

**FÜHRUNGS-  
KRÄFTE**

Urteils-  
fähigkeit

Meinungs-  
bildung

Agilität

**HIGH  
POTENTIALS**

Regel-  
einhaltung

Entscheidung  
treffen

Umgang mit  
Risiken



**HARRISON**  
assessments

Konditionen  
Verhandeln

Resilienz

Lernen

**Eignungsgutachten  
für 6500+ Jobs**

Interessen

Bedürfnisse

Führungskraft  
als Coach

Flexibilität

Mitarbeiter  
motivieren

**FACHKRÄFTE**

Überzeugungs-  
kraft

**KANDIDATEN-  
VOM  
HEADHUNTER**

## Stellenspezifische Eignungs- und Potenzialdiagnosen, die Fehlbesetzung vermeiden

### Stellenspezifisch

Mehr als 6700 Standardprofile

- Branchen-neutral,
- Alle Funktionsbereiche
- 4 Erfahrungslevel
- 3 Hierarchiestufen
- Jedes Stellenprofil kann modifiziert und angepasst werden

### Valide

Teilnehmer mit einem Profilabdeckungsgrad > 75% und einer Reliabilität im Assessments von > 90% sind weitaus erfolgreicher und engagierter im Job, als Kandidaten mit einem Profilabdeckungsgrad von unter 65%.

In jedem Gutachten gehen wir auf die individuellen Stärken und Lernfelder ein und können auch den Erfolg von Fortbildungen bzw. Onboarding abschätzen.

### Klare Aussagen

Wir weisen in unseren Gutachten drei wesentliche Faktoren nach

- Faktoren, die eine hohe Leistung erwarten lassen
- Faktoren die hohe Leistungen verhindern könnten
- In welchem Umfeld kann die Bestleistung erwartet werden

**my Employee**

PERSONALBERATUNG

## Benchmark-Job-Profile

Die **HARRISON ASSESSMENTS** Anforderungsprofile orientieren sich an der Handlungsweise des idealen Stelleninhabers. Grundlage sind die zu erreichenden KPI. Die Anforderungsprofile beschreiben optimale Vorgehensweisen.

- Was muss gemacht werden (Tätigkeiten?)
- Welche Eigeninitiative ist erforderlich?
- Wodurch werden die Aktivitäten im Job ausgelöst?
- Wie werden Prioritäten gebildet?
- Wie werden Konflikte und Probleme gelöst?
- Wie ist der Umgang untereinander und mit den Vorgesetzten?
- Welche Entscheidungsfreiheiten gibt es?
- Welche Komplexität gilt es zu bewältigen?

## Objektivierte Kompetenzen

Die **HARRISON ASSESSMENTS** macht Kompetenzabdeckung messbar und holt die Beurteilung so aus dem Bereich der individuellen, gefühlsmäßigen Einstufung. Sie können nun alles offen besprechen objektiviert und mit Kriterien bewerten.

Jeder hat im Grund eine klare Vorstellung davon, **was** erreicht werden muss. Es bleibt aber vielen ein Rätsel, **wie** sie es erreicht werden soll. Die my-Employee Personalgutachten machen damit ein Ende, denn es wird nicht nur ein Defizit angesprochen – stets werden wir auch einen Weg aufzeigen, wie ein Problem überwunden werden kann.

Wir zerlegen Kompetenzmodelle in möglichst einfache Verhaltensanker die wir mit wenigen Eigenschaften und Verhaltensweisen beschreiben. Wir wollen es für alle möglichst einfach und transparent machen.

