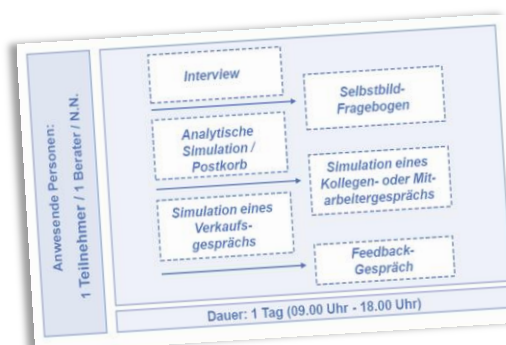


Das Einzel-Assessment hat sich als ein effizientes und treffsicheres Verfahren im Bereich der Management-Diagnostik bewährt.

- **Zielgruppe**
 - Unternehmen, die zukünftige Mitarbeiter gezielt auswählen, interne Besetzungsentscheidungen treffen oder die strategische Entwicklung ihrer Mitarbeiter vorantreiben wollen
- **Vorteile / Nutzen**
 - Sicherheit bei Besetzungsentscheidungen (interne und externe)
 - Basis für gezielte Entwicklungs-Programme im Unternehmen
 - Identifikation / optimaler Einsatz von Leistungsträgern im Unternehmen
 - Erhöhung / Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit
 - Weil es ein Einzelverfahren ist, trägt man der anspruchsvollen Zielgruppe Rechnung
- **Einsatzmöglichkeiten**
 - Besetzungsentscheidungen für wichtige Funktionen (Führungs- und Schlüsselpositionen)
 - Standortanalysen für Leistungsträger (Ableitung von weiteren Potenzialen, Karriere- und Nachfolgeplanung)
 - Identifikation weiterer Entwicklungspotenziale und -maßnahmen

