



„Jeder Mensch sei König  
in seinem Gewerbe.“

*aus dem Arabischen*

# 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 Potenzial-einschätzung.

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

Unter Gewährleistung der diagnostischen Validität sollte die Potenzialanalyse für die Teilnehmenden 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 Teilnehmenden in Vertriebs- und Führungsaufgaben und darüber hinaus in Outdoor-Aufgaben zu erfassen. Das Verfahren wurde so gestaltet, dass die Outdoor-Aufgaben fester Bestandteil des Gesamtszenarios sind.

Der besondere Nutzen der Outdoor-Aufgaben liegt in dem dort gezeigten, sehr authentischen Verhalten der Teilnehmenden.

Dies ermöglicht eine erweiterte Perspektive besonders für die Anforderungen

- Handlungsorientierung
- Führungskompetenz und
- Teamorientierung.

Neben diesem zusätzlichen diagnostischen Wert bieten die Outdoor-Übungen den Teilnehmenden wichtige eigene Lernerfahrungen, eine deutliche Auflockerung des Verfahrens und die Unterstützung des Networkings untereinander. Die hohe positive Akzeptanz bei Teilnehmenden und Beobachtenden 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: Mitarbeitende, 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 ungeeigneter, über- oder unterforderter Mitarbeitender ist ein Hemmnis im System und damit ein nicht zu vernachlässigender Kostenfaktor. Die beste Basis für richtige Besetzungsentscheidungen und gezielte Qualifizierungsplanungen ist die Kenntnis über Fähigkeiten und Potenziale von Mitarbeitenden 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 besetzenden 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 Kompetenz-

anforderungen erfasst werden soll,

- Vertriebs- und Projektmitarbeitende, 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 Beobachtenden, den internen Führungskräften

oder externen Beraterinnen und Beratern eines Assessment-Centers kommt eine hohe Verantwortung zu. Um den Beobachtenden 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 Teilnehmenden 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 Teilnehmenden Handlung in einem sinnvollen und schlüssigen Gesamtszenarium 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 unter-

schiedliche 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 Selbstbeschreibungs-

fragebögen, Motivationsprofile, Kollegenfeedbacks und je nach Bedarf weitere diagnostische Instrumente.

Entsprechend Ihrer Zielsetzung können sowohl ein Segelboot, eine von den Teilnehmenden 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 möglicherweise, 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 und Berlin  
Quellengrund 4  
51647 Gummersbach  
Tel.: