

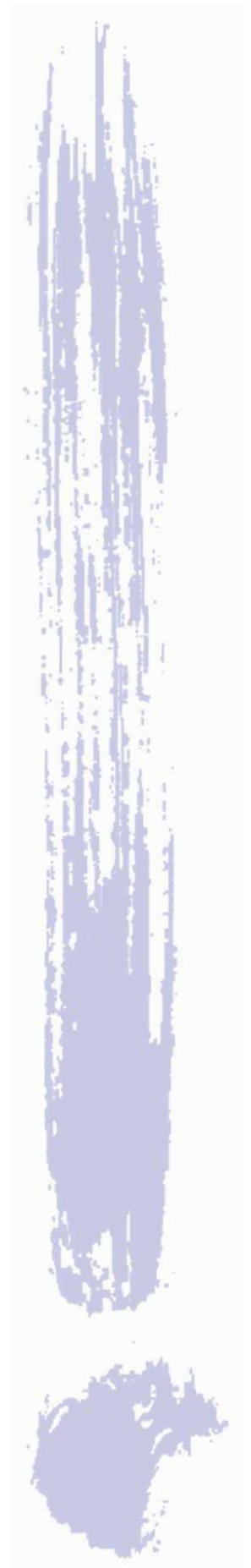
ASSESSMENT CENTER – DIE GRUNDIDEE

Für die Erfassung verhaltensspezifischer Kompetenzen ist der Einsatz eines Assessment Centers sinnvoll. Es ist eine multiple Verfahrenstechnik, die aus verschiedenen eignungsdiagnostischen Instrumenten und leistungsrelevanten Aufgaben besteht. In unterschiedlichen situativen Übungen werden Teilnehmer beim Lösen dieser Aufgaben beobachtet und ihr Verhalten wird anhand eines definierten Anforderungsprofils bewertet. Dieses Anforderungsprofil ist auf das unternehmensinterne Kompetenzmodell zugeschnitten, welches wiederum aus der Unternehmensmission abgeleitet wurde. Die Beobachtungen und Bewertungen werden dem Teilnehmer in einem Feedback-Gespräch zurückgemeldet.

Das Assessment Center eignet sich sowohl für die Personalauswahl als auch für die Personalentwicklung. Bei der Auswahl von internen und externen Mitarbeitern sind stellenspezifische Anforderungen zu berücksichtigen, die in den Übungen abgebildet werden. Die Abbildung des Kompetenzmodells in situativen Übungen macht die Anforderungen und Erwartungen des Unternehmens den Teilnehmern erlebbar. Sie finden Situationen vor, in denen sie ihre eigene Kompetenz unmittelbar erfahren und mit den Anforderungen vergleichen können.

ASSESSMENT CENTER – die Methode

Das Assessment Center beginnt mit der Definition und Erstellung eines Anforderungsprofils auf der Grundlage des unternehmensinternen Kompetenzmodells. Dieses Anforderungsprofil wird in situativen, erfolgskritischen Übungen abgebildet, in denen unterschiedliche Aspekte dieses Profils überprüft werden können. Die Teilnehmer lösen die vorgegebenen Aufgaben und werden dabei von Dritten (Externen oder Personen aus dem Unternehmen) beobachtet und bewertet. Dabei macht sich zunächst jeder einzelne Beobachter sein eigenes Bild. Am Ende des Verfahrens werden die einzelnen Beurteilungen in einer Konferenz zusammengetragen und diskutiert. Ziel dabei ist, ein möglichst komplexes Bild in Bezug auf das Verhalten des Teilnehmers zu generieren und gegebenenfalls Entscheidungen zu treffen. Die Ergebnisse dieser Beobachterkonferenz werden dem Teilnehmer anschließend in einem Feedback-Gespräch mitgeteilt. Anhand des Feedbacks können die Teilnehmer ihr Selbstbild mit einem Fremdbild vergleichen, ihre Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten entdecken und individuell weitere Karriereschritte planen. Die Beobachter hingegen erhalten durch das Verfahren die Möglichkeit, ihre Personalentscheidungen zu validieren, Mitarbeiter konzentriert über einen längeren Zeitraum zu beobachten, ihr eigenes Verhalten zu reflektieren und neue Impulse aufzunehmen.



Team für LösungsManagement
Dr.-C.-Otto-Straße 196
44879 Bochum

Fon (0234) 9731650
Fax (0234) 9731652

t1m@loesungsmanagement.de

Vorgehen

1. Anforderungsanalyse

In einem kurzen Vorgespräch mit den verantwortlichen Personalentwicklern erfolgt die erste Auftragsklärung, sowie die Auswahl der Teilnehmer des Konzeptionsworkshops.

In dem nachfolgenden Konzeptionsworkshop werden mit einem speziell entwickelten System die erfolgskritischen Anforderungen erhoben. Schnell und zielgerichtet.

2. Konstruktion des Verfahrens

Aufbauend auf den Ergebnissen des Konzeptionsworkshops entwickeln wir für Sie den Methodenmix der Potenzialeinschätzung. Beobachterinstrumente, Zeitpläne uvm. werden mit Ihnen abgestimmt.

3. Information von Interessengruppen (Führungskräfte, Betriebsräte etc.)

Es ist sehr sinnvoll, innerbetriebliche Interessengruppen mit den Zielen und Inhalten des Verfahrens vertraut zu machen. In einigen Fällen sind mitbestimmungsrechtliche Erfordernisse zu beachten. Wir präsentieren für Sie das Verfahren oder bereiten Präsentationen für Sie vor.

4. Schulung von Beobachtern und Rollenspielern

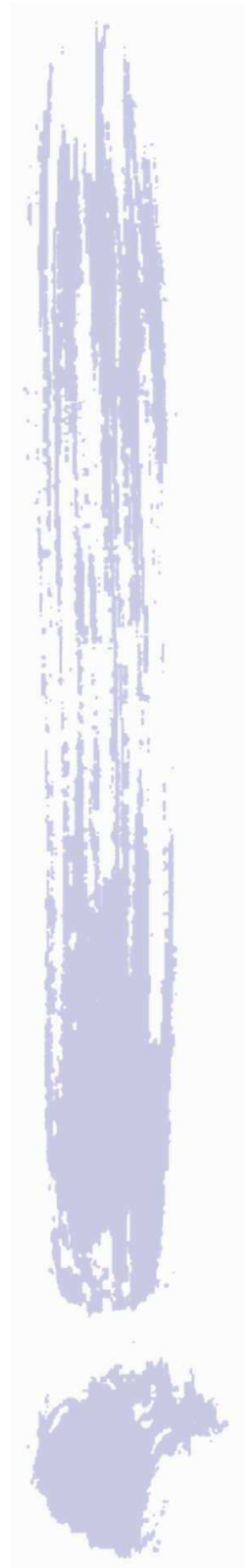
Sie entscheiden: sollen wir die Beobachter und Rollenspieler stellen, oder sollen Mitarbeiter (Führungskräfte) Ihres Unternehmens dafür von uns geschult werden?

5. Transparenz durch Information der Betroffenen

Die Teilnehmer sind häufig verunsichert über Ablauf, Inhalte und Folgen eines Assessment Centers. Wenn Ihrem Unternehmen Transparenz und Leistung wichtig ist, informieren wir gemeinsam die Teilnehmer über den Ablauf und das Anforderungsprofil. Untersuchungen belegen, dass diese Vorgehensweise den Aussagegehalt des Verfahrens weiter erhöht.

6. Durchführung des Verfahrens

Klar, strukturiert und zeitlich präzise: das Verfahren läuft ab, wie im Zeitplan festgelegt. Anschließend erfolgt die Konferenz der Beobachter. Wir moderieren das Verfahren und sichern die Qualität. Sie erhalten alle Informationen, die Sie für eine Entscheidung benötigen. Die Rückmeldung an die Teilnehmer kann im direkten Anschluss an das Verfahren erfolgen.



7. Erstellung von Gutachten

Ein qualifiziertes Gutachten zeigt die Schwächen und Stärken des Teilnehmers anhand des Anforderungsprofils auf.

8. Rückmeldung an die Teilnehmer

Die Teilnehmer sollen Ihre Stärken und zukünftigen Lernfelder kennen. Die Rückmeldung erfolgt durch qualifizierte Diplompsychologen. Sie erfolgt klar, deutlich und angemessen. Damit bildet sie den Auftakt der Personalentwicklung.

9. Rückmeldung an die Geschäftsführung oder Personalabteilungen

Gern präsentieren wir die Ergebnisse, damit Sie weitere Entscheidungen fundiert treffen können.