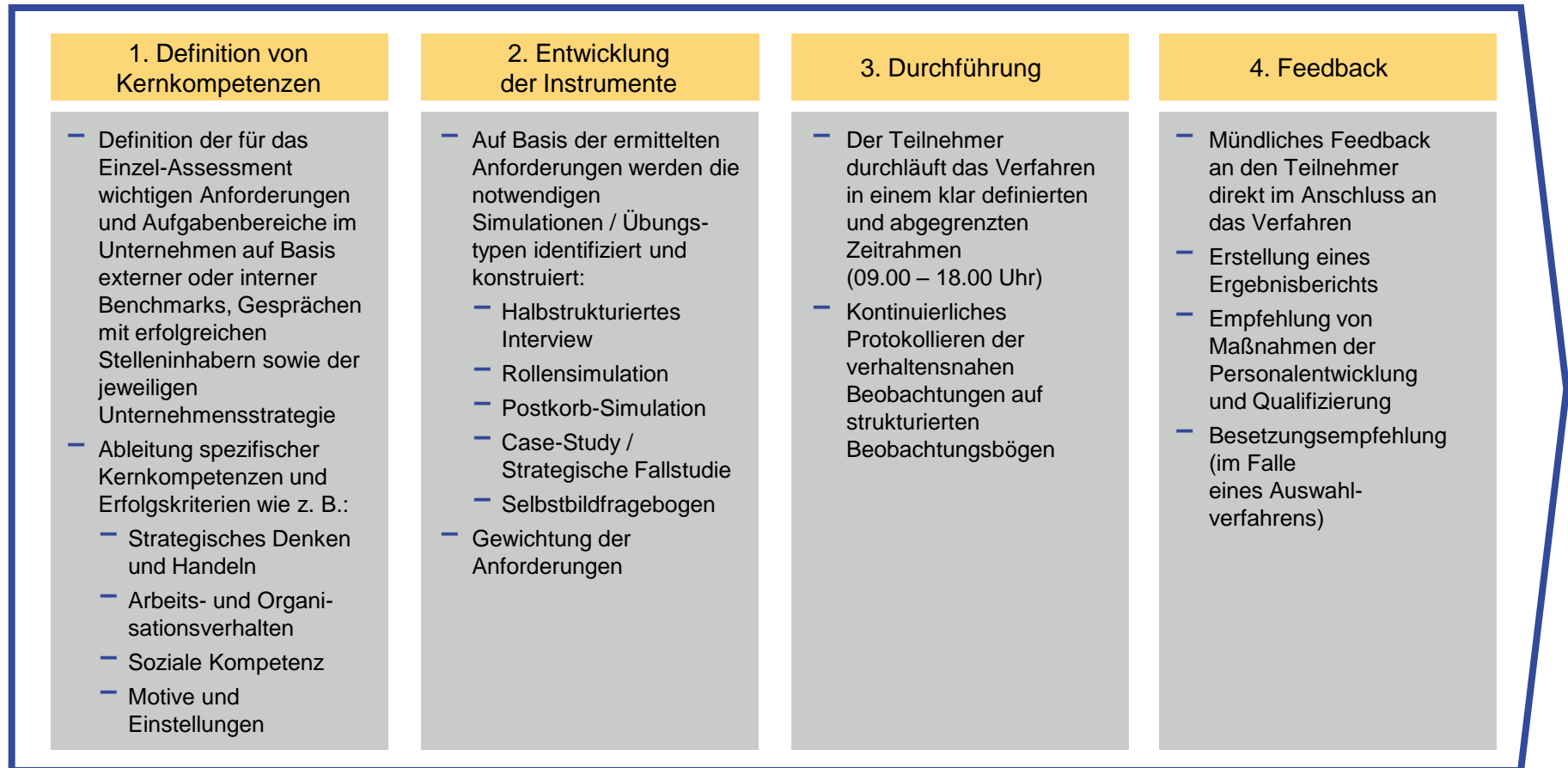
Diagnostik

- Einzel-Assessment
- Auswahl-Assessment
- Development-Center
- Management-Audit
- 360°-Feedback
- DISG®
- ProfileXT™
- Reiss Profile™

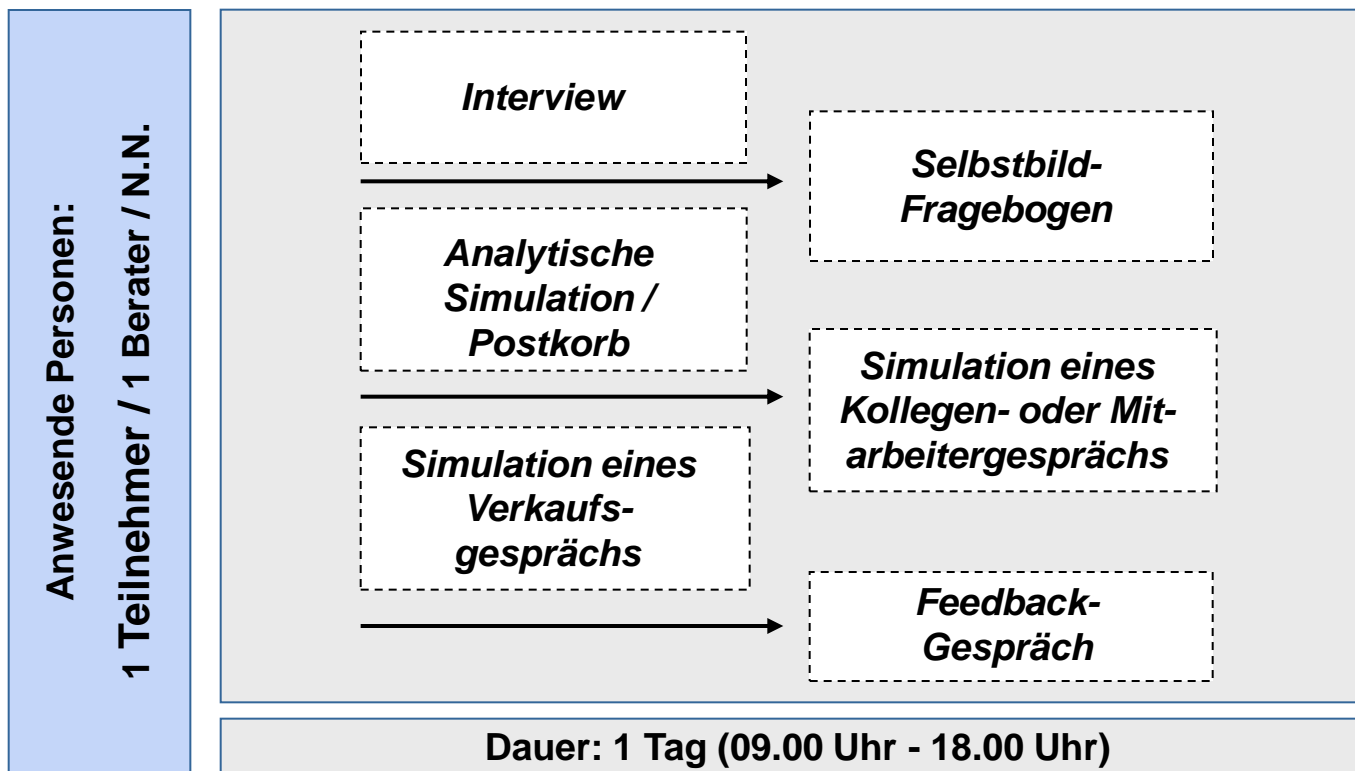


Weitere Informationen:
hr-horizonte GmbH
Telefon 040 / 22 92 71 11
Mail info@hr-horizonte.de
www.hr-horizonte.de

