



# Kandidaten Assessment

Zürich / April 2014

## Selektion, Matching und Potential-Entwicklung

Heute gehören Assessments zum Standard bei der Personal-Auswahl. Die Bedeutung von zeitlich und örtlich entkoppelten Diagnose- und Prognose-Verfahren nimmt, dank der schnellen Anwendung sowie der stetigen Verbesserung der Methoden, stetig zu. Die Ein- oder Zweitägigen Einzel-Assessments werden von spezialisierten Unternehmen, welche wir nach Bedarf auswählen, im Markt durchgeführt. Wir konzentrieren uns auf die Online-Assessments, welche wir selber einsetzen und auch unseren Kunden und Kandidaten zur Verfügung stellen.

### Unseren Kunden bieten wir:

- Bedarfs-Analyse und Beratung bei der Eignungsdiagnostik
- Anforderungs- und Kompetenz-Analysen pro Funktion
- Verhaltens- und Profil-Analysen für Kandidaten
- Arbeitsplatz- und Team-Analysen
- Auswahl verschiedener Assessment-Methoden

### Verhaltens- und Profil-Analyse (VPA) für Firmen

Je nach Bedarf und Anforderung wählen wir die geeigneten Methoden und Systeme aus um fundierte Kenntnisse über den Arbeitsstil Ihrer Mitarbeiter zu erhalten. Die so gewonnenen Daten geben Aufschluss über die Stärken des jeweiligen Mitarbeiters aber auch Begrenzungen am Arbeitsplatz.

### Ablauf und Fragen zu unseren Assessments auf der Folgeseite

## **Ablauf (Durchführung durch addexpert GmbH)**

- Auswahl der Methoden/Instrumente je nach Funktion.
- Definition der Test-Module/Reports gemäss Schwerpunkte oder besondere Aspekte wie zB. Verkauf, Management, arbeiten unter Druck, arbeiten im Team etc.
- Vorbereitung und Briefing der Kandidaten
- Durchführung des Tests durch den Kandidaten
- Auswertung durch das System
- Interpretation durch zertifizierte Consultants
- Erstellen der Summary-Reports für Kandidaten und Kunden
- Erklärung und Interpretation nach Bedarf für Kandidaten und Kunden

## **Wozu braucht man die VPA?**

Die objektiven und verhaltensbezogenen Informationen ermöglichen eine fundierte Entscheidungsfindung bei der Mitarbeiter Auswahl und Personalentwicklung. Vakante Stellen lassen sich so schnell und passgenau besetzen.

## **Zeigen die Analysen gute und schlechte Eigenschaften?**

Nein. Es gibt kein richtig oder falsch, kein gut oder schlecht. Der Bericht liefert ausschließlich einen Einblick in die Arbeitsweise und Eigenschaften innerhalb des Arbeitsumfeldes.

## **Wie trägt eine VAP zum Unternehmenserfolg bei?**

Fehler im Einstellungsprozess führen zu teuren Fehlbesetzungen und somit zu höheren Kosten. Subjektive Auswahlverfahren sind der Hauptgrund hierfür. Die VPA gewährleistet eine objektive und valide Eignungsbeurteilung des Kandidaten. Teure Fehlbesetzungen lassen sich so meist wirkungsvoll verhindern.

Mit den umfassenden Anwendungen unserer VPA-Module können Sie feststellen, welche Fähigkeiten Mitarbeiter mitbringen und ob diese Fähigkeiten für den Arbeitsbereich geeignet sind. Die verschiedenen Auswertungen sind für unterschiedliche Unternehmensbereiche und Positionen einsetzbar.

## **Modul-Übersicht auf der Folgeseite**

## **Das VPA-Profil**

Das VPA-Profil liefert eine umfassende Analyse der Stärken am Arbeitsplatz, der Ängste, Motivationsfaktoren und Wertevorstellungen. Die Analyse enthält zusätzlich Informationen darüber, wie die Person unter Druck und in Stresssituationen arbeitet sowie über mögliche Frustrationen oder Probleme.

## **Kurzfassung für Manager**

Zeit ist Geld. Deshalb ermöglicht ein Kurzbericht einen Überblick über die wesentlichen Punkte der Analysen ideal für Führungskräfte.

## **Fragenkatalog Management /Vertrieb / Allgemein**

Hier schauen Sie im persönlichen Gespräch „hinter die Maske des Bewerbers“. Mit den strukturierten Fragen zum Arbeitsplatz-Verhalten stellen Sie fest, ob der Kandidat egal welcher Hierarchieebene in der Lage ist, die Anforderungen des speziellen Arbeitsbereiches zu erfüllen.

## **Feedback für den Kandidaten**

Der Bericht gibt dem Kandidaten ein Feedback. Darin steht, welche besonderen Werte die Person in die Organisation einbringt. Zur besseren Selbsteinschätzung und Motivation.

## **Berufliche Ausrichtung**

Mit diesem Tool können Sie herausfinden, welches Karrierepotenzial in Mitarbeitern steckt. Es ist speziell darauf zugeschnitten, die Fähigkeiten des Kandidaten in den Bereichen Verwaltung, Leitung und Geschäftsführung auszuloten.

## **Stärken und Begrenzungen**

Schnell und effektiv erhalten Sie einen Überblick über die Stärken und Begrenzungen des Kandidaten. Der Bericht ist ein hilfreiches Arbeitsmittel, um im persönlichen Gespräch über Leistung und Zukunftsaussichten des Mitarbeiters zu urteilen.

## **Analyse Vertrieb**

Dieser Bericht zeigt die Eignung der Person, erfolgreich Verkaufsgespräche zu führen und abzuschließen. Weitere Themen sind Kundenbetreuung, Präsentation und Administration.

## **Trainingsbedarf**

Mit diesem Tool identifizieren Sie Trainingsbedarf, Kompetenzen und Schwachstellen.