



NEOlead - Assessment Center

Leadership erkennen

Die Auswahl der passenden Führungskräfte, um eine gewünschte Kultur und Transformation in Ihrer Organisation zu unterstützen, ist eine unserer Kernkompetenzen. Unser Vorgehen ist gekennzeichnet durch einen respektvollen Entscheidungsprozess sowie hohe Erkenntnismehrwerte für alle Beteiligten. Nach der professionellen Auswahl durch ein Assessment Center ist die gezielte Entwicklung von Führungsstärke bei Schlüsselpersonen und Führungskräften eine Herzensangelegenheit für uns bei

compleneo Consulting. Wir entwickeln dazu kundenspezifische und anspruchsvolle Entwicklungskonzepte. Die dabei entstehenden Lernerfahrungen und Einsichten sind der Grundstein, um Teams und Unternehmen sicher durch Ungewissheiten und Veränderungen zu führen.

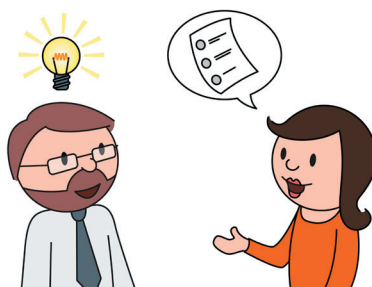
Beispiel aus der Praxis

„Eine erfolgskritische Führungsposition wurde bedauerlicherweise durch eine Person besetzt, die den Anforderungen nicht entsprach. Das wurde zu lange beobachtet. Zurück blieben frustrierte Mitarbeiter:innen und Kolleg:innen, ein Bereich der seine Ziele nicht erreichte und ein verunsichertes Management, das gern aus diesen Erfahrungen lernen will. Lag es am bestehenden Auswahlprozess oder fehlte ein passendes, nachhaltiges Entwicklungsangebot? Braucht es ein anderes Führungsverständnis oder ist das zu führende Team einfach besonders anspruchsvoll? ... Und wie klar waren der Person die Anforderungen und Erwartungen, die an sie gestellt wurden? ...“

Eine gute Auswahlentscheidung ist aus unserer Sicht eine Entscheidung auf Augenhöhe. Unternehmen und Bewerber:in tauschen sich in einem strukturierten, fairen Vorgehen offen dazu aus, was jede Seite erwartet und tatsächlich auch bieten kann. Verhalten und Unternehmenswerte müssen dazu erlebbar sein.

Wir helfen Ihnen, die Stärken von Personen durch geeignete Methoden (wie z. B. ein Assessment Center) und abgestimmte Tests mit Aufgabenbezug transparent zu machen. Dazu greifen wir auf Erfahrungen aus über 18 Jahren Managementdiagnostik zurück und entdecken zugleich mit jedem weiteren Verfahren Neues. Handeln-Reflektieren-Lernen und erneut Handeln... als wiederkehrende, iterative Schleifen finden sich im Alltag der Führungskräfte unserer Kunden und in unseren Verfahren wieder.

Egal ob es ein Assessment Center, eine Standort- oder eine Potenzialanalyse ist. Wir unterstützen mit unserer Vorgehensweise, dass sich Unternehmen und Bewerber:innen für die Position so zeigen können, wie sie sind. Das erzeugt Bindung und geklärte Erwartungen.





NEOlead - Assessment Center

Leadership erkennen

Was ist das Besondere an NEOlead -Select?

Wir erarbeiten mit Ihnen strukturiert die Anforderungen, Rahmenbedingungen und auch zukünftigen Erwartungen an die zu besetzende Stelle. Nicht selten treten hier bereits Aha!-Erlebnisse und Klarheiten auf, die den genauen Stellenzuschnitt und das Funktionsbild schärfen. Wir betrachten dabei auch die Schnittstellen und die Teamsituation, in der die Führungsarbeit zu leisten ist.

Eine gute Auswahl erspart mögliche Unzufriedenheit auf allen Seiten und reduziert deutlich den Aufwand für spätere Entwicklungsmaßnahmen.

Wir entwickeln in Abstimmung mit Ihnen Aufgaben, Instrumente und wählen Tests aus, um jede geforderte Kompetenz mehrfach beobachtbar zu machen. Hier werden Ihre Unternehmensziele und –werte eingearbeitet. So ist jedes Verfahren maßgeschneidert und folgt dennoch gleichen, überprüfbaren Prinzipien.

Bei Auswahl- und Entscheidungsverfahren orientieren wir uns dazu an der DIN 33430 und den Richtlinien des Arbeitskreises Assessment Center e.V. Dazu gehören die Qualifizierung der eingesetzten Beobachter, der Anforderungsbezug und Einsatz valider und zuverlässiger Messinstrumente, die Einhaltung unserer Sorgfaltspflicht bei der Anforderungsanalyse, der Beobachtung und der Bewertung sowie der Sicherung aller datenschutzrelevanten personenbezogenen Informationen.

Ein konstruktives und verständliches Feedback für den/die Bewerber:in schließt jedes unserer Verfahren ab. So sind Auswahlverfahren oder Potenzialanalysen bei uns Startpunkt von Lernen und Veränderung, von Anfang an.

Im Nachgang erstellen wir auf Wunsch einen Ergebnis- und Impulsbericht, der in erster Linie für den/die neue/n Stelleninhaber:in gedacht ist. Wir beschreiben darin konkret die Beobachtungen und daran ausgerichteten Bewertungen. Im Vordergrund stehen für uns die Stärken und Ressourcen. Auf dieser Basis können das OnBoarding und die notwendige Entwicklung geplant werden. Die Brücke zwischen Diagnostik und Entwicklung bauen wir gemeinsam mit Ihnen.

Wir arbeiten stets transparent und verzichten gänzlich auf „versteckte Beobachtungen“. Wir behandeln jeden mit Respekt und großem Interesse. Gleichzeitig sind wir klar in unseren Aussagen und Empfehlungen.

Dass unsere Moderator:innen selbst über langjährige Führungserfahrung in klassischen und agilen Teams verfügen, erleichtert das Verständnis für Ihre Führungsherausforderungen im Unternehmen.



Das könnte Sie auch interessieren...

Wie Sie Kompetenzen Ihrer Führungspositionen ausbauen, können erfahren Sie unter NEOlearn. Oder fördern Sie mit Feedback durch NEOlize® gezielt die Managementrollen.