



meta | ac
assessment center

meta | five |
human performance consulting

Bedarfsgerechte
Unterstützung Ihrer
Personaldiagnostik

Assessment Center – ein Überblick

Nutzen

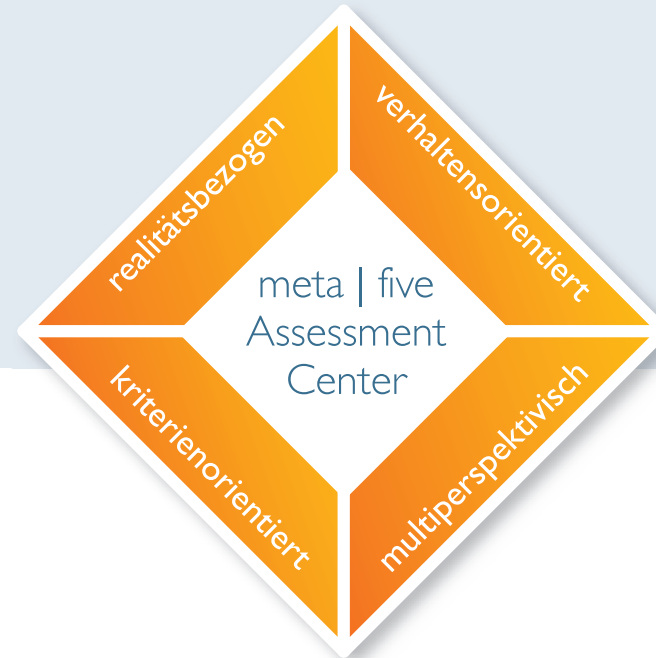
Assessment Center dienen der Potenzial- oder der Eignungsdiagnostik und somit der **Entwicklung** oder der **Auswahl** von bestehenden und zukünftigen Mitarbeitern.

Von der Identifikation geeigneter Trainees über die Laufbahnplanung von Nachwuchskräften bis hin zur individuellen Entwicklung der Management-Ebene – Assessment Center bieten einen gezielten Einblick in erfolgskritisches Arbeitsverhalten und ermöglichen **differenzierte Potenzialaussagen** für jeden einzelnen Teilnehmer.

Assessment Center bieten damit eine **zuverlässige Basis** für Ihre Personalmaßnahmen: Fehlentscheidungen werden minimiert und gezielte Entwicklungsmaßnahmen ermöglicht.

Grundprinzipien

Die Assessment Center Methode basiert auf dem Prinzip der **Verhaltens-Beobachtung**: Durch mehrere **Assessoren** wird erfasst, wie eine Person in **realitätsnahen** Simulationen erfolgskritischer Arbeitssituationen agiert. In unterschiedlichen Übungen wird das Teilnehmerverhalten in Hinblick auf **definierte Kriterien** beobachtet. Die Integration mehrerer **Perspektiven** und **Sichtweisen** erlaubt dabei eine objektive Einschätzung.



Über die verschiedenen Einsatzmöglichkeiten und Varianten von Assessment Centern informieren Sie unsere **Case Studies**. Diese Praxisbeispiele, die Ihnen einen unmittelbaren Einblick in die Arbeitsweise von meta | five gewähren, erhalten Sie in unserem Download Center (www.meta-five.com).

Unsere Kernwerte sind partnerschaftlich, reflektiert und intensiv.
Für unsere Assessment Center bedeutet das:

1

partnerschaftlich

Bei der Konzeption und Implementierung von Assessment Centern orientieren wir uns an Ihrer Unternehmensrealität. Wir berücksichtigen spezifische Einflussfaktoren auf den Erfolg des Verfahrens und stellen Alignment zu bestehenden Personalinstrumenten sicher. Der konstruktive Einbezug von entscheidenden Unternehmensvertretern, wie Führungskräften und Betriebsräten, ermöglicht die Integration internen Know-Hows und schafft Akzeptanz für das Verfahren. Unser Ziel ist es, mit fairen und transparenten Assessment Centern einen wertvollen Beitrag zu Ihrer Personalstrategie zu leisten.

