

CC

Czwalina Consulting AG
Kompetenz für Führungskräfte



Assessment und Potenzialanalyse

**Instrumente
der strategischen
Unternehmensführung**

■ Vermeidung falscher Personalentscheidungen durch Assessment

Als strategisches Instrument zur Einschätzung der Leistungsperformanz eines Kandidaten (seiner Stärken und Schwächen sowie seines Potenzials bezogen auf ein bestimmtes Anforderungsprofil) gewinnt das Assessment im unternehmerischen Alltag zunehmend an Bedeutung.

Die negativen Folgen von Fehleinschätzungen bei Personalentscheidungen haben Verantwortungsträger in Unternehmen mit schnellem Handlungsbedarf darauf sensibilisiert, bei solchen Entscheidungen mehr Wert auf Professionalität zu legen. Obwohl der Einsatz eines Assessments keine Garantieerklärung ist, kann es qualitative, ergänzende und äußerst wichtige Aussagen für präzisere Personal- und Organisationsentscheidungen auf allen Ebenen liefern.

Dieser Herausforderung begegnet CC mit seinem Team von Psychologen und Assessoren. Unser Qualitätsanspruch bezieht sich nicht nur darauf, die gestellte Aufgabe mit dem Einsatz aktueller Testverfahren zur vollsten Zufriedenheit unserer Kunden zu meistern, sondern auch darauf, die Persönlichkeit einer assessierten Person stets so wahrzunehmen, dass auch jene, die im Auswahlverfahren nicht berücksichtigt werden können, mit Zuversicht für neue Ideen, Chancen und Möglichkeiten ihrer weiteren beruflichen Karriereplanung motiviert werden.

„Die richtige Auswahl und Bewertung der besten MitarbeiterInnen und Führungskräfte gehört heute zu den strategischen Vorteilen erfolgreicher Unternehmen.“

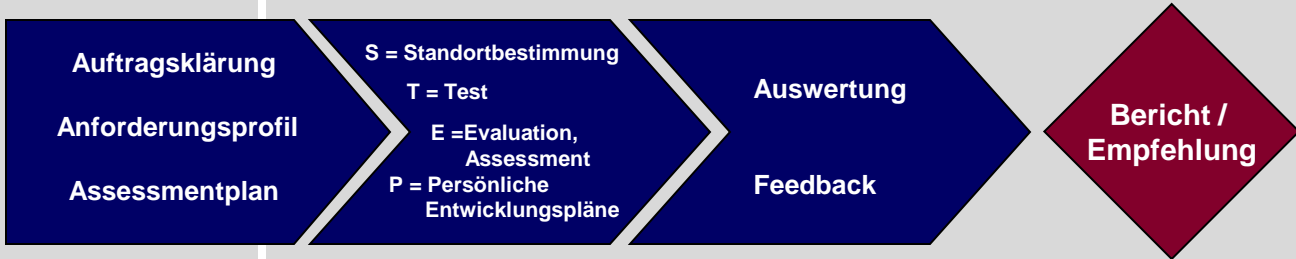


■ **Development Center**

Hier werden die soziale sowie die methodische Führungskompetenz reflektiert. Das Development Center setzt sich aus mehreren Entwicklungsschritten zusammen. Anschließend werden persönliche Entwicklungsmaßnahmen vereinbart.

- Psychologische Tests
(u.a. Birkman®, 16-PF-R, FKK, FPI, BIP)
- Assessment und Auswertung
- Erstellen und vereinbaren der persönlichen Entwicklungsmaßnahmen
- Entwicklungsgespräche zur Verankerung der Maßnahmen

Sie erhalten von uns eine objektive Beschreibung und Bewertung von Kompetenz- und Verhaltensleistungen und / oder Kompetenz- und Verhaltensdefiziten der Kandidaten. Dazu setzen wir je nach Anforderungsprofil und konkreter Situation geeignete diagnostische Instrumente und Methoden in unseren Assessments ein.



