



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.

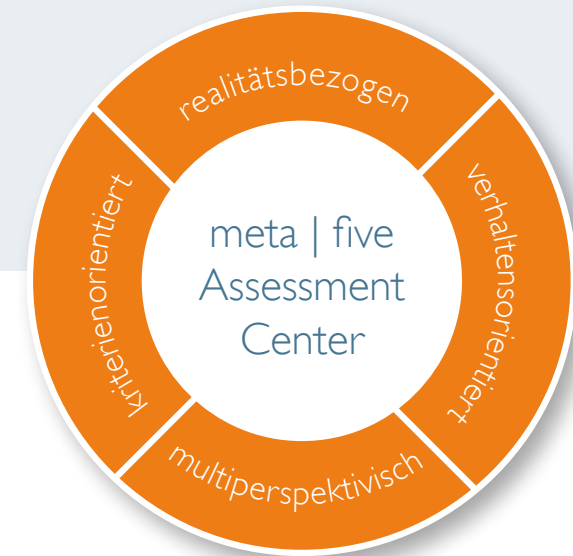
Von der Identifikation geeigneter Trainees über die Laufbahnplanung von Nachwuchskräften, als Baustein eines Development Programms, bis hin zur individuellen Entwicklung der Management-Ebene – Assessment Center bieten einen gezielten Einblick in erfolgskritisches Arbeitsverhalten und ermöglichen **differenzierte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

Assessment Center bieten damit eine **zuverlässige Basis** für Ihre Personalmaßnahmen: Das Risiko für Fehlentscheidungen wird minimiert und gezielte Entwicklungsschritte 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.



Selbstverständnis

Unsere Assessment Center sind herausfordernd, fair und wertschätzend: Sie zeigen Stärken und Grenzen des aktuellen Verhaltensrepertoires auf und erkennen Individualität an. Durch unsere Beratung sichern wir professionelle, passgenaue Verfahren und eine zielführende, nachhaltige Implementierung. Dabei steht **Ihr Bedarf** im Vordergrund, um die optimale Balance zwischen Spezifität und Effizienz, Anspruch und Pragmatismus, Best Practice und Innovation zu finden.

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 und haben nachhaltige Ergebnisse stets mit im Blick. 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

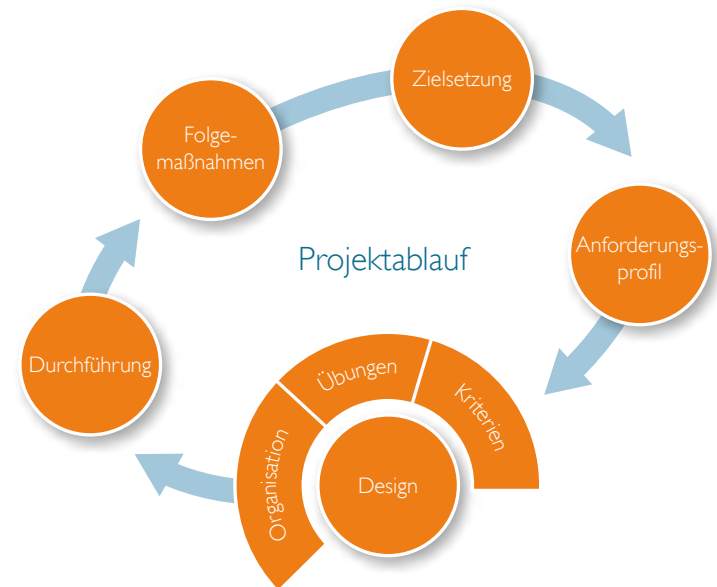
Die Ausrichtung unserer Assessment Center am State of the Art sowie Standards analog DIN 33430 und ISO 10667 ist für uns selbstverständlich – um den Nutzen in Ihrem Sinne zu maximieren gehen wir weit darüber

hinaus. Dabei sichern unsere psychologisch ausgebildeten Berater professionelle Verfahren, national wie international, auf Deutsch oder Englisch, auch bei gemischt nationalen Teilnehmergruppen.

