

Assessment Center mit meta | five – unsere USPs



Assessment Center mit meta five folgen immer dem Prinzip der Verhaltensbeobachtung: durch mehrere Beobachter wird erfasst, wie ein Teilnehmer in Simulationen erfolgskritischer Arbeitssituationen agiert. Dabei erfolgt die Bewertung des Verhaltens stets auf Basis im Vorfeld definierter, relevanter Kriterien.

Assessment Center mit meta five folgen immer dem Prinzip der Verhaltensbeobachtung: durch mehrere Beobachter wird erfasst, wie ein Teilnehmer in Simulationen erfolgskritischer Arbeitssituationen agiert. Dabei erfolgt die Bewertung des Verhaltens stets auf Basis im Vorfeld definierter, relevanter Kriterien. Alltagsnahe Aufgaben- und Situationsbeschreibungen stellen einen hohen Realitätsbezug sicher. So können sich die Teilnehmer schnell in die fiktiven Übungen einfinden und aus der dort beschriebenen Position heraus authentisch agieren. Ausgebildete Rollenspieler und standardisierte Anweisungen bzw. Charakterisierungen garantieren realistische und vergleichbare Dialogsituationen.

Um die Ergebnisse auf eine breitere Datenbasis zu stellen, kann die Verhaltensbeobachtung im Sinne einer multimethodalen Diagnostik ergänzt werden, zum Beispiel durch den Einsatz von Selbst-präsentationen, Interviews und Persönlichkeitsfragebögen.

Eine möglichst objektive Beobachtung und Beurteilung wird durch den konsequenten Einsatz mehrerer Beobachter erreicht. Die Mischung aus neutralen externen Beratern, Linien-vorgesetzten sowie Vertretern der HR-Funktion bereichert die Beobachtung durch unterschiedliche Perspektiven.

Assessment Center mit meta five können aber noch mehr!

Auf einem Blick

pass(t)genau

Wir schaffen passgenaue Verfahren, die sich optimal in die Landschaft von HR-Instrumenten einfügen.

vonhierauslos

Die Ergebnisse unserer Assessment Center sind Ausgangspunkt für eine zielgerichtete Entwicklung.

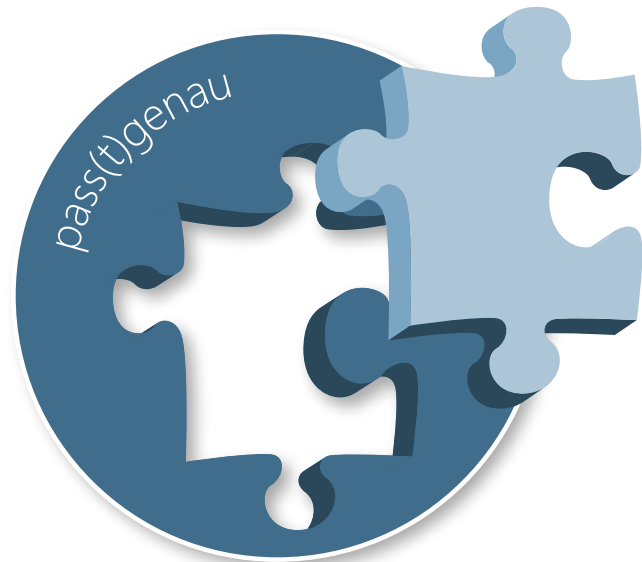
mitmachen

Wir legen Wert auf eine effektive, partnerschaftliche Zusammenarbeit mit allen Beteiligten.

größergedacht

Wir denken systemisch und haben bei der Implementierung von Assessment Centern immer auch die Organisation im Blick.

Jedes unserer Verfahren ist passgenau auf den Bedarf unseres jeweiligen Kunden ausgerichtet. Wir schauen mit der systemischen Brille auf das Vorhaben und achten auf Wechselwirkungen zwischen Rahmenbedingungen, aktueller und gewünschter Unternehmenskultur sowie den gesetzten Zielen. Unsere Projekte starten deshalb mit einem Kick-off, in dem Ziele mit den relevanten Stakeholdern differenziert geklärt werden, sodass wir einen Leitstern haben, auf den wir alle Projektschritte ausrichten. Das gilt für Präsenzveranstaltungen genauso wie für online-Verfahren, die wir mit unserem virtuellen AC-Begleiter meta | companion[®] umsetzen. Entsprechend richten wir die Auswahl und Konzeption der Übungen an den Anforderungen aus, die für das definierte Ziel von Relevanz sind. Dazu gehört die Wahl eines passenden Kontextes sowie unterschiedlicher Situationstypen, wie Dialog, Meeting oder Case Study, auch unterstützt durch Video- und Audio-Sequenzen. Indem wir dabei helfen, das Verfahren in die Gesamtlandschaft der Personalinstrumente einzubetten, tragen wir außerdem zu transparenten, zielführenden Prozessen bei. So können wir sagen: **#pass(t)genau**



Valide Diagnostik bildet den Ausgangspunkt für eine zielgerichtete Weiterentwicklung. Von Anfang an verbinden wir beide Aspekte, denn die Investition der Organisation soll nachhaltige, positive Effekte nach sich ziehen. Mit zunehmender Häufigkeit erfassen wir als zusätzliche Facette auch das Lernpotenzial der Teilnehmer. Wir schaffen für jeden Teilnehmer an unseren Verfahren einen Mehrwert, passend zur individuellen, aktuellen Leistungsfähigkeit. Insbesondere bei organisationsinternen Teilnehmern an unseren Verfahren wirken wir darauf hin, dass der Entwicklungsimpuls zielführend in den Arbeitsalltag transferiert werden kann. So bieten wir bspw. Nachbereitungsworkshops oder individuelle Coaching-Sessions an oder moderieren Entwicklungsgespräche mit der Führungskraft. In den Verfahren selbst unterstützen wir die Selbstreflexion, arbeiten mit Feedback und nutzen Follow-up Sequenzen, um so das selbst gesteuerte Lernen zu aktivieren. Unsere Ergebnisberichte fassen alle Beobachtungen nachvollziehbar und transparent zusammen und bieten einen Strauß an Ideen zur Weiterentwicklung. Assessment Center mit meta | five geben damit den Anstoß für eine Lernreise zu einem gestärkten Selbstvertrauen in die eigene Leistung und gehen **#vonhierauslos**.



Assessment Center erzielen dann bedeutsame Ergebnisse, wenn sie relevante Anforderungen abbilden und bei allen Beteiligten auf hohe Akzeptanz stoßen. Schon bei der Konzeption von Verfahren legen wir deshalb Wert auf den Einbezug von Stakeholdern, bspw. wenn wir strategische Impulse aus der Arbeitsrealität abbilden. Auch ist uns das Empowerment von Teilnehmern wichtig, denn Kernkompetenz bei der Entwicklung von Soft Skills in einer VUCA-Welt ist die Selbststeuerung. So binden wir gerne auch Teilnehmer in die Definition von Anforderungen ein und schaffen individuellen Gestaltungsspielraum durch fluide Verfahren, bei denen die Teilnehmer auf ihren eigenen Entscheidungen aufbauen oder durch die eigenständige Auswahl von Übungen oder Lern-Schwerpunkten. In unseren Verfahren leben wir Augenhöhe. So gelingt uns ein wertschätzender Umgang und eine konstruktive Arbeitsatmosphäre. Darauf aufbauend werfen wir mit den Beteiligten einen breiteren Blick auf aktuelle Herausforderungen und erfolgversprechende Bewältigungs-Strategien. Darum lautet unsere Einladung an alle Beteiligten immer: bitte **#mitmachen**.



Klug genutzt können Assessment Center als Katalysatoren für Veränderungen auf verschiedenen Ebenen in die Organisation wirken. Sie können einen maßgeblichen Einfluss auf die Kultur haben, indem sie für Transparenz und ein gemeinsames Verständnis von Leistungserwartungen sorgen. Wir planen die optimale Einbindung bestehender Führungskräfte als Rollenmodelle für den Umgang mit dem Instrument, als Beobachter im Verfahren und als Begleiter der Entwicklung der Teilnehmer. Personalentwicklung als Führungsauftrag erhält damit einen konkreten Rahmen, die Führungskräfte werden in ihrem Handeln unterstützt und bei Bedarf gemeinsam mit ihren Mitarbeitern in ihrer Entwicklung unterstützt. Der Austausch zwischen Beobachtern aus unterschiedlichen Funktionen in der Organisation führt außerdem dazu, dass ein gemeinsames Verständnis von relevanten Anforderungen und erfolgreichen Bewältigungs-Strategien entsteht. Dazu tragen auch die AC-Übungen bei, wenn sie sich auf aktuelle Herausforderungen beziehen, das Zusammenspiel zwischen Zielfunktion und individuellen Kompetenzen thematisieren oder als ganzheitliche Fälle aktuelle Herausforderungen aus der Unternehmensrealität abbilden. Auf diese Weise profitiert die ganze Organisation von einem Assessment Center, denn es wird **#größergedacht**.



Infobox

Ihr Kontakt zu uns:

||| meta | five | gmbh
human performace consulting
deutz-mülheimer str. 183
d | 51063 köln

fon +49 | 221 | 71615 | 0
info@meta-five.com

Weitere Informationen:

www.meta-five.com

Über uns:

meta | five ist ein Beratungsunternehmen mit einem interdisziplinären Team aus Psychologen, Wirtschaftswissenschaftlern und IT-Spezialisten.

Unser Leistungsspektrum reicht von der Entwicklung und Umsetzung von Strategien und Prozessen über die Konzeption und Implementierung von Instrumenten der Personalauswahl und -entwicklung bis hin zu Analysen „weicher“ Erfolgsfaktoren und Aspekten der Organisationsentwicklung. Diese Aufgaben führen wir immer im Hinblick auf die konkreten Zielsetzungen und spezifischen Rahmenbedingungen unserer Kunden durch. Alle Trainer und Berater von meta | five verfügen über langjährige Erfahrung durch vielfältige Projekte für unsere Kunden aus den unterschiedlichsten Wirtschaftsbereichen.