

Situationssimulationen und Übungsbausteine im Assessment-Center

Fallstudien

Komplexe analytische Fallstudien erlauben beispielsweise, analytische Fähigkeiten, Problemlösungsqualität, Innovationskraft und unternehmerisches und handlungsorientiertes Denken auf hohem Niveau differenziert einzuschätzen.

Teamsitzungen, Gruppengespräche und –arbeiten

Der Beobachtungsschwerpunkt liegt hier auf den zwischenmenschlichen Kompetenzen. Bei Gruppensituationen können unterschiedliche Aufgabenschwerpunkte, z. B. die reine Problemdefinition, die Lösungssuche oder die Entscheidungsfindung in der Gruppe vorgegeben werden. Auch können Präsentationen gut in Gruppensituationen integriert werden. Je nach Teilnehmerzahl können die Gruppensituationen als Teil- oder / und Gesamtteamsitzungen gestaltet werden.

Gesprächssimulationen

Entsprechend der Anforderungsanalyse bieten sich hier ganz unterschiedliche Situationstypen an. Denkbar sind simulierte Mitarbeiter- und Kollegengespräche, aber auch ein Gespräch mit dem eigenen Vorgesetzten, mit internen Kunden, eine Verhandlung oder ein Gespräch in der Rolle eines Projektleiters mit einem fachlich zugeordneten Mitarbeiter. Jede Situation erfordert vom Teilnehmer hinsichtlich Zielsetzung und Zielerreichung eine andere Vorgehensweise und Gesprächsstrategie. Beobachtungsschwerpunkte dieser Simulationen liegen im Bereich der zwischenmenschlichen Kompetenzen und der Führungsfähigkeiten.

Präsentationen

Für Präsentationen bieten sich die unterschiedlichsten Themen- und Aufgabenstellungen an. So können Datenanalysen, Problemlösungs- und Handlungspläne, aber auch Projektpläne Gegenstand der Präsentation sein. Die Rolle der Beobachter kann vom stillen Zuhörer bis zum kritischen Diskussionspartner variieren.

Interview

Die Integration eines ausführlichen halbstandardisierten Interviews bietet die Möglichkeit, zusätzliche Dimensionen zu erfassen, die in den verhaltensorientierten Situationssimulationen der Potenzialanalyse nur schwer zu beobachten sind. So können Aspekte der persönlichen Ziele, persönlichen Motivation, beruflichen Erwartungen und Werthaltungen hinterfragt werden. Hierfür wird den Interviewern ein Interviewleitfaden mit vordefinierten Fragen an die Hand gegeben. Damit wird das gezielte Hinterfragen der gewünschten Aspekte und eine möglichst weitgehende Standardisierung der Interviewsituation gewährleistet.

Selbstbeschreibungsfragebogen

Als weitere Informationsquelle im Gesamtprozess kann den Teilnehmern ein Selbstbeschreibungsfragebogen mit berufsrelevanten Beschreibungsdimensionen zur Bearbeitung gegeben werden. Dieser ermöglicht, neben dem im Beobachtungsprozess gewonnenen Fremdbild, das Selbstbild der Teilnehmer zu erfassen und beide einander gegenüber zu stellen.