■ Unsere Assessment-Techniken

Frage-techniken	Perfor-manz-Techniken	Testverfahren
Strukturiertes Interview zu den bisherigen und aktuellen beruflichen Aufgaben	Präsentation	Berufseignungstest
Explorationsgespräch zu zukünftigen beruflichen Entwicklungsabsichten	Rollenspiel	Intelligenztest
Tiefeninterview zur beruflichen Erfahrung, Isolierung potenzieller Probleme und/oder Konflikte	Gruppendiskussion	Leistungstest
Lebensskript-Analyse nach J.C.	Fallstudie	Test zur Aufmerksamkeit und Ausdauer
	Führungsaufgabe	Test zur Planungs- und Organisationsfähigkeit
	Mitarbeitergespräch	Persönlichkeitstest
	Konfliktsituation	Projektive Testverfahren als Ergänzung bei spezifischen Fragestellungen
	Verhandlungs- und Streitgespräch	
	Sprachliche Kompetenzen	
	Umfangsformen und Stil	

Die Auswahl der Assessment-Techniken richtet sich nach der jeweiligen konkreten Situation.

Wann können Sie unser Assessment einsetzen?

■ Personalrekrutierung

Selektion: Auswahl externer und/oder interner Bewerber/innen für eine zu besetzende Position

■ Personalbeförderung

Identifikation, Beurteilung und Auswahl interner Führungskräfte für erweiterte Führungsaufgaben (Karriereplanung)

■ Leistungsbeurteilung

- Beurteilung (Kompetenz und Performanz) der Leistungsmenge und Leistungsqualität
- Potenzialanalyse
- Abklärung: Identifikation und Analyse vorhandener Führungs- oder Managementprobleme

■ Teambildung / Gruppenassessment

■ Ihr Mehrwert – enterprise benefit

- Sie sind rasch entscheidungs- und handlungsfähig
- Sie erhalten einen ausführlichen Assessment-Bericht
- Sie können die richtige Frau / den richtigen Mann auf die richtige Position setzen
- Ihre Personalentscheidung wird objektiviert und dadurch weniger leicht angreifbar
- Sie vermeiden die mit einer falschen Besetzung einhergehenden hohen Fehlinvestitionen und internen Reibungsverluste
- Sie können das Anforderungs- und Kompetenzprofil der zu besetzenden Position mit den Assessoren gemeinsam konkretisieren
- Sie können einen Abgleich zwischen dem Soll-Profil (Anforderungen, Kompetenzen) und dem Ist-Potenzial der Kandidaten herstellen und geeignete Personalentwicklungs-Maßnahmen planen

■ Nutzen für die / den Kandidatin/en

- Sie erfahren live Ihre eigenen Stärken und Schwächen und entdecken Ihr bisher ungenutztes Potenzial
- Sie erhalten laufend Feedback durch unsere Assessoren zu den einzelnen Übungen und Tests
- Sie erhalten einen ausführlichen Assessment-Bericht
- Sie können sich während des ganzen Assessments mit der neuen Rolle / Position auseinandersetzen und identifizieren
- Sie haben Gelegenheit, sich selbst zu präsentieren und zu positionieren
- Sie setzen sich intensiv mit den Resultaten auseinander
- Sie reflektieren die Resultate und Erkenntnisse und ziehen nachhaltige Schlüsse für Ihre weitere Entwicklung
- Sie erleben, wie sie von Dritten wahrgenommen werden und erkennen darin Chancen für Ihre Entwicklung

Wir steigern den Wert Ihrer Human Resources nachhaltig.
Versprochen.

