



„Jeder Mensch sei König in
seinem Gewerbe.“
arabisches Zitat

Assessment-Center

Projektbeispiel

Potenziale suchen, finden und wertschöpfend einsetzen

Zur Identifikation potenzieller Führungsnachwuchskräfte aus den eigenen Reihen des Vertriebs plante ein mittelständisches Pharma-Unternehmen die Durchführung einer internen Potenzialeinschätzung.

Zielsetzung war die Gestaltung eines Assessment-Centers, welches die für Führungsnachwuchskräfte des Unternehmens relevanten Anforderungsdimensionen abbildet, wesentliche Verhaltenkompetenzen, Potenziale und Entwicklungsfelder erfasst sowie konkrete Entwicklungsempfehlungen ermöglicht.

Unter Gewährleistung der diagnos-

tischen Validität sollte die Potenzialanalyse für die Teilnehmer gleichzeitig mit einem hohen Spaß- und Incentive-Charakter verbunden sein.

Gemeinsam mit dem Kunden haben wir ein zweitägiges Verfahren entwickelt, welches es ermöglicht, die Kompetenzen und Potenziale der Teilnehmer in Vertriebs- und Führungsaufgaben und darüber hinaus in Outdoor-Aufgaben zu erfassen. Das Verfahren wurde so gestaltet, dass die Outdoor-Aufgaben fester Bestandteil des Gesamt-szenarios sind.

Der besondere Nutzen der Outdoor-Aufgaben liegt in dem dort

gezeigten, sehr authentischen Verhalten der Teilnehmer.

Dies ermöglicht eine erweiterte Perspektive besonders für die Anforderungen „Handlungsorientierung“, „Führungskompetenz“ und „Teamorientierung“. Neben diesem zusätzlichen diagnostischen Wert bieten die Outdoor-Übungen den Teilnehmern wichtige eigene Lernerfahrungen, eine deutliche Auflockerung des Verfahrens und die Unterstützung des Networkings untereinander. Die hohe positive Akzeptanz bei Teilnehmern und Beobachtern ist ein zusätzlicher Nutzen bei der Implementierung des Verfahrens.

Zielsetzung

Kompetenzen fordern – Kompetenzen erkennen

„Jeder Mensch sei König in seinem Gewerbe.“ So lautet ein arabisches Sprichwort, welches für uns die Zielsetzung von Assessment-Centern treffend beschreibt: Mitarbeiter, ganz gleich ob Fach- oder Führungskräfte, erfüllen ihre Aufgabe im Unternehmen nur dann optimal und tragen zum Erfolg des Unternehmens bei, wenn sie für die Aufgabe geeignet sind. Ein unge-

eigneter, über- oder unterforderter Mitarbeiter ist ein Hemmnis im System und damit ein nicht zu vernachlässigender Kostenfaktor. Die beste Basis für richtige Besetzungssentscheidungen und gezielte Qualifizierungsplanungen ist die Kenntnis über Fähigkeiten und Potenziale von Mitarbeitern und Bewerbern. Richtig konzipierte und durchgeführte Assessment-Center

bieten die Möglichkeit für differenzierte und valide Einschätzungen.

Die Gestaltungsvielfalt von Assessment-Centern ermöglicht es, das Verfahren und das Vorgehen exakt auf Ihr Unternehmen und die aktuelle Entscheidungssituation auszurichten.

Zielgruppen

Köpfe für Positionen statt Positionen für Köpfe

Ein Assessment-Center ist immer dann das Mittel der Wahl, wenn es um die Besetzung von Schlüsselpositionen im Unternehmen geht und wenn Führungs-, Beratungs-, Vertriebs- oder andere zwischenmenschliche Kompetenzen von besonderer Bedeutung für den Positionserfolg sind.

Entsprechend Ihrer Zielsetzung und mit Blick auf die zu besetzen-

den Positionen sowie die Teilnehmerstruktur, entwickeln wir unternehmensspezifische Assessment-Center als ein- oder mehrtägige Einzel- oder Gruppenverfahren.

Mögliche Zielgruppen für ein Assessment-Center können sein:

- Führungskräfte sowie Führungsnachwuchskräfte, deren Qualifikationsbedarf mit Blick auf

veränderte oder erweiterte Kompetenzanforderungen erfasst werden soll,

- Vertriebs- und Projektmitarbeiter, deren Aufgaben sich erweitern oder verändern,
- Interne und externe Bewerber für eine ausgeschriebene Position.

