



 **FREYHOFF**
CONSULTING

Potenzialanalysen und Management-Diagnostik

» FREYHOFF CONSULTING GMBH



SIMONE FREYHOFF

Geschäftsführerin

Diplom-Psychologin
Schwerpunkt Eignungsdiagnostik
und Personalentwicklung

Betriebswirtin
IWW

**15 Jahre Berufserfahrung im
Management Development**
Personalauswahl
Potenzialanalysen
Eignungsdiagnostik
Führungskräfteentwicklung

**Mehr als 10 Jahre
Management-Erfahrung**
in Automobilzuliefererindustrie



TOBIAS SCHMACKE

HR-Consultant & Trainer

Wirtschaftspsychologe (M.Sc.)
Schwerpunkt Personal- und
Organisationsentwicklung

**5 Jahre Berufserfahrung im
Bereich Learning & Development**
Personalauswahl
Eignungsdiagnostik
Potenzial- & Developmentcenter

**Mehr als 3 Jahre Beratungs- und
Trainingserfahrung**
bei Automobilherstellern und
Importeuren



Wir arbeiten im **Netzwerk** und verfügen über ein regional verteiltes Team an Eignungsdiagnostikern / -innen, die sich durch die folgende Merkmale auszeichnen.

Freyhoff Consulting GmbH

STUDIUM
DER
PSYCHOLOGIE

MEHRJÄHRIGE
BERUFSERFAHRUNG IN
**PERSONALAUSWAHL
UND MANAGEMENT-
DIAGNOSTIK**

ERFAHRENE
**FÜHRUNGSKRÄFTE-
ENTWICKLER UND
FÜHRUNGSCOACHES**

>> POTENZIALE ANALYSIEREN & ENTFALTEN



Definition des Anforderungsprofils

Gemeinsam mit Ihnen definieren wir die Anforderungen an zukünftige Stelleninhaber/innen. Dabei greifen wir auf wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse und bewährte Idealprofile zurück, passen diese aber Ihren individuellen Erfordernissen an.



Praxisbezug

Durch den Einsatz von realitätsnahen Übungen, die möglichst eng an Ihren Unternehmensalltag angelehnt sind, stellen wir eine maximale Übertragbarkeit der analysierten Stärken und Schwächen eines Kandidierenden sicher.



Fundierte Methodik

Die Einhaltung diagnostischer Gütekriterien wie Reliabilität und Validität sind für uns selbstverständlich. Es kommen nur bewährte Methoden zum Einsatz, um ein detailliertes Stärken- und Schwächenprofil der Kandidierenden gegenüber dem definierten Anforderungsprofil zu erstellen.



Transparenz

Auftraggeber/in und Kandidierenden der Potenzialanalyse sind die Zielsetzung, der Ablauf und die Methodik der Potenzialanalyse von Beginn des Prozesses an bekannt.

>> POTENZIALE ANALYSIEREN & ENTFALTEN



Akzeptanz

Die Potenzialanalyse wird so durchgeführt, dass stets eine Atmosphäre der Wertschätzung und Transparenz herrscht.



Impulsgebung zur persönlichen Entwicklung

Egal, ob es sich bei der Potenzialanalyse um ein Auswahl- oder Entwicklungsinstrument handelt: Der Kandidierende erhält ein detailliertes Feedback zu seiner Leistung im Prozess und Empfehlungen für seine weitere Management-Entwicklung.



Definition
Anforderungsprofil



Praxisbezug



Fundierte
Methodik



Transparenz



Akzeptanz



Impuls persönliche
Entwicklung

>> POTENZIALANALYSE - FORMATE

Je nach Ihrer individuellen Zielstellung bieten wir Ihnen als Potenzialanalyse-Verfahren unser Einzel- oder Kompakt-Assessment-Center (ca. 1/2 Tag) oder unser Gruppen-Assessment-Center an. Das Anforderungsprofil und der eingesetzte Methodenkoffer werden im Vorfeld zum Assessment Center mit Ihnen abgestimmt.

Unsere Diagnostik-Tools stellen wir nach Ihren Wünschen zusammen, z. B.:

- Halbstandardisierte Interviews
- Fallstudien
- Rollenspiel



>> STRENGTH FINDER

Innerhalb unserer Potenzialanalyse und Management-Diagnostik Verfahren bieten wir den Einsatz des Clifton Strengths Finders als optionalen Assessment-Center Bestandteil an.

Das Testverfahren aus dem renommierten Gallup Institut bietet Einblicke in das individuelle Stärken- und Potenzialprofil eines jeden Teilnehmenden.