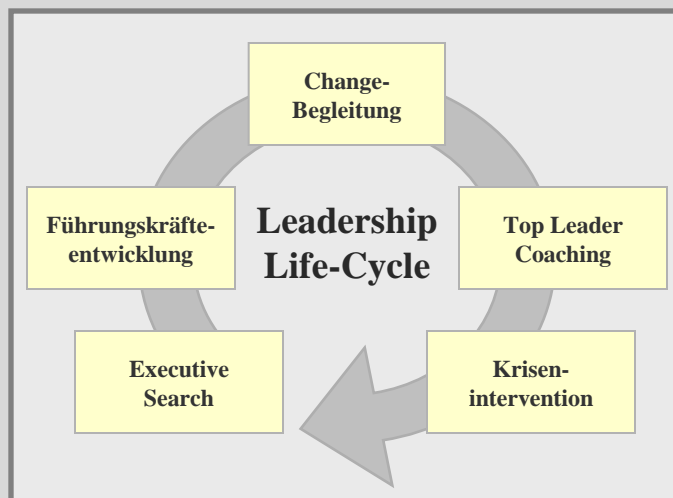
■ Unser Credo | Veränderung als Chance

Veränderungen und Wandlungen sind notwendige Prozesse des Lebens und sollen als positive Herausforderungen an den Einzelnen gesehen werden. Das Wohlbefinden im Berufsleben kann dabei nicht von einer nachhaltigen positiven Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit getrennt werden.

Die Förderung und Entwicklung der Persönlichkeit und der eigenen Führungskompetenz hat ihren Ausgangspunkt in der Selbsterkenntnis, die durch gezielte Verhaltensanalyse und Coaching wesentlich unterstützt werden kann.

Wir glauben an die Entwicklungsfähigkeit des Menschen, sofern er bereit ist, über sich selbst nachzudenken. Wir glauben an die Lernfähigkeit des Menschen, sofern er dazu den Willen hat.

■ Unser Angebot | Beratung im Leadership-Life-Cycle





- **Gegründet 1990** von Johannes Czwalina
- **Team** aus wertorientierten Trainern, Beratern und Coaches mit Sitz in Riehen bei Basel
- **Kernkompetenzen**
 - Training und Coaching für Führungskräfte aller Ebenen
 - Executive Search & Newplacement
 - Eignungsdiagnostik - Assessment
 - Design und Begleitung von Change-Prozessen
 - Moderation und Mediation
 - Mitarbeiterbeurteilung & Betriebsklimaanalyse
 - Seminare, Referate, Veröffentlichungen (Bücher)
- **Branchenfokus**

Telekommunikation, Dienstleistung, Banken, Transport und Logistik, Health, Public, etc.
- **Exklusive Referenzen**
- **Corporate Responsibility**

Gesellschaft zur Beratung von Führungskräften in schwierigen Phasen [GBF]

**Johannes Czwalina, Basel**

Referent, Autor, Coach

**Peter Schulz, Basel**

Coaching, Eignungsdiagnostik

**Markus Becker, Lörrach**

CC Finance

**Christian Düblin, Basel**

Turnaround, Management Support,
Change Management

**Jürgen Pillasch, Griesheim**

Organisations- und Teamentwicklung,
Führungsradar, Führungsseminare

**Stefan A. Grözinger, Heidelberg**

Projektentwicklung, Profiling und
Dokumentenerstellung, Outfitting

**Thomas Studer, Siegen**

Support Marktforschung und
Bewerbungsstrategien, Coaching und
Training

**Dieter Eberspächer, Esslingen**

Coaching und Newplacement



■ **Haben wir Ihr Interesse geweckt?**

Kontaktieren Sie uns noch heute.
Persönliche und diskrete Betreuung garantiert.
Ihr Kompetenzzentrum für Führungskräfte

Czwalina Consulting AG

Inzlingerstr. 65
Postfach 602
CH-4125 Riehen bei Basel

Geschäftsführender Partner:
Johannes Czwalina

Telefon: +41 (0)61 645 96 50

Fax: +41 (0)61 641 60 19

Email: info@czwalinaconsulting.com

Website: www.czwalinaconsulting.com

© Czwalina Consulting AG