2

reflektiert

Unsere Berater zeichnen sich durch Kompetenz und Erfahrung in der Personaldiagnostik aus. Wir orientieren uns konsequent am State of the Art für maximal valide Assessment Center. Gleichzeitig hinterfragen wir unser Vorgehen konstruktiv, um neue Herangehensweisen und innovative Verfahren für Ihre ganz spezifischen Fragestellungen zu generieren. Wir wechseln Perspektiven und antizipieren Auswirkungen des Projekts auf die unterschiedlichen Organisationsebenen. Mit professioneller und flexibler Vorgehensweise nachhaltigen Nutzen für alle Beteiligten zu schaffen, steht für uns dabei im Fokus.

3

intensiv

Wir unterstützen Sie bei einem Assessment Center für Ihre Organisation, deshalb arbeiten wir in allen Phasen des Projekts auch eng mit Ihnen zusammen. Den Umfang unserer Leistungen bestimmen dabei selbstverständlich Sie: Wir übernehmen auf Wunsch die vollständige Projektdurchführung oder stellen für Sie einzelne Leistungen bereit, immer auf Basis unserer Expertise aus zahlreichen Assessment Centern. So erhalten Sie genau die Unterstützung, die Sie benötigen – mit exzellentem Service und in höchster Qualität.

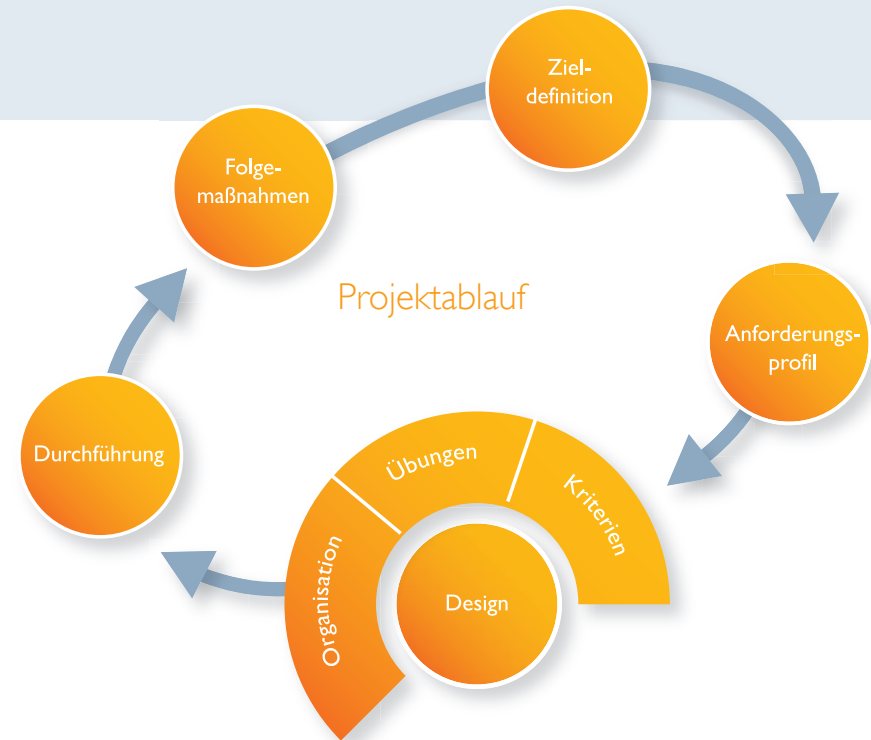
Qualitätskriterien

Die Ausrichtung unserer Assessment Center am State of the Art ist für uns selbstverständlich – um den Nutzen in Ihrem Sinne zu maximieren gehen wir weit darüber hinaus.