Nach individueller Absprache bieten wir zudem vertiefende Development-Formate an, um den gezielten Umgang mit persönlichen Stärken und Schwachstellen zu erlernen:

- Begleitete Durchführung eines 360°-Feedbacks für Führungskräfte
- Führungskräfte-Trainings
- Führungskräfte-Coachings



» KUNDENBEISPIEL | AGENDA POTENZIALANALYSE PERSONALAUSWAHL

01

Begrüßung

- » Vorstellung der Teilnehmenden
- » Unternehmensvorstellung
- » Ablauf Potenzialanalyse

02

Assessment-Center Teil 1

- » Selbstvorstellung der Teilnehmenden im Elevator-Pitch
- » Gruppendiskussion zur Lösung eines unternehmenstypischen Problems

03

Network @ Lunch

- » Warum sollten sich Bewerbende für diesen Job entscheiden?
- » Was würde sich für den Bewerbenden durch Übernahme der neuen Position verändern?

04

Assessment-Center Teil 2

- » Fallstudie aus dem Unternehmensalltag in Einzelleistung
- » Präsentation der Lösung und Handlungsempfehlungen an die Geschäftsführung

05

Zwischenfeedback & Verabschiedung

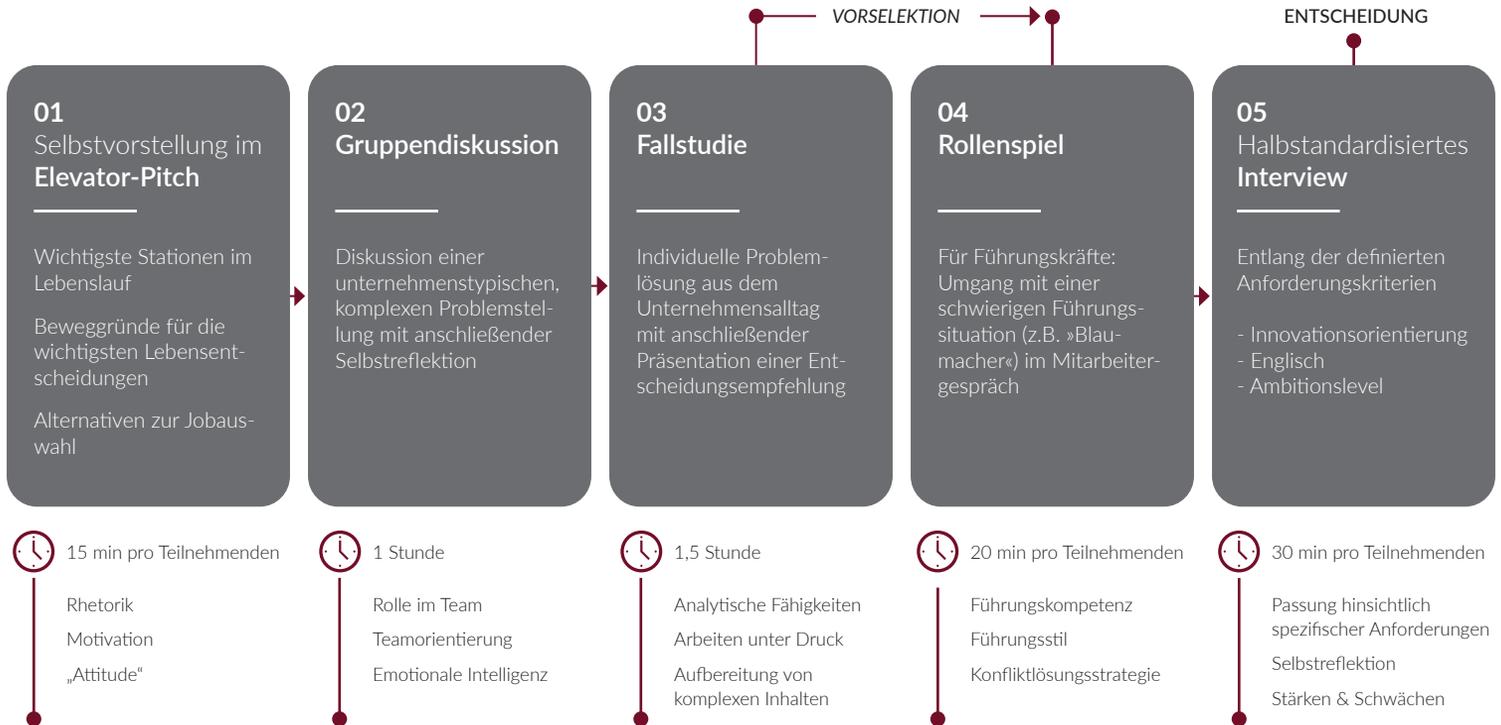
- » Zwischenfeedback an die Teilnehmenden
- » Verabschiedung von den Kandidierenden, die nicht in die engere Wahl kommen

