



Your Partner for Change

A CAREER PARTNERS INTERNATIONAL FIRM



„...Nur mit dem Kopf unter dem Arm ...

...komme ich aus dem heutigen Assessment wieder heraus!“

Dies meinte der Kandidat bereits bei der Begrüssung zu Beginn seines Assessments für eine Position als Geschäftsführer. Offensichtlich hatte er grossen Respekt vor dem Ungewissen, welcher aufgrund seiner vertieften Internetrecherche zum Thema *Verhalten im Assessment* *) entstanden war!

Unser Auftraggeber, ein namhaftes Unternehmen der Automobilbranche, hatte die OTP im Rahmen der Neubesetzung dieser Führungsfunktion mit dem Assessment beauftragt. Unser Kandidat sollte den langjährigen Geschäftsführer einer straff geführten und gut funktionierenden Division, aufgrund dessen Pensionierung ersetzen. Thema des Assessments waren insbesondere das Führungs- und Managementverhalten in einem familiengeführten Unternehmen.

Die eher theatralisch geäusserte Befürchtung des Kandidaten konnten wir rasch zerstreuen. Unser speziell auf diese Situation zugeschnittenes Assessmentkonzept beinhaltete einen psychometrischen Test, ein strukturiertes Interview, ein Rollenspiel „Schwieriges Gespräch mit einem Mitarbeiter“, eine vorbereitete Business-Präsentation und ein Rollenspiel „Gespräch mit dem Vorgesetzten.“

Diese verschiedenen Elemente des Assessments waren auf die Frage nach der Eignung des Kandidaten für die Übernahme dieser spezifischen Position fokussiert. Die folgenden Themen waren deshalb im Fokus des verhaltensorientierten Assessments:

- **Das unternehmerische Grundverständnis**
Wo sieht der Kandidat die Herausforderungen der Stelle (Ideen & Umsetzungsvorschläge)?
- **Das Durchsetzungsvermögen**
Wie verhält sich der Kandidat bei einer unerwarteten Problemstellung in der Mitarbeiterführung und wie kann er sich wertschätzend durchsetzen?
- **Seine Konfliktfähigkeit**
Ist der Kandidat konfliktfähig und kann er Feedback wertfrei aufnehmen?

- **Seine Fähigkeit zur Argumentation**
Ist der Kandidat in der Lage, Unternehmensziele korrekt zu kommunizieren und umzusetzen. Wie steht es um seine argumentativen Fähigkeiten?
- **Fähigkeit zur Wertschätzung**
Kann der Kandidat als Manager seine Mitarbeitenden zum Erfolg coachen (inkl. Feedbackregeln)?
- **Fähigkeit zur Kooperation**
Tritt der Kandidat auch bei hohem Zeit- und Erwartungsdruck professionell auf und zeigt bei persönlicher Kritik Frustrationstoleranz? Bleibt er entscheidungsfähig?

Mit den Simulationsübungen war es möglich, spezifische, für die erfolgreiche Ausübung der Position relevante Verhaltensweisen des Kandidaten praktisch zu erfassen. Das "strukturierte Interview" vertiefte die Eindrücke aus den vorhergehenden Übungen und dem Test, indem es erfolgreich bzw. weniger erfolgreich bewältigte Handlungssituationen aus dem Berufsalltag des Kandidaten ansprach und reflektierte.

Der Kandidat hat das Assessment erfolgreich bestanden und die neue Stelle als Geschäftsführer angetreten. Aber lassen wir doch den Kandidaten hierzu sprechen:

Was ging in Ihnen vor/während und vor allem nach dem Assessment vor?

„Ich hatte ja keine Ahnung! Zugegeben ich war etwas nervös, aber ich war gut vorbereitet und habe meine Hausaufgaben gemacht. (Anmerkung: er hatte Büromaterial, Nahrungsmittel und mindestens 2 Handy Akkus für gefühlte zwei Tage mitgebracht, obwohl das Assessment nur einen halben Tag dauerte). Ich habe mich gefreut, die Assessoren kennenzulernen. Die wertschätzende Begrüssung und Einführung hat mir sehr geholfen.“

Die Rollenspiele mit den schwierigen Gesprächen und auch das strukturierte Interview waren für mich ausgesprochen lehrreich und eine bereichernde Erfahrung. Manche Fragen waren schon heftig. Aber gestützt durch die professionelle und positiv aufgebaute Atmosphäre hatte ich nicht das Gefühl, dass hier ein Verhör, sondern ein Austausch stattfindet. Das war mir sehr wichtig.

Ich wusste nach dem Assessment, wo ich auf welche kritischen Fragen gut reagiert habe und wo nicht. Meine Businesspräsentation ist professionell begutachtet worden und ich habe wertvolle Feedbacks zu meiner Präsentationstechnik erhalten – wo bekomme ich das sonst?“

Welche Erkenntnis nehmen Sie aus diesem Assessment für Ihre weitere berufliche Entwicklung mit?

„Eine klare Reflektion und auch Bestätigung über mein Führungsverhalten. Ich habe neue Sichtweisen gewonnen, die es mir ermöglichen, Führungsaspekte in meiner neuen Herausforderung besser wahrzunehmen. Aus diesem Assessment gehe ich mit wertvollen Erkenntnissen über mein Eigen- und Fremdbild und auch mit der Gewissheit, künftige Beurteilungen zu Neurekrutierungen mit der OTP durchführen zu wollen.“

„Nicht nur dem Arbeitgeber, sondern auch mir hat das Assessment viel gebracht!“

*) PS: Das Verhalten vor, während und nach dem Assessment ist lern- und trainierbar! Fragen Sie uns nach unserem spezifischen Programm.