

Das HRmatic Assessment

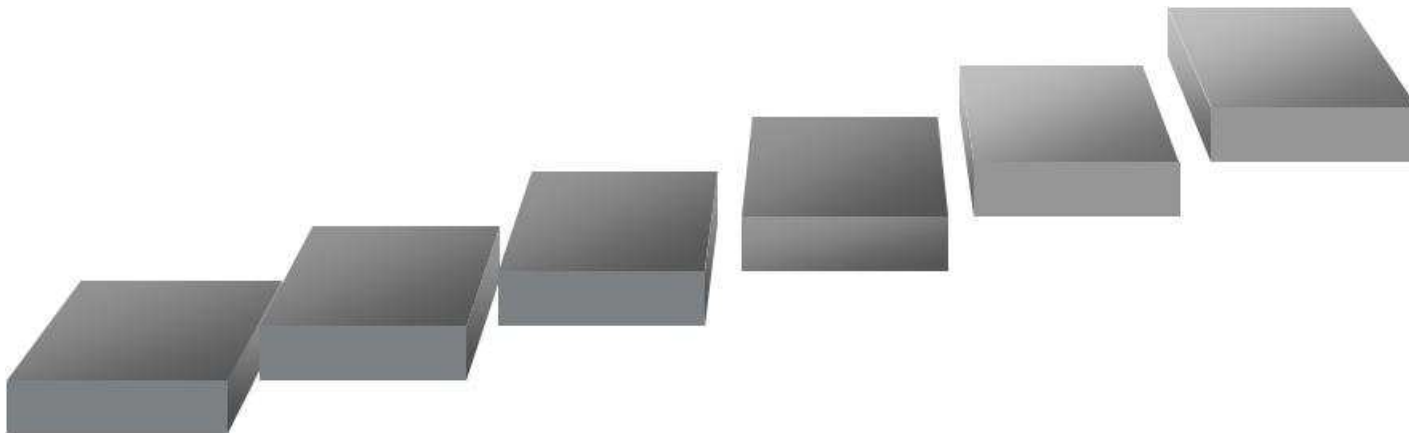
Identifizieren Sie die geeigneten
Mitarbeiter

- › „Heute schicken 88% der AC-Anwender auch ihre internen Fach- und Führungskräfte durch Tests.“
Harvard Business Manager
- › „Es scheint, dass die Unternehmen ihre eigene Belegschaft wiederentdeckt haben, seit der Strom frischer Talente spärlicher fließt.“
Harvard Business Manager
- › „Um eine möglichst hohe Qualität der konzipierten Verfahren sicherzustellen, holen sich die Anwender zunehmend die notwendige Expertise von außen ins Haus. Externe Berater stellen mittlerweile 46% der Beobachter.“
Harvard Business Manager



- › Eine faire, objektive und transparente Verhaltensdiagnostik bildet das Fundament für Einstellungsentscheidungen wie auch Beförderungsempfehlungen und gilt zu Recht als unverzichtbarer Baustein moderner Personalarbeit.
- › Hier greift unser speziell auf die Bedürfnisse öffentlicher Institutionen zugeschnittenes und in Anlehnung an die DIN 33430 gestaltetes Assessment-Center Verfahren
 - › Objektive, rechtssichere und für alle Beteiligten nachvollziehbare Entscheidungsgrundlagen sowohl bei Einstellungsentscheidungen als auch als Potenzialanalyseverfahren bei Beförderungsempfehlungen
 - › Vergleichbarkeit der Ergebnisse durch standardisierte Ergebnisprofile
 - › Hohe Akzeptanz durch frühzeitige Einbindung aller relevanten Gremien in Gestaltung und Ablauf des Verfahrens
 - › Verminderung der Gefahr teurer Fehlbesetzungen durch eine deutliche Erhöhung der Treffsicherheit bei Einstellungs- und Beförderungseinscheidungen
 - › Ausführliche individuelle Stärken- und Schwächenrückmeldung für die einzelnen Teilnehmer sowie Ableitung konkreter Empfehlung für Weiterbildung, berufliche Karriere und persönliche Entwicklung

- › Exemplarischer Gesamtprojektablauf
 - › Kick-Off Workshop
 - › Konstruktion des Verfahrens
 - › Information der Beteiligten und Schulung der Beobachter
 - › Durchführung des Assessments sowie unmittelbar anschließendes Teilnehmerfeedback
 - › Erstellung der Teilnehmergeutachten
 - › Präsentation der Ergebnisse und Einstellungsempfehlung





- › Zeitrahmen
 - › Ca. 2 Std.
- › Teilnehmer
 - › Personalabteilung
 - › zuständige Gremien
 - › Vorgesetzte der zu besetzenden Position
- › Ziel
 - › Abklärung der relevanten Kompetenzen
 - › Definition der Soll-Ausprägungsgrade
 - › Vorstellung und Auswahl der geeigneten Analyseinstrumente
 - › Interview
 - › Rollenspiel
 - › Fallstudie
 - › Leistungs- und Persönlichkeitstests





