



ASSESSMENT-CENTER

Wir machen den „Kraftakt“ Führungskräfteauswahl für Sie leicht und sicher. Mit unserer Beratung wird diese wichtige Aufgabe zu einem professionellen und ergebnisorientierten Prozess, bei dem höchste Entscheidungsklarheit entsteht. Es ist eine besondere Kunst, schon im Auswahlprozess Führungskraft zu entfachen und allen Beteiligten nachhaltige Impulse zu geben. Dieses gelingt uns in einem methodisch und menschlich ausgerichteten Gesamtprozess, der Ressourcen erschließt.

Wann ist ein Assessment-Center sinnvoll?

„Fehlbesetzungen sind fatal, aber wir haben zu wenig Zeit oder Know-how, um die Auswahl sorgfältig und professionell zu gestalten. Gerade für die internen Bewerber benötigen wir ein wertschätzendes Vorgehen, um bei einer Absage die Motivation zu erhalten.“

Ein typischer Startpunkt zur erfolgreichen Umsetzung einer Führungskräfteauswahl durch PE-Solution.

Unsere Kunden wünschen sich meist die Begleitung von der Stellenausschreibung über die Vorauswahl bis zur Endauswahl per Assessment-Center oder sogar im laufenden Prozess, wenn Unsicherheiten und Schwierigkeiten auftreten. Wir können zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Ihren Auswahlprozess einsteigen. Aus vielen Optionen er-

stellen wir sehr zügig das passende Vorgehen: klassisches Assessment-Center oder dynamisches ReflACTION®-Center, Anforderungs- oder Wirkungsmessung (Leadership Impact Assessment) u.v.m. Mit unserer Erfahrung fokussieren wir sowohl auf die Entscheidungsklarheit für Sie, als auch auf Entwicklungsimpulse für die Bewerber.

Wie wird unsere Führungskräfteauswahl wirksam?

Das Ziel ist immer klar: die Besten unter den Bewerbern auswählen. Doch neben der Wahl der geeigneten Methoden kennzeichnet unser Vorgehen, dass wir den Gesamtprozess betrachten:

Was wären positive „Nebenwirkungen“? Wie können wir durch die Auswahl sowohl die Herausforderungen der Position, als auch die Werte des Unternehmens transportieren? Von Beginn an gestalten wir den Prozess für alle transparent, nachvollziehbar und fair: es ist immer klar, warum welche Methode eingesetzt wird und wie das Ergebnis in die Entscheidungsfindung einfließt. Wichtig ist auch der Kommunikationsprozess bei internen Bewerbern sowie der sensible, professionelle Umgang mit Externen. Durch ein verantwortliches Einbeziehen der Bewerber begegnen wir ihnen auf Augenhöhe und vermeiden Statusverluste und Frustration. Während des Verfahrens sind die Übungen realitätsnah, es gibt gemeinsame Auswertungssequenzen und wir lassen die Bewerber mitgestalten.

Ihre (höheren) Führungskräfte binden wir gern als Beobachter und Beurteiler ein. Wir wissen um deren geringe Verfügbarkeit, daher werden sie effizient vorbereitet und erhalten zusätzlich Impulse für die eigene Führungsarbeit (z.B. Verhaltensbeurteilung, Feedback-Geben), was viele als Mehrwert erleben. Alle Bewerber erhalten am Ende ein differenziertes, wertschätzendes Feedback und optional einen Ergebnisbericht mit hilfreichen Entwicklungsimpulsen. Neben der Auswahlentscheidung nehmen wir mit Ihnen auch die nachfolgende Entwicklung in der neuen Position in den Blick:

Was benötigt der Bewerber ab dem ersten Arbeitstag als (höhere) Führungskraft, um frisch motiviert zu starten? Wie kann er seine selbstgesteckten Entwicklungsziele erreichen? Dabei unterstützen wir Sie über die Führungskräfteauswahl hinaus, z.B. mit einem Transfercoaching und sichern somit die Nachhaltigkeit.



Kontaktwunsch?

Sie haben Fragen oder wünschen ein beratendes Gespräch?
Dann rufen Sie gern an oder schreiben Sie uns einfach eine Mail mit Ihrem Anliegen!

PE-Solution

Frankfurter Straße 3A | 38122 Braunschweig
Tel.: 0531 120 456 789
info@pe-solution.de

[PE-SOLUTION.DE](https://www.pe-solution.de)