Unsere Assessment Center

- | beziehen sich auf die Marktrealität, die heute und in Zukunft für Ihre Organisation relevant sein wird.
- | haben differenzierte Rückmeldungen zum Ziel:
 - als klare, nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage für Ihre Organisation und
 - als konstruktive Entwicklungsimpulse für die Teilnehmer.
- | sind fair und transparent.
- | umfassen verschiedene Simulationsübungen, die für die jeweilige Zielgruppe erfolgsrelevante Situationen abbilden.
- | nutzen realitätsnahe Szenarien, 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 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 Phasen unserer Assessment Center Projekte aus:



Gestaltungsoptionen

Kriterien

- | **custom:** wir leiten beobachtbare Kriterien aus vorhandenen Instrumenten (wie Leitbildern oder Kompetenzmodellen) 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 Durchführung mit Konzentration auf einen Kandidaten.
- | Effiziente **Gruppen Assessments** die eine Interaktion der Teilnehmer untereinander bei ressourcenschonender Gestaltung ermöglichen der Teilnehmer untereinander bei ressourcenschonender Gestaltung.

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, finden Sie im Bereich Kunden auf unserer Homepage www.meta-five.com.



Anwendungsoptionen

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

Eine Auswahl möglicher Einsatzfelder:

Auswahl Assessment

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

Development Center

Zur passgenauen Förderung interner Mitarbeiter werden individuelle Stärken und Potenziale im Hinblick auf zukünftige Perspektiven identifiziert und gezielte Entwicklungsimpulse gesetzt.

Orientierungscenter

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 neben dem aktuellen Kompetenzprofil auch Lernfähigkeit und -bereitschaft gezielt beobachtet 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 interaktiven Trainingsmaßnahme genutzt – zur nachhaltigen Arbeit an identifizierten Entwicklungsfeldern oder zur Vertiefung von Gelerntem im Rahmen von Rollenspielen und durch intensives Feedback.

Ergänzungsoptionen

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

Wir beraten Sie individuell, welche Anwendungs- und Ergänzungsoptionen Ihre Zielsetzung optimal unterstützen und gestalten mit Ihnen ein passgenaues Verfahren.

Strukturierte, situative Interviews

Zur Erfassung biografischer und fachlicher Aspekte sowie dem Abgleich gegenseitiger Erwartungen.

Persönlichkeitsfragebögen

Zur strukturierten Erfassung der Selbstwahrnehmung sowie der persönlichen Wertestruktur.

Fähigkeitstests

Zur Erfassung kognitiver Fähigkeiten.

Zwischenfeedbacks

Zur gezielten Unterstützung und Steuerung der Weiterentwicklung im Verfahren.

Selbstpräsentationen

Zur Erfassung von Selbstreflexion, individueller Prioritätensetzung und persönlicher Zielvorstellungen.

Validierungsinterviews

Zum Hinterfragen von Selbstaussagen zu Kompetenzen, Motiven und Einstellungen im Rahmen anderer Instrumente.

360° Feedbacks

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

Workshop-Sequenzen

Zur Förderung von Networking und übergreifendem Austausch bei der Bearbeitung relevanter Fragestellungen.

Video-Feedbacks

Zur Schulung der Selbstwahrnehmung als Anstoß eigenverantwortlicher Weiterentwicklung.

Entwicklungs Kick-offs

Zum gezielten Übertrag der Ergebnisse auf den Alltag unter Beteiligung der direkten Führungskraft.

...



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 Webseite.

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 der größten systemischen Beratungen für Personal- und Organisationsentwicklung in Deutschland.
- | begleitet Kunden aus unterschiedlichsten Branchen, von regionalen Verbänden und öffentlichen Einrichtungen, über KMUs bis hin zu internationalen Konzernen, bei nationalen wie auch internationalen Maßnahmen.
- | berät übergreifend zu allen Themen der Personal- und Organisationsentwicklung, sowie mit speziellem Fokus auf die Gestaltung und Implementierung von Online-Lösungen für Befragungs- und Feedbackprojekte, diagnostischen Instrumenten, Entwicklungsprogrammen, Trainings und Coaching.