- › Anpassung der Analyseinstrumente an die zu besetzende Position
 - › Zusammenstellung des Interviewleitfadens
 - › Auswahl geeigneter Fragen
 - › Entwicklung bzw. Anpassung geeigneter Anker
 - › Anpassung der Ausprägungsgrade
 - › Auswahl geeigneter Praxissimulationen (Rollenspiele/Fallstudie)
 - › Neuentwicklung bzw. Anpassung einzelner Praxisübungen
 - › Entwicklung geeigneter Verhaltensanker und Anpassung der Ausprägungsgrade



Information der Beteiligten und Schulung der Beobachter



- › Vorstellung des Verfahrens an die Teilnehmer
 - › Erhöhung der Akzeptanz des Verfahrens
 - › Abbau übertriebener Ängste
- › Schulung der Beobachter
 - › Vorstellung des Ablaufs
 - › Sensibilisierung für typische Beobachtungsfehler
 - › Sicherstellung einer größtmöglichen Objektivität der Beobachtungen



Durchführung des Assessments und Teilnehmerfeedback



> Beispielhafter Ablaufplan (Landesbehörde NRW)

> Hier ist ein Einzel-Assessment dargestellt

Uhrzeit	Beobachter	Teilnehmer
08:30 Uhr – 09:00 Uhr	Einführung in das Verfahren	-----
09:00 Uhr – 09:10 Uhr	Vorstellungsrunde und Informationen zum Tagesablauf	Vorstellungsrunde und Informationen zum Tagesablauf
09:10 Uhr – 10:40 Uhr	Interview	Interview
10:40 Uhr – 10:50 Uhr	Nachbereitung und Bewertung Interview	Pause
10:50 Uhr – 11:50 Uhr	Nachbereitung Interview, Vorbereitung Fallstudie, Pause	Vorbereitung Fallstudie
11:50 Uhr -12:05 Uhr	Ergebnispräsentation Fallstudie	Ergebnispräsentation Fallstudie
12:05 Uhr – 12:20 Uhr	Fragen und Diskussion	Fragen und Diskussion
12:20 Uhr – 12:50 Uhr	Nachbereitung und Bewertung Fallstudie	Pause
12:50 Uhr – 13:00 Uhr	Pause (bis 14:00 Uhr) <i>Feedback erfolgt als Einzelfeedback mit dem Assessor</i>	Kurzfeedback



Erstellung der Teilnehmergeutachten



› Bsp. Ergebnisprofil (Landesbehörde NRW)