Unsere Assessment Center

- | beziehen sich auf die Marktrealität, die heute und in Zukunft für Ihre Organisation relevant sein wird.
- | haben ausführliche Rückmeldungen zum Ziel:
 - als klare, nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage für Ihre Organisation
 - und als konstruktive Entwicklungsimpulse für die Teilnehmer.
- | sind fair und transparent.
- | umfassen eine Vielzahl verschiedener Simulationsübungen, die für die jeweilige Zielgruppe erfolgsrelevante Situationen abbilden.
- | nutzen realitätsnahe Organisationsszenarien, die es Teilnehmern ermöglichen aus einer klar definierten Rolle heraus authentisch zu agieren.
- | basieren auf jeweils einheitlichen und verbindlichen Beobachtungs- und Bewertungsgrundlagen.
- | erfassen ganzheitliche Stärken-Schwächen-Profile der Teilnehmer mit Blick auf eine optimale, beiderseitige (An-)Passung von Person und Arbeitsplatz.
- | stellen die Akzeptanz des Verfahrens in der Organisation sowie im Sinne des Personalmarketings sicher.

An diesen Qualitätskriterien richten wir unser Handeln in allen 5 Phasen unserer Assessment Center Projekte aus:





Gestaltungsoptionen

Kriterien

- | **custom:** wir leiten beobachtbare Kriterien aus vorhandenen Instrumenten (wie Leitbilder oder Kompetenzmodelle) ab oder definieren diese gemeinsam mit Ihnen – für eine optimale Passung und Alignment zu Bestehendem.
- | **meta | competencies:** nutzen Sie unser umfassendes competency dictionary und wählen Sie hieraus erfolgsrelevante Kompetenzen für Ihr Unternehmen aus – für ein wissenschaftlich basiertes Vorgehen.

Übungen

- | **custom:** wir konzipieren Simulationsübungen individuell für Ihr Assessment Center und bilden somit die Rahmenbedingungen und Anforderungen Ihrer Organisation ab – für eine maximale Realitätsnähe des Verfahrens.
- | **best-practice:** wählen Sie Assessment-Übungen aus unserem Pool verschiedener Übungstypen für unterschiedliche Branchen – für ein praxiserprobtes Vorgehen.

Einzel- oder Gruppen-Assessment

- | Flexible **Einzel-Assessments** zur diskreten und konkurrenzfreien Gestaltung mit Konzentration auf einen Kandidaten.
- | Effiziente **Gruppen-Assessments** zur Beobachtung des Interaktionsverhaltens der Teilnehmer untereinander bei ressourcenschonender Durchführung.

Anwendungsoptionen

Um die Vorteile von Verhaltensorientierung, Realitätsbezug und kriterienorientierter Einschätzung vielfältig nutzbar zu machen, erweitern und modifizieren wir das „klassische Design“ eines Assessment Centers.

Eine Auswahl möglicher Einsatzfelder:

Assessment Center

Für die Auswahl externer und interner Mitarbeiter wird ein Abgleich der Stärken-Schwächen-Analyse mit dem Anforderungsprofil der Zielposition vorgenommen.

Development Center

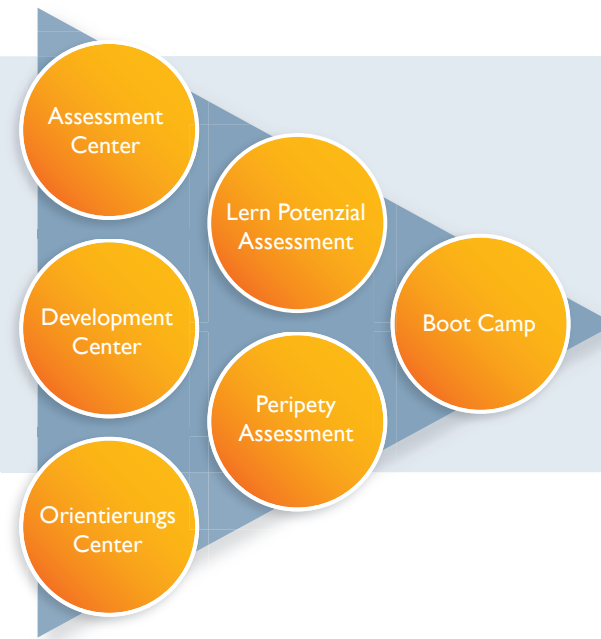
Zur gezielten Weiterentwicklung interner Mitarbeiter werden Lernfelder erfasst, die als Ausgangsbasis für die Entwicklung des Individuums und / oder eines Teams dienen.