06

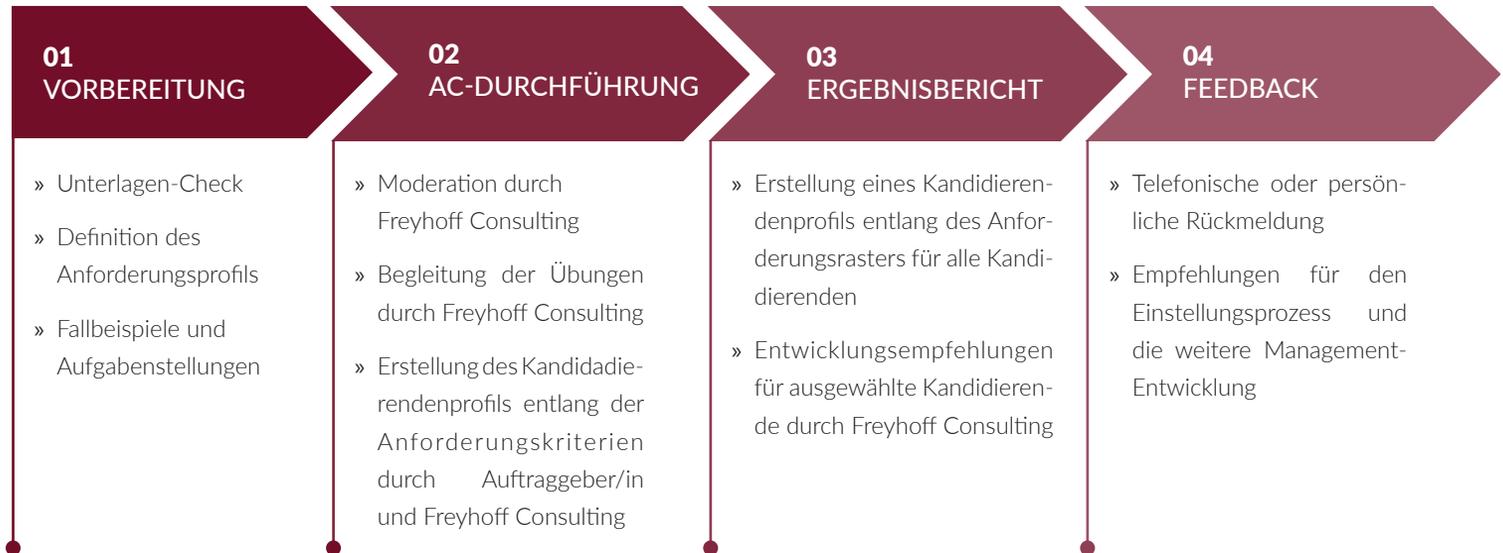
Assessment-Center Teil 3

- » Für Führungskandidierende: Rollenspiel
- » Halbstandardisiertes Interview für Top-2-Kandidierende
- » Verabschiedung und Erklärung der nächsten Schritte

» BEISPIEL | ASSESSMENT-CENTER-ÜBUNGEN



>> ÜBERSICHT | PROZESS



»» REFERENZPROJEKTE

- »» Durchführung von Potenzialanalysen zur Auswahl von Nachwuchsführungskräften und zur weiteren Begleitung ihres Management-Developments bei einem globalen Automobilzulieferer (40.000 Mitarbeiter)
- »» Aufbau einer globalen Leadership-Development Initiative für die Top 100 Führungskräfte eines globalen Konzerns, auf Basis einer individuellen Standortbestimmung
- »» Durchführung von 360°-Feedbacks mit anschließendem Coaching für Führungskräfte
- »» Regelmäßige Unterstützung von KMUs bei der Stellenbesetzung von Führungspositionen durch die Anwendung von Kompakt-Assessment Centern mit anschließendem Führungskräftecoaching
- »» Evaluation des Personalauswahlverfahrens einer führenden deutschen Fluggesellschaft
- »» Mitarbeit bei der Entwicklung der englischsprachigen Version des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsdiagnostik (BIP)

FREYHOFF CONSULTING

Potenzialanalysen und Management-Diagnostik

Freyhoff Consulting GmbH
Erwiter Str. 105 | 59557 Lippstadt
info@freyhoff-consulting.de

