

Fact Sheet

- Förder-Assessment-Center -

Die Corona GmbH ist ein Personaldienstleister mit Focus auf:

- Personalberatung
- Arbeitnehmerüberlassung
- Outsourcing
- On-Site-Management
- Projektmanagement
- Facility-Management

Wir bieten zusätzlich ergänzende Dienstleistungen im Bereich der Personalvermittlung an:

- Bewerber- und Arbeitgeber-Coaching
- Einzel- und Gruppen-Assessments
- Portfolioanalysen
- Personalprofiling
- e-recruiting

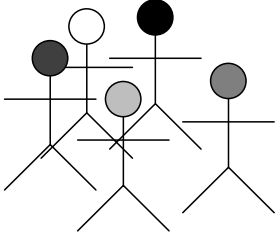
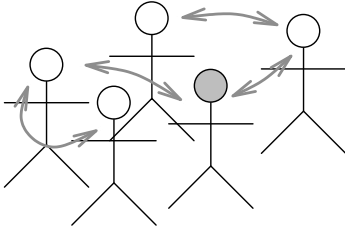
Langjährige Erfahrung in den genannten Bereichen und die dabei gewonnenen Kenntnisse versetzen uns in die Lage, über den Horizont der Arbeitnehmerüberlassung hinaus, ganzheitliche Lösungen für **unsere Kunden zu generieren.**

Version: 1.1
Status: Release
Autor: Hassa
Stand: 07. Mai 2008
Datei: Förder-Assessment-Center

Coronia GmbH
Wagnerstraße 20
D-89077 Ulm (Donau)
Germany

phone: +49 (0) 731-71575-00
fax: +49 (0) 731-71575-29

www.coronia.de

Überblick:	<ul style="list-style-type: none"> • Assessment ist ein englisches Wort und bedeutet "Feststellung", "Abschätzung", "Bewertung". Im Förder-Assessment-Center werden Kandidaten in Situationen gebracht, in denen ihre Stärken und Schwächen sichtbar werden. • Das Förder-Assessment ist ein teilweise standardisiertes Verfahren. • Das Förder-Assessment liefert die Grundlage für die Planung von Personalentwicklungsmaßnahmen. • Die Ergebnisse sind für den Kunden nachvollziehbar und daher direkt anwendbar. • Förder-Assessment kann auf Mitarbeiter- ebenso wie auf Managementebene angewandt werden.
Ziele:	<ul style="list-style-type: none"> • Erkennung und Förderung der Schlüsselqualifikationen und des Potenzials der Mitarbeiter • Verbesserung der Motivation der Mitarbeiter und deren Bindung an das Unternehmen • Bewusstseinsförderung der Mitarbeiter hinsichtlich der ihnen übertragenen Aufgaben und der an sie gestellten Erwartungen • Sicherstellung der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens im Ganzen
Methoden:	<ul style="list-style-type: none"> • Rollenspiele prüfen Anpassungsfähigkeit, Kreativität und Spontanität. Sie zeigen auf, inwieweit ein Mitarbeiter bereit ist gewohnte Verhaltensmuster beiseite zu legen und neue zu entwickeln. 
	<ul style="list-style-type: none"> • In der Gruppendiskussion lassen sich neben geistigen, insbesondere soziale Kompetenzen (darunter auch kommunikative) erkennen. Im Mittelpunkt des Interesses steht der Umgang der Kandidaten untereinander. 
	<ul style="list-style-type: none"> • Weitere Tests, die aus einem breiten Portfolio speziell nach den Kundenbedürfnissen ausgewählt und jeweils an die Gegebenheiten angepasst werden. • Weitere, formalisierte und standardisierte Tests, wie z.B. Intelligenz-, Persönlichkeits- und Leistungstests.
Recht:	<ul style="list-style-type: none"> • Gegenüber den Teilnehmern besteht eine Informationspflicht bezüglich der angewandten Tests. Kommt ein Unternehmen dieser nicht nach, so können Persönlichkeitsrechte der Teilnehmer verletzt werden. • Der Betriebsrat ist (soweit vorhanden) über das Förder-Assessment-Center ausreichend zu informieren, da er hier eine Überwachungsfunktion ausübt. • Prüfungsbögen etc. sind personenbezogene Daten, sodass einschlägige Datenschutzvorschriften einzuhalten sind.
Referenzen:	<ul style="list-style-type: none"> • Branche: <ul style="list-style-type: none"> • Metallverarbeitende Industrie • Fahrzeugbau • Maschinenbau • Holzbau • Details: auf Anfrage • Ansprechpartner: Herr Hassa