Orientierungs-Center

Um Talenten in der Organisation Perspektiven aufzuzeigen, werden Verhaltenspräferenzen erfasst und mit Anforderungsprofilen verschiedener Karrieremöglichkeiten (z.B. Laufbahnen) abgeglichen.

Lernpotenzial Assessment

Potenzialträger werden identifiziert, indem Lernfähigkeit und -bereitschaft gezielt erfasst werden.



Peripety Assessment

In Abhängigkeit von dem Vorgehen der Teilnehmer entwickelt sich das Verfahren dynamisch, wodurch insbesondere ganzheitliches Problemlöseverhalten und Umgang mit komplexen Situationen erfasst werden.

Boot Camp

Die Assessment Center Methode wird als Trainingsmaßnahme genutzt – zur nachhaltigen Arbeit an bereits identifizierten Entwicklungsfeldern oder zur Vertiefung von bereits Gelerntem im Rahmen von Rollenspielen und durch intensives Feedback.

Ergänzungsoptionen

Durch die Kombination mit anderen Personalinstrumenten kann die Assessment Center Methode flexibel erweitert werden. Ein multimethodales Vorgehen ergänzt die soft-skill-orientierte Verhaltensbeobachtung eines klassischen Assessment Centers um weitere Informationen (z.B. zugrundeliegende Motive und Einstellungen).

Wir beraten Sie individuell, welche Instrumente optimal für Ihre konkrete Fragestellung geeignet sind und gestalten mit Ihnen ein passgenaues Verfahren.

Strukturierte, Situative Interviews

Zum Abgleich gegenseitiger Erwartungen und Erfassung fachlicher Kompetenzen.

Persönlichkeitsfragebögen

Zur strukturierten Erfassung der Selbstwahrnehmung sowie der persönlichen Wertestruktur.

Fähigkeitstests

Zur Erfassung kognitiver Fähigkeiten.

Video-Feedbacks

Zur Schulung der Selbstwahrnehmung als Anstoß eigenverantwortlicher Weiterentwicklung.

Validierungsinterviews

Zur Vertiefung des Persönlichkeitsprofils mit Blick auf die Zielposition.

360° Feedbacks

Zur Ergänzung der Verhaltensbeobachtung off-the-job durch Einschätzungen on-the-job und zum Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung.

Planspiele

Zur Erfassung und Förderung des unternehmerischen Handelns.

Selbstpräsentationen

Zur Erfassung von Selbstreflexion, individueller Prioritätensetzung und persönlichen Zielvorstellungen.

Die aufgeführten Beispiele solcher Instrumente mit ihrem jeweiligen Mehrwert geben einen ersten Eindruck der vielfältigen Möglichkeiten.



meta | five
human performance consulting

Fragen oder Beratungsbedarf?
Wir helfen Ihnen gerne weiter.

||| meta | five | gmbh
human performance consulting
+49 · 221 · 71615 · 0
info@meta-five.com

Weitere Informationen zu unserem Angebot
finden Sie auf unserer Website.

www.meta-five.com

Unser Name symbolisiert die Eckpfeiler
unserer Beratungsleistung:

- | die initiale Betrachtung eines Unternehmens aus der meta-Ebene,
- | die Berücksichtigung der „five disciplines“ einer lernenden Organisation: Systemdenken, mentale Modelle, gemeinsame Visionen, Teamlernen und Personal Mastery.

Unser Unternehmen

- | ist eine systemisch ausgerichtete Beratung mit dem Schwerpunkt auf HR-Strategien sowie Methoden der Personal- und Organisationsentwicklung.
- | arbeitet mit einem breiten Kundenspektrum zusammen: von mittelständischen Unternehmen bis zu internationalen Konzernen, cross-industries.
- | bildet alle Phasen Ihres Projekts ab: durch die Kombination von psychologischem und wirtschaftswissenschaftlichem Fachwissen sowie IT-Know-How begleiten wir Sie von der Analyse Ihrer Ausgangssituation bis hin zur passgenauen Umsetzung von (Online-)Lösungen.