Persönliches Ergebnisprofil

□ = Soll-Ausprägung (Anforderungsprofil) ● = Ist-Ausprägung

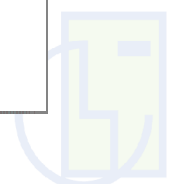
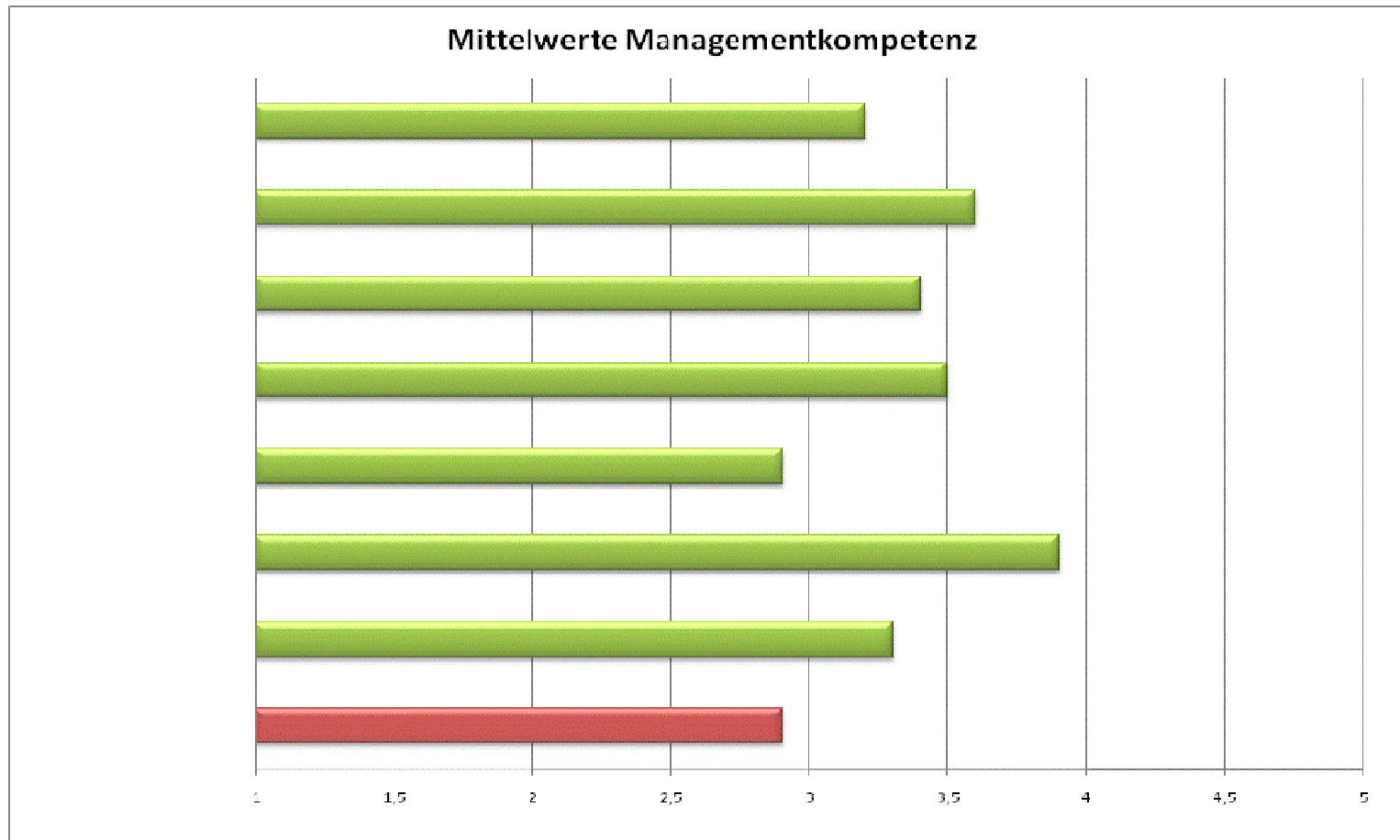
		1	2	3	4	5			
Managementkompetenz	Unternehmerisches Denken	○	○	○	○	●	■	○	○
	Kundenorientierung	○	○	○	○	■	●	○	○
	Teambildung u. -steuerung	○	○	■	○	○	●	○	○
	Delegationsfähigkeit	○	○	■	○	○	●	○	○
	Zielmanagement und Informationsverhalten	○	○	○	○	●	■	○	○
Fachkompetenz	Immobilienökonomische Kompetenz	○	○	○	○	●	○	■	○
	Planungs- und baurechtliche Kompetenz	●	○	○	○	■	○	○	○
	Vertragsrechtliche Kompetenz	○	○	●	○	■	○	○	○
	Kunden- und Marktkenntnisse	○	○	●	○	○	○	■	○
Problemlösungskompetenz	Analysevermögen	○	○	○	●	○	○	■	○
	Arbeitsweise	○	○	○	○	■	●	○	○
	Kreativität, Entscheidungsbereitschaft- & -fähigkeit	○	○	○	○	■	●	○	○
Persönliche Kompetenz	Verantwortungsbewusstsein	○	○	○	○	○	●	■	○
	Leistungsmotivation	○	○	○	○	○	■	●	○
	Persönliches Auftreten	○	○	○	○	○	■	●	○
	Lern- und Veränderungsbereitschaft	○	○	●	○	○	○	■	○
	Kooperation und Zusammenarbeit	○	○	○	○	○	■	●	○
	Durchsetzungsfähigkeit	○	○	○	○	○	■	●	○

Ausprägungsgrade:
 1 = schwache bzw. geringe Ausprägung, zentraler und deutlicher Entwicklungsaspekt
 2 = Ansätze und Potenzial vorhanden, jedoch klares Lernfeld
 3 = keine markante Ausprägung, weder profilierte Stärke noch Verbesserungsnotwendigkeit
 4 = gute Leistung, deutlich sichtbare Stärke in diesem Bereich
 5 = Top-Leistung, außergewöhnlich hohe Ausprägung





› Bsp. Gesamtteilnehmerranking nach Dimension (Landesbehörde NRW)





› Bsp. Gesamtteilnehmerranking (Landesbehörde NRW)

Potenzialanalysen zum Fachkarriereprogramm 2008

Datum	BewerberIn	Dienststelle	Management-kompetenz	Fachkompetenz	Problemlösungs-kompetenz	Persönliche Kompetenz	Abweichung gesamt	Rangfolge
			Soll: 15,5	Soll: 14	Soll: 9,5	Soll: 22		
03.07.2008			18 (+2,5)	17,5 (+3,5)	12 (+2,5)	24,5 (+2,5)	11,0	1
03.07.2008			16,5 (+1,0)	17,5 (+3,5)	11,5 (+2,0)	24,5 (+2,5)	9,0	2
26.06.2008			17 (+1,5)	15 (+1,0)	10,5 (+1,0)	21 (-1,0)	2,5	3
01.07.2008			15,5	13,5 (-0,5)	10 (+0,5)	17,5 (-4,5)	-4,5	4
01.07.2008			15 (-0,5)	8 (-6,0)	8,5 (-1,0)	17 (-5,0)	-12,5	5
26.06.2008			12,5 (-3,0)	10 (-4,0)	6,5 (-3,0)	13,5 (-8,5)	-18,5	6



Ihr Kontakt



HRmatic GmbH

Burgmauer 60

50667 Köln

Tel 0221 – 130 561-70

Fax 0221 – 130 561-80

Web www.hrmatic.com

Drs. Thomas Neymanns

Berater



Tel 0221 – 130 561-64

Fax 0221 – 130 561-80

Mail thomas.neymans@hrmatic.com