Beispielhafte Projektstruktur

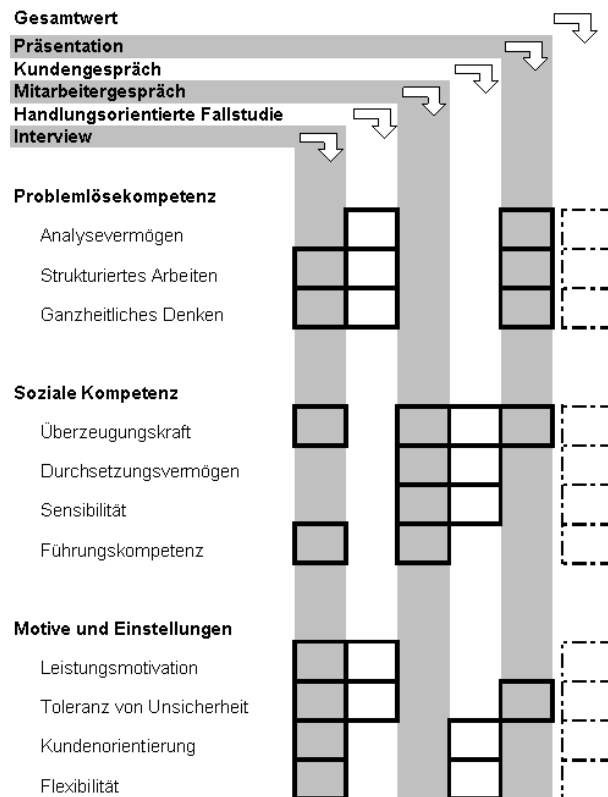


Beispielhafter Aufbau eines Einzel-Assessments



Beispielhaftes Anforderungs- / Ergebnisprofil

(Position: Niederlassungsleiter)



Problemlösekompetenz

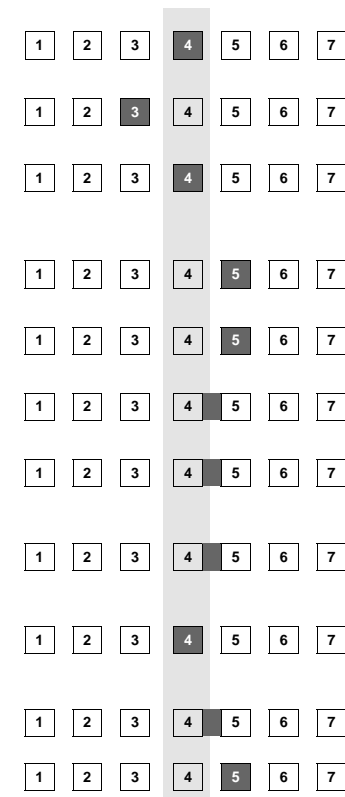
- Analysevermögen
(Auffassungsgabe, Logisches Schlussfolgern, Analytisches Denken)
- Strukturiertes Arbeiten
(Prioritäten setzen, Arbeitsabläufe planen, Inhalte klar strukturieren)
- Ganzheitliches Denken
(Komplexes Denken, langfristiges Denken, unternehmerisches Denken)

Soziale Kompetenz

- Überzeugungskraft
(Kommunikationskompetenz, Begeisterungsfähigkeit, inhaltliche Stringenz)
- Durchsetzungsvermögen
(Bereitschaft Konflikte einzugehen, Beharrlichkeit)
- Sensibilität
(Einfühlungsvermögen, Verständnis, umsichtiges Handeln, Kooperationsbereitschaft)
- Führungskompetenz
(Mitarbeitermotivation, -steuerung, -delegation)

Motive und Einstellungen

- Leistungsmotivation
(Zielorientierung, Erfolgswille, Eigenantrieb, Motivation durch monetäre Anreize, Einsatzbereitschaft)
- Toleranz von Unsicherheit
(Stressresistenz, Handlungsorientierung bei unklaren Bedingungen, Entscheidungsbereitschaft)
- Kundenorientierung
(Internes und externes Kundenverständnis)
- Flexibilität
(Offenheit für Neues, Veränderungsbereitschaft)



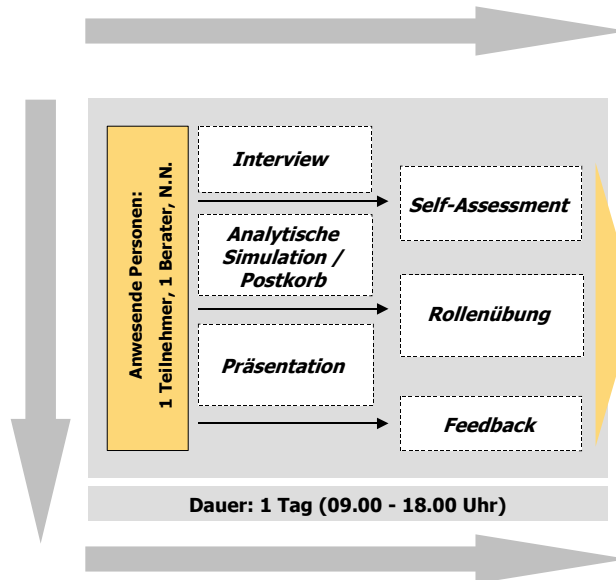
Trends in der Entwicklung von Einzel-Assessments

Setting:

Steigerung des Realitätsbezuges

Dynamisierung:

Dynamische Verknüpfung der einzelnen Übungen; Hinterlegung eines einheitlichen Settings; vertiefende Interviewphasen



Datenquellen:

Zusätzliche Berücksichtigung von internen Feedbackquellen, z. B. Kollegen oder Vorgesetzte

Problemlösekompetenz	1	2	3	4	5	6	7
• Analysevermögen (Auftausgangspunkt, Logisches Schlussfolgern, Analytisches Denken)	1	2	3	4	5	6	7
• Strukturiertes Arbeiten (Prioritäten setzen, Arbeitsabläufe planen, Inhalte klar strukturieren)	1	2	3	4	5	6	7
• Ganzheitliches Denken (komplexes Denken, langfristiges Denken, unternehmerisches Denken)	1	2	3	4	5	6	7
Soziale Kompetenz	1	2	3	4	5	6	7
• Überzeugungskraft (Kommunikationskompetenz, Begeisterungsfähigkeit, inhaltliche Stringenz)	1	2	3	4	5	6	7
• Durchsetzungsvermögen (Bereitschaft Konflikte anzugehen, Durchsetzbarkeit)	1	2	3	4	5	6	7
• Sensibilität (Einfühlungsvermögen, Verständnis, umsichtiges Handeln, Kooperationsbereitschaft)	1	2	3	4	5	6	7
• Führungskompetenz (Mitarbeitermotivation, -steuerung, -delegation)	1	2	3	4	5	6	7
Motive und Einstellungen	1	2	3	4	5	6	7
• Leistungsmotivation (Zielorientierung, Ehrgeiz, Eigenanstrengung, Motivation durch materielle Anreize, Einsatzbereitschaft)	1	2	3	4	5	6	7
• Toleranz von Unsicherheit (Stressresistenz, Handlungsorientierung bei unklaren Bedingungen, Entscheidungsbereitschaft)	1	2	3	4	5	6	7
• Kundenorientierung (Interne und externe Kundenverständnis)	1	2	3	4	5	6	7
• Flexibilität (Offenheit für Neues, Veränderungsbereitschaft)	1	2	3	4	5	6	7

Ergebnisprofil:

Gewichtung der erreichten Ergebnisse

- **Ihre Vorteile in der Zusammenarbeit mit hr-horizonte**
 - Anforderungsorientiertes Vorgehen
 - Einsatz ausbalancierter Übungssimulationen:
Anforderungsgerecht einerseits – positionsübergreifend interpretierbar andererseits
 - Die Durchführung erfolgt von diagnostisch erfahrenen Beratern
 - Erfahrungen aus mindestens 8 Jahren Beratungstätigkeit und Durchführung von ca. 50 Einzel- oder Gruppen-Assessments jährlich auf Management-Ebene
 - Beobachtung und Feedback auf der Basis von klaren Verhaltensweisen
 - Maximierung der Akzeptanz beim Auftraggeber und Teilnehmer
 - Erstellung aussagekräftiger Ergebnisberichte vor dem Hintergrund weiterer Entwicklungsperspektiven und –maßnahmen für die Teilnehmer – Vermeidung von Verliererproblematiken

Kontaktadressen

Hamburg

Lilienstraße 3
D-20095 Hamburg
T +49 (0) 40 / 22 92 71 11
F +49 (0) 40 / 22 92 71 80

Düsseldorf

Breisacher Straße 31
D-40468 Düsseldorf
T +49 (0) 211 / 42 30 245

Besuchen Sie uns im
Internet unter:
www.hr-horizonte.de

oder nehmen Sie Kontakt auf
unter:
info@hr-horizonte.de