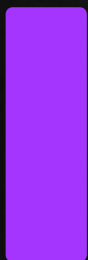
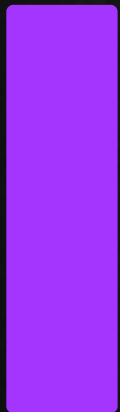


EINBEZIEHUNG VON FÜHRUNGSKANDIDATEN WÄHREND DES ASSESSMENTSPROZESSES

Drei Erfolgstitps



Die Aussagekraft von Talentassessments in Bezug auf den Erfolg von Führungskräften wurde wiederholt nachgewiesen¹. Da Untersuchungen außerdem zeigen, dass eine falsche Personalentscheidung auf dieser Ebene ein Unternehmen leicht 300 % des Jahresgehalts kosten kann², scheint die Einführung von prädiktiven Führungsassessments selbstverständlich. Doch trotz aller Belege zögern viele Unternehmen, Assessmentprozesse auf Führungsebene einzuführen.

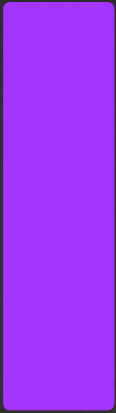
Es gibt mehrere Gründe für diese Zurückhaltung - einer davon ist, dass Unternehmen befürchten, ihre Führungskandidaten zu verprellen, wenn sie den Wert ihrer umfangreichen Erfahrung durch den Einsatz von Assessments scheinbar in Frage stellen. Ein weiterer könnte die Befürchtung sein, dass ein Assessment zu viel Zeit einer vielbeschäftigten Führungskraft in Anspruch nimmt, was die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Führungskraft aus dem Prozess aussteigt. Beides sind verständliche Befürchtungen, aber wenn das Führungskräfteassessment richtig umgesetzt wird, können Führungskräfte auf allen Ebenen und auch die Organisation von dem Prozess profitieren. Mit den folgenden Tipps können Sie Führungsassessments einrichten, die die Eignung und den beruflichen Erfolg vorhersagen und gleichzeitig die Teilnehmer von Anfang bis Ende einbinden.

SIE WERDEN ÜBERRASCHT SEIN, WELCHE ZUSÄTZLICHEN ERKENNTNISSE SIE ÜBER IHRE KANDIDAT:INNEN GEWINNEN KÖNNEN UND WELCHEN MEHRWERT DIESE AUS DER ERFAHRUNG ZIEHEN WERDEN.

1. Hoffman, B. J., Woehr, D. J., Maldagen-Youngjohn, R., & Lyons, B. D. (2011). Great man or great myth? A quantitative review of the relationship between individual differences and leader effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 347-381.

2. Recruitment & Employment Confederation, 2017





1

Kommunizieren Sie das “Warum”

Ein Kandidat für eine Führungsposition, der in Ihr Unternehmen kommen möchte, sollte das Beste für Ihr Unternehmen wollen. Wenn Sie ihm plausibel erklären können, warum Assessments auf diesem Level so wichtig für den Unternehmenserfolg sind, stehen die Chancen gut, dass der Teilnehmer Ihre Auffassung zu Assessments teilen wird. Stellen Sie sicher, dass Sie die Vorteile hervorheben, die mit den Bedürfnissen und Wünschen der Teilnehmer übereinstimmen. So kann es beispielsweise für eine finanziell orientierte Führungskraft hilfreich sein, die organisatorischen Kosten einer schlechten Personalentscheidung zu betonen, während Sie sich bei einer auf Personen fokussierten Einstellung auf die Bedeutung der kulturellen Eignung für den Führungserfolg konzentrieren sollten. Wenn die Gründe dafür gut erklärt werden, kann sich Ihr Unternehmen von anderen Unternehmen abheben, die der Teilnehmer in Betracht zieht.

2

Nutzen Sie Assessmentbestandteile mit persönlichem Schwerpunkt

Die Verwendung ergänzender Assessmentformate erhöht nicht nur die Genauigkeit Ihrer Assessmentinitiative: Das Hinzufügen einer persönlichen Komponente, wie ein strukturiertes Interview oder ein Rollenspiel, zeigt den Führungskräften, dass Sie bereit sind, in den Prozess zu investieren, und erhöht damit ihre Bereitschaft, dasselbe zu tun. Im Idealfall wird diese persönliche Komponente von einem professionellen Assessor übernommen, der ansonsten nicht in den Einstellungsprozess eingebunden ist. Dies ermöglicht eine offene, transparente Kommunikation zwischen dem Kandidaten und dem Interviewer oder Rollenspieler, ohne dass der Kandidat das Gefühl hat, er müsse eine Beziehung aufbauen oder den Schein wahren.



3

Verständnis des Assessments als Instrument für die persönliche Entwicklung

Effektive Führungskräfte sind immer auf der Suche nach Entwicklungsmöglichkeiten, die ihnen helfen, eine bessere Führungskraft zu werden - und ein gründlicher Assessmentprozess kann ihnen genau das bieten. Durch den Einsatz verschiedener Assessments und die Arbeit mit Berichten, die umsetzbare Entwicklungstipps enthalten, kann Ihr Führungskandidat eine Fülle von Erkenntnissen aus dem Prozess gewinnen. Stellen Sie sicher, dass Sie die Assessment als ein Instrument für persönliches und berufliches Wachstum darstellen, statt sich nur auf die Bewertung zu konzentrieren, und Sie erhöhen Ihre Chancen, dass die Teilnehmer engagiert dabei sind.