- Klare Kriterien für mehr Transparenz und Klarheit

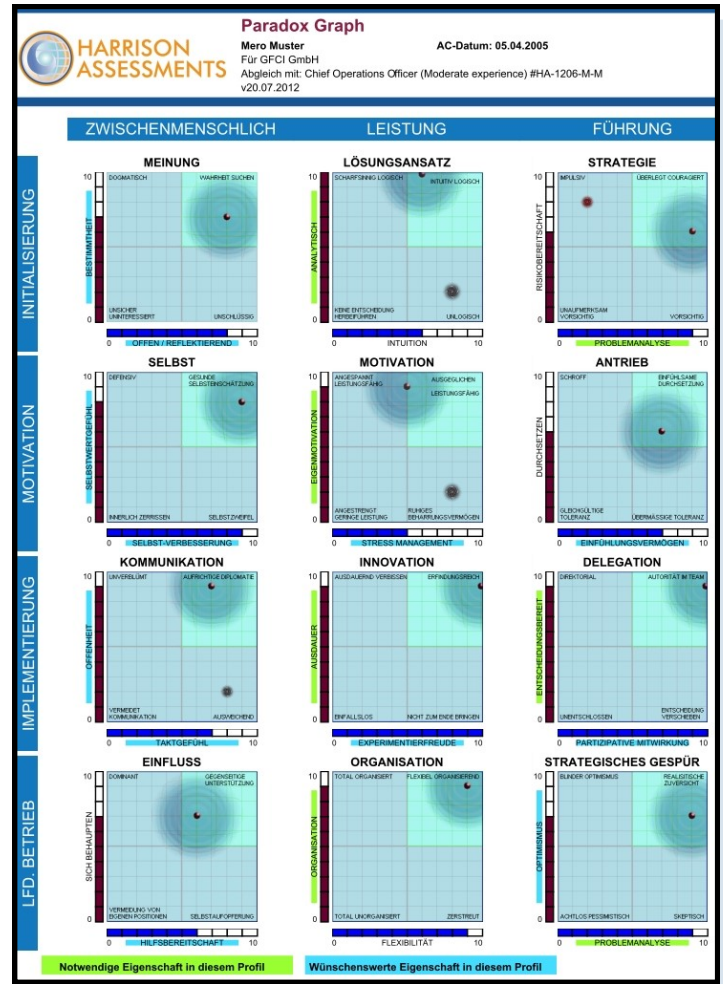
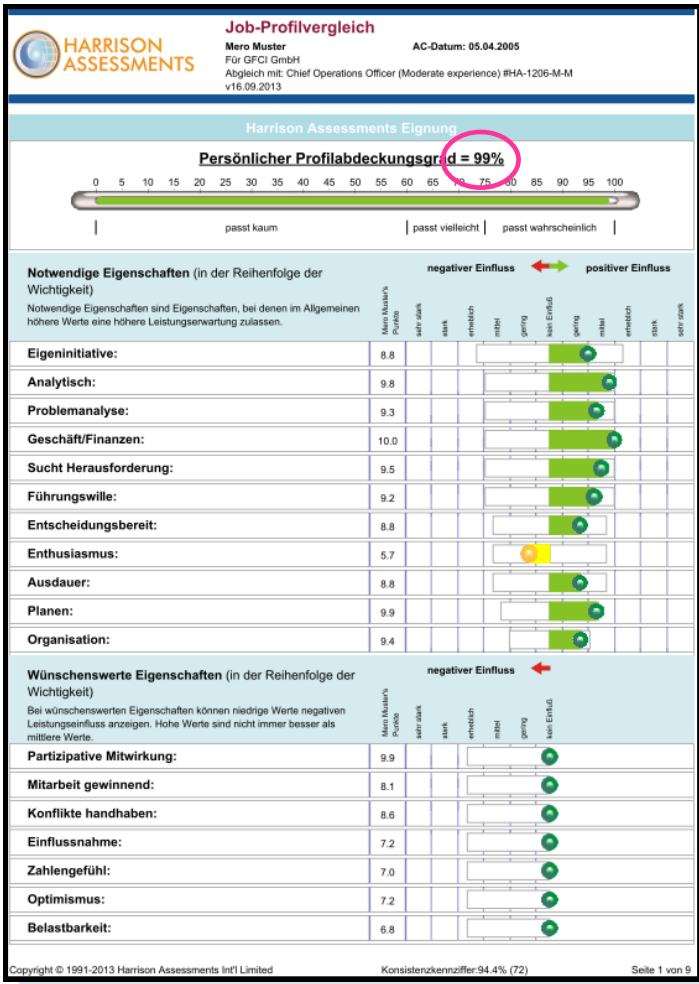
## 3—6 Seiten + **HARRISON Reports**

Eines ist klar: Jeder will den Erfolg und gibt das Beste! Was aber passiert, wenn „das Beste“ in diesem gegebenen Job gar nicht so wirksam ist? Welche Fragen müssen gestellt werden:

- ⇒ Weil ein Bewerber auf andere Dinge achtet, die bisher wichtig waren, er/sie aber die wahren Probleme nicht erfasst?
- ⇒ Weil die präferiert eingesetzten Vorgehensweisen oder Werkzeuge bekannt, aber nicht so wirkungsvoll sind?
- ⇒ Weil jemand von falschen Voraussetzungen ausgeht und Erwartungen hat, die gar nicht erfüllt werden können
- ⇒ Weil besondere Stärken gern überbetont werden, und damit das Ziel mit viel Energieeinsatz dennoch verfehlt wird.

Kompetenzen sind komplexe, erlernbare und zielgerichtete Fähigkeiten, um zuverlässig bestimmte Ergebnisse liefern. Bestimmte Sichtweisen, Tätigkeiten, Erfolgskriterien und Reaktionsweisen zu komplexen Situationen werden hierfür eingeübt. Kompetenzträger sind Träger des Erfolgs oder der Problemlösung.

- ⇒ Eine Kompetenz kann als Potenzial vorliegen, aber sie muss weder abgerufen werden, noch muss der Kompetenzträger immer bereit sein, diese Kompetenz anzuwenden. Im Personalgutachten kümmern wir uns um diese – Differenzierung.
- ⇒ Welche Entwicklungspfade gibt es, um die Kompetenz zu perfektionieren?



## Unsere Personalgutachten sind keine Gefälligkeitsgutachten, ...

um die ein oder andere bereits im Vorfeld gefundene Bewertung zu widerlegen oder zu bestätigen. Die **my-Employee Personalgutachten** werden häufig eingesetzt, um die in höchsten Tönen von Headhuntern präsentierten Kandidaten auf den Zahn zu fühlen oder eine objektivierte Sichtweise für Empfehlungen aus dem Umfeld zu gewinnen. **Wir wissen sicher, dass sich dadurch unser Umsatzvolumen mindestens halbiert, aber auch darüber sollten Sie kurz nachdenken, bevor Sie gern aber weitgehend blind einer Empfehlung vertrauen.**

Bei Fehlbesetzungskosten von 100 000€ und mehr und einer Fehlbesetzungsquote von meist 30% rechnet sich dieser Service mit der ersten kritischen Beurteilung bereits für mehrere Jahre.



**my-Employee Personalberatung**

**GFCI GmbH**

PF 13

D-68532 Edingen Neckarhausen

Tel: 06203 924 990 | info@myemployee.com

**Webseiten und Blogs**

[my-employee.de](http://my-employee.de)

[my-employee.harrisonassessments.com](http://my-employee.harrisonassessments.com)

[blog.my-employee.de](http://blog.my-employee.de)

[LinkedIn](#)