

ASSESSMENTS

en Second Opinion

UAFHÆNGIG VIDENSKABELIG VALIDERET ASSESSMENT OG UDVÆLGELSE



Lotte Christensen
Ledelsesrådgiver & coach

Datadreven tilgang, der står på tre stærke søjler



FORRETNINGS FORSTÅELSE 01

Indsigt i virksomhedens strategi, mål og kontekst, så vurderingen af kandidaten sker i forhold til det, der faktisk skal lykkes.



PSYKOLOGISK INDSIGT 02

En forståelse af, hvordan et menneske tænker, handler og reagerer – både i hverdagen og under pres.



PSYKOMETRISK TEST 03

Objektiv måling af personlighed, motivation og potentiale baseret på videnskabeligt validerede tests.

Bedre beslutninger om mennesker – stærkere resultater i organisationen.



<https://lottechristensen.com/>



Mail:Lc@lottechristensen.com



+45 2065 7531

ASSESSMENTS

en Second Opinion



FORMÅL

Formålet med assessment er at skabe et **kvalificeret** og **databaseret** grundlag for beslutninger om ledere og nøglemedarbejdere. Gennem en **systematisk** analyse af personlighed, kognitive evner og adfærd bidrager assessment til at:

- vurdere match mellem kandidatens profil og den konkrete rolle
- synliggøre styrker, udviklingsområder og potentielle risikofaktorer
- skabe indsigt i beslutningsstil, motivation og samarbejds mønstre
- understøtte mere præcise og langsigtede beslutninger om ansættelse, udvikling og forfremmelse

Assessment har dermed til formål at give organisationen en struktureret og objektiv forståelse af de mennesker, der skal drive organisationens resultater.

BAGGRUND

Organisationer træffer løbende beslutninger om ansættelse, forfremmelse og udvikling af ledere og nøglemedarbejdere. Disse beslutninger har stor betydning for både performance, samarbejde og organisatorisk stabilitet. I praksis træffes mange beslutninger på baggrund af erfaring, dialog og mavefornemmelse – ofte suppleret med assessmentværktøjer. Samtidig viser erfaring, at selv strukturerede processer kan være påvirket af relationer, forventninger og organisatoriske dynamikker. Det skaber et behov for en mere systematisk og nuanceret tilgang, hvor data om personlighed, kognitive evner og adfærd anvendes aktivt i beslutningsgrundlaget – og hvor vurderinger kan kvalificeres gennem et uafhængigt fagligt perspektiv. Assessment og Second Opinion tager afsæt i denne problemstilling og har til formål at styrke organisationens evne til at træffe mere præcise, robuste og langsigtede beslutninger om mennesker i ledelse og organisation.

ASSESSMENT TESTEN

Vurderingen af kandidater tager udgangspunkt i data fra internationalt anerkendte psykometriske metoder. Resultaterne gennemgås i dialog og omsættes til en individuel, skriftlig vurdering af hver kandidat. Forskning peger på, at kognitive evner er en central faktor for performance i jobbet. Derfor suppleres analysen med indsigt i blandt andet emotionel intelligens og personlighedsmønstre, som har betydning for samarbejde, ledelse og kulturelt match. Det samlede datagrundlag gør det muligt at vurdere kandidater på et ensartet og objektivt grundlag – og dermed træffe en mere sikker og kvalificeret beslutning.

FORVENTET RESULTAT

Objektive, datadrevne sammenligninger af jeres kandidater
– et stærkere og mere kvalificeret beslutningsgrundlag
En leder, der matcher virksomhedens kultur
– og kan fungere i praksis, ikke kun på papiret
En stærk leder, der skaber resultater hurtigt
– med evnen til at omsætte strategi til handling
Et mere mangfoldigt ledelsesniveau
– ved at reducere bias og styrke objektiviteten i beslutninger

EFFEKT FOR VIRKSOMHEDEN

- **Stærkere beslutningsgrundlag** ved ansættelse og forfremmelse
- **Øget sikkerhed** i valg af ledere og nøglemedarbejdere
- **Bedre match** mellem person, rolle og organisation
- **Tidlig identificering af risici** i adfærd og samarbejde
- **Stærkere teams** med bedre beslutnings- og samarbejdsevne
- **Reduceret risiko for fejlansættelser og dyre ledelsesbeslutninger**
- Øget evne til at omsætte **strategi til handling og resultater**

