

## EXECUTIVE ASSESSMENTS

### Sie verlangen die differenzierte Evaluation Ihrer Kandidaten auf Geschäftsführungsebene.

Nachhaltige Personalselektion im oberen Management wird immer brisanter. Als Entscheidungsträger wollen Sie

- die Soft Skills Ihrer Kandidaten differenziert beleuchten
- die Kandidaten fundierten Fähigkeits- und Neigungstests unterziehen
- Entwicklungspotenziale vorgesehener interner Bewerber kennen
- die Integration von Bewerbern in das bestehende Team abschätzen
- gute Kandidatenprofile vertieft gegeneinander abwägen
- die eigene Einschätzung mit einer neutralen Gutachterin diskutieren

### Persönlichkeit zählt

Assessmentverfahren für die mittlere Managementebene beschreiben beobachtbares Verhalten in vorgegebenen Situationen. First Line Manager sehen sich jedoch mit komplexeren Umwelten konfrontiert. Es kommt auf eine differenzierte und balancierte Persönlichkeit an. Aussagekräftiger als Verhaltensbeobachtung sind häufig tiefere Rollenambitionen, Führungsintentionen, persönliche Werte und strategische Einschätzungen der Kandidaten. Die Persönlichkeit bleibt kritischer Erfolgsfaktor, wenn der Leistungsausweis belegt ist.

Als langjährig erfahrene Gutachterin nehme ich die Verantwortung einer eigenständigen Persönlichkeitsanalyse wahr. Ein Gutachten umfasst stets auch interpretative Elemente, zu denen ich stehe. Ich erfülle meine Aufgabe mit menschlichem Respekt gegenüber den Kandidaten und deren Persönlichkeitsschutz.

### Ein Gutachten ist mehr als nur Diagnose

Mein individuelles Verfahren kann komplexen Aspekten Rechnung tragen. Der Ablauf wird sorgfältig auf das Unternehmen und die Zielposition abgestimmt. Damit ist Validität im funktionalen Kontext gesichert. Marktübliche Diagnosetools ermöglichen den Benchmark Ihrer Kandidaten. Geschäftserfahrene Top-Beobachter tragen komplementäres Fachwissen bei. Der Ablauf orientiert sich an folgenden Eckpfeilern:

- Briefing zu Funktionsanforderungen, Marktkontext, Firmenkultur
- Vorbereitung der Bewerber mit genügend zeitlichem Vorlauf
- Ganztägiges Assessment mit Top-Beobachter im 4-Augen Prinzip
- Kontextuelle Auswertung der Interviews, Tests und strategische Aufgaben
- Schriftliche Berichterstattung in einem mehrseitigen Gutachten
- Debriefing inklusive qualitativem Kandidatenvergleich
- Mehrstündiges Resultat-Coaching für die Bewerber
- Fakultativ: Onboarding des gewählten Kandidaten

«CEOs, VR und Executive Search greifen bei Besetzungen oberer Kaderpositionen überzeugt auf meine neutrale Zweitmeinung zurück.»

«Der Mensch **hat** einen Charakter, aber er **ist** eine Person und **wird** eine Persönlichkeit. Indem sich die Person, die einer **ist**, mit dem Charakter, den einer **hat**, auseinandersetzt, indem sie zu ihm Stellung nimmt, gestaltet sie ihn und sich immer wieder um und **wird** zur Persönlichkeit.»

Viktor Frankl

«Herkömmliche Assessments werden der Besetzung von First Line Positionen nicht immer gerecht. Wenn Topkandidaten Assessments über sich ergehen lassen, ist das kein Vorteil.»

# EXECUTIVE ASSESSMENTS

## Mein Hintergrund schafft Mehrwert

- Sozial- und Organisationspsychologin
- Jahrzehntelange Erfahrung mit Einzelassessments auf Geschäftsleitungsstufe
- Breiter Benchmark durch hunderte Gutachten
- Kooperation mit erfahrenen Beobachtern aus dem Management
- Kontextbezogene Auswertung, die Marktumfeld und Persönlichkeitsreife aufeinander bezieht