



# 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**

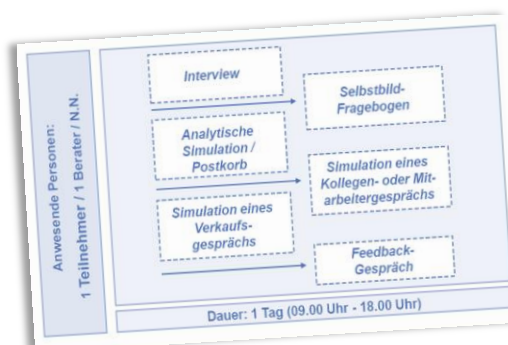
- Sicherheit bei Besetzungsentscheidungen (interne und externe)
- Basis für gezielte Entwicklungs-Programme im Unternehmen
- Identifikation / optimaler Einsatz von Leistungsträgern im Unternehmen
- Erhöhung / Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit
- Weil es ein Einzelverfahren ist, trägt man der anspruchsvollen 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

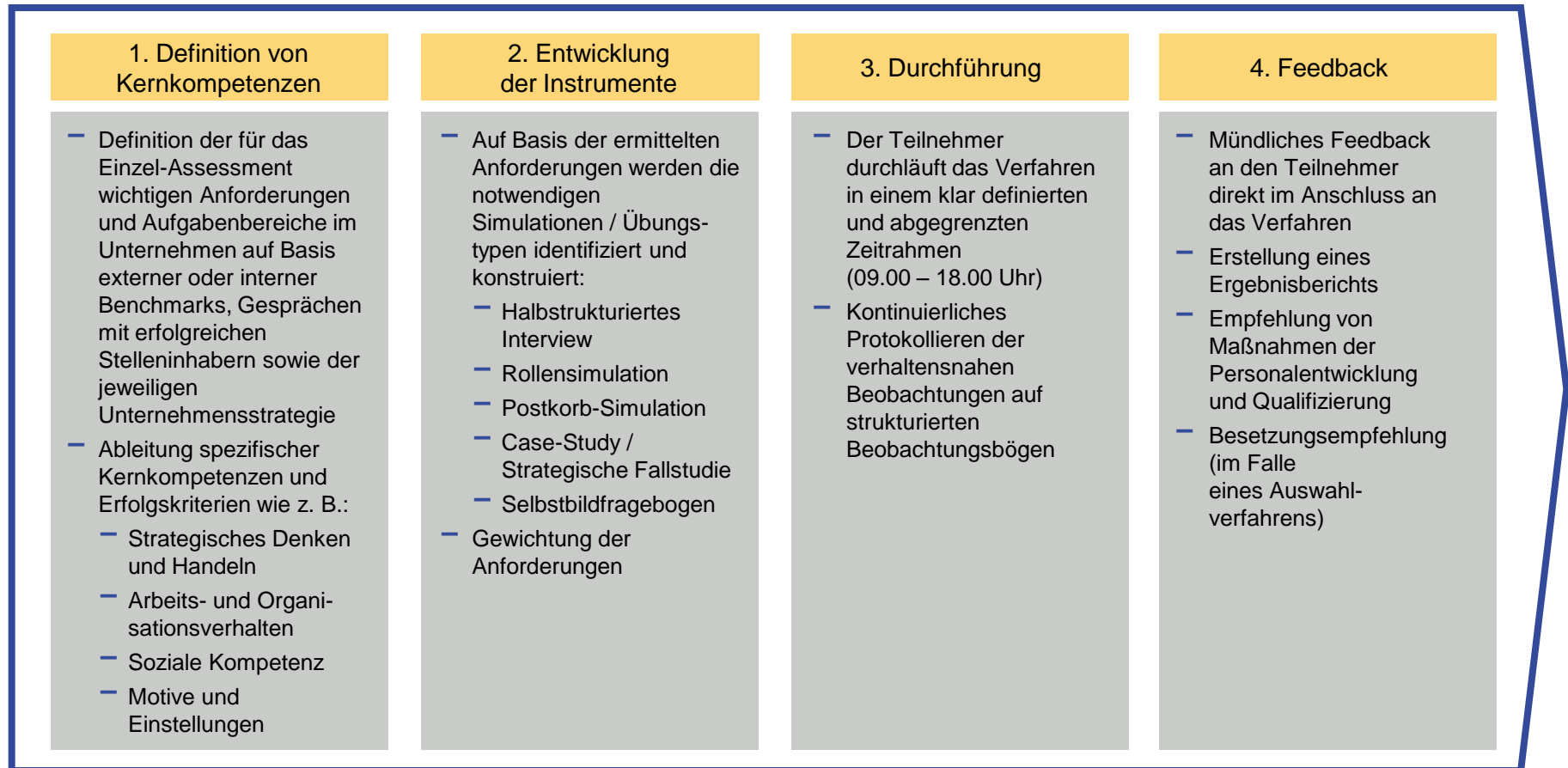
## Diagnostik

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

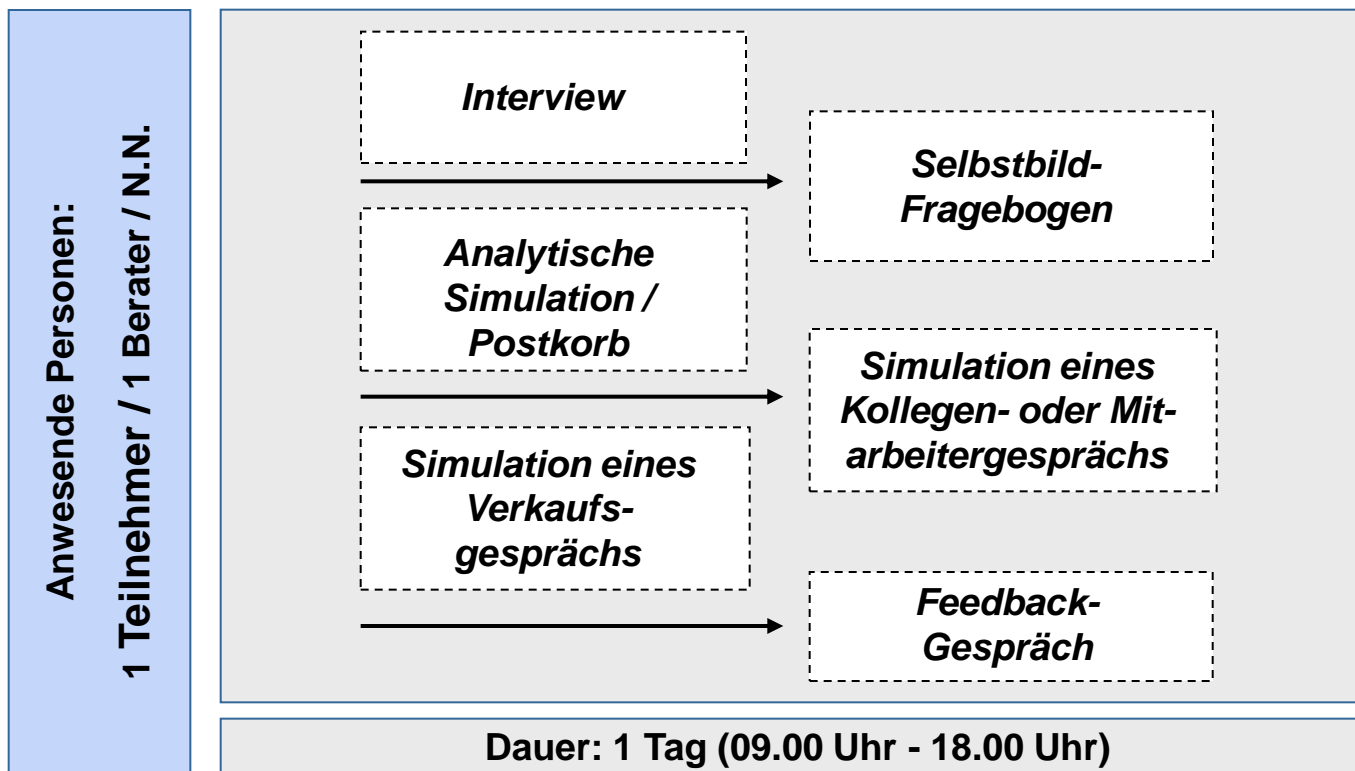


Weitere Informationen:  
hr-horizonte GmbH  
Telefon 040 / 22 92 71 11  
Mail [info@hr-horizonte.de](mailto:info@hr-horizonte.de)  
[www.hr-horizonte.de](http://www.hr-horizonte.de)

## Beispielhafte Projektstruktur

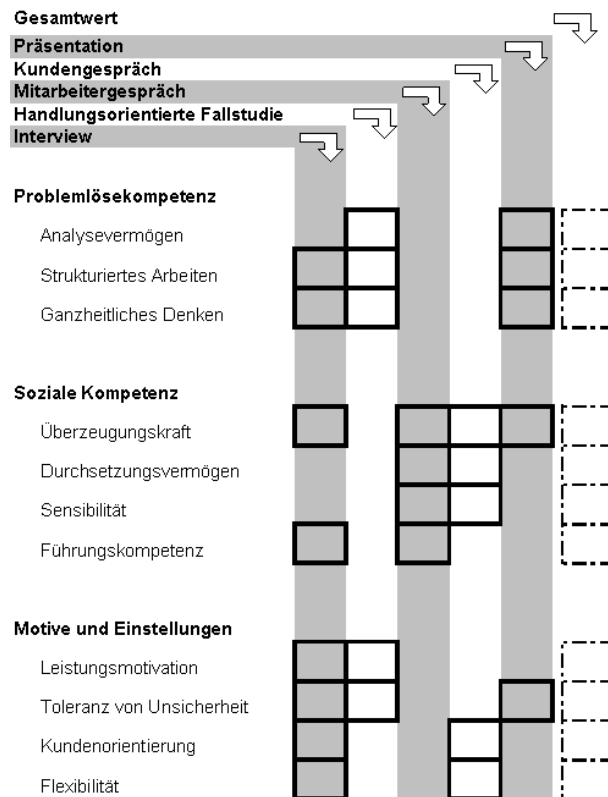


## Beispielhafter Aufbau eines Einzel-Assessments



## Beispielhaftes Anforderungs- / Ergebnisprofil

(Position: Niederlassungsleiter)



### Problemlösekompetenz

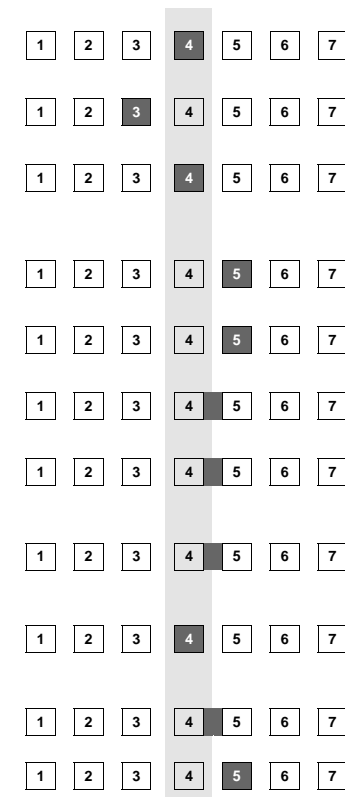
- Analysevermögen  
(Auffassungsgabe, Logisches Schlussfolgern, Analytisches Denken)
- Strukturiertes Arbeiten  
(Prioritäten setzen, Arbeitsabläufe planen, Inhalte klar strukturieren)
- Ganzheitliches Denken  
(Komplexes Denken, langfristiges Denken, unternehmerisches Denken)

### 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)



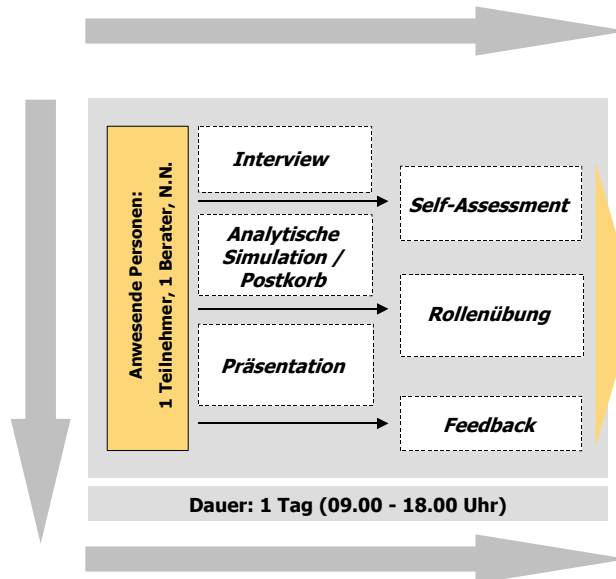
## Trends in der Entwicklung von Einzel-Assessments

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 (Auftragsgabe, Logisches Schlussfolgern, Analytisches Denken)	1	2	3	4	5	6	7
• Strukturiertes Arbeiten (Problemlösen, 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, Eigenantrieb, Motivation durch monetäre 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

Griegstraße 75 Haus 26a  
D-22763 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](http://www.hr-horizonte.de)

oder nehmen Sie Kontakt auf  
unter:  
[info@hr-horizonte.de](mailto:info@hr-horizonte.de)