Leistungen

Rahmen schaffen für die richtige Wahl

Assessment-Center sind Verfahren mit besonderer Effizienz und Aussagekraft. Um das Leistungsversprechen von Assessment-Centern zu erfüllen, entwickeln wir jedes Verfahren unternehmens- und positionsspezifisch. Hinsichtlich des Umfangs unserer Begleitung stellen wir uns auf Ihre Bedürfnisse und Anforderungen ein. Unsere Leistungskomponenten umfassen:

- Konzeption des unternehmensspezifischen Assessment-Centers. Basierend auf der spezifischen Ausgangssituation, der jeweiligen Zielsetzung sowie den besonderen Anforderungen des Unternehmens, entwickeln wir ein Rahmensetting, in das Aufgaben und Übungen eingebettet sind, die charakteristische Positionsanforderungen in realistischen Situationssimulationen abbilden.
- Beobachterschulung. Den Beobachtern, den internen Führungskräften oder externen Beratern eines Assessment-Centers, kommt eine hohe Verantwortung zu. Um den Beobachtern eine optimale Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu ermöglichen, konzipieren und gestalten wir ein entsprechendes Training, in dem das Konzept des Assessment-Centers, die einzelnen Bausteine und deren Bewertungsschlüssel erläutert sowie Beobachtungs- und Bewertungskompetenzen trainiert werden.
- Organisation der Veranstaltung. Die organisatorischen Aufgaben rund um ein Assessment-Center sind vielfältig. Angefangen bei der Gestaltung des gesamten Informations- und Kommunikationsprozesses, über die Terminplanung, die Suche nach einem passenden Veranstaltungsort, die Erstellung aller Materialien und vieles andere mehr - wir übernehmen für Sie die Organisation.
- Durchführung von Folgemaßnahmen. Potenzialeinschätzungen erhalten erst durch die darauf aufbauenden, individuellen Qualifizierungsmaßnahmen ihren langfristigen Nutzen für die Teilnehmer und das Unternehmen. Die Erstellung von Ergebnisberichten und die Ableitung zielorientierter Entwicklungsempfehlungen gehört zu unseren Leistungen. Auf Wunsch unterstützen wir Sie bei der Konzeption und Durchführung von Folgemaßnahmen.
- Erstellung der Unterlagen im Kundendesign. Ein Assessment-Center bietet immer auch die Möglichkeit, sich als Unternehmen zu präsentieren. Neben der Erstellung der Inhalte gestalten wir diese Unterlagen gerne im Corporate Design Ihres Unternehmens.

Bausteine und besondere Settings

Herausforderung als Auswahlkriterium

Ein Assessment-Center soll den Teilnehmern Handlung in einem sinnvollen und schlüssigen Gesamtszenario ermöglichen.

Orientiert an der Zielsetzung, entwickeln wir hierfür ein Rahmensetting, welches das eigene Unternehmen spiegelt, ein ganz neues Unternehmen darstellt oder kreative Handlungsfelder eröffnet. In dieses Rahmenszenario werden bedarfsorientiert unterschiedliche

Aufgaben und Situationssimulationen eingebaut. Diese reichen von komplexen Fallstudien über verschiedenste Gesprächs- und Teamsituationen, von Präsentationen bis zu kreativ zu gestaltenden Aufgaben, wie sie z.B. Outdoor-Übungen bieten. Dabei achten wir darauf, dass sich alle Elemente schlüssig in ein Gesamtkonzept einfügen.

Als zusätzliche Bausteine integrieren wir Selbstbeschreibungsfragebögen, Motivationsprofile, Kollegenfeedbacks und je nach Bedarf weitere diagnostische Instrumente. Entsprechend Ihrer Zielsetzung können sowohl ein Segelboot, eine von den Teilnehmern real zu organisierende Veranstaltung, das eigene Unternehmen oder ein Hotel den richtigen Rahmen bieten.

Nutzen

Die Besten auswählen – objektiv und zielgenau

Assessment-Center als hochwertige und aussagekräftige Beurteilungsverfahren bieten eine hohe Sicherheit bei der Besetzung von Schlüsselpositionen im Unternehmen. Sie reduzieren das hohe

finanzielle Risiko und die Gefahr möglicher, z. T. gravierender Leistungseinbußen in Folge einer Fehlbesetzung.

Seit mehr als 15 Jahren entwickeln und begleiten wir Assessment-

Center für Unternehmen. Unsere Erfahrung und Kompetenz bietet unseren Kunden Sicherheit in der Zielerreichung und maximale Effizienz.

Kontakt

grow.up. Managementberatung GmbH
gummersbach, münchen, berlin

Quellengrund 4
51647 Gummersbach
Telefon: +49 (23 54) 70 890 - 0
Fax: +49 (23 54) 70 890 - 11
Email: info@grow-up.de

www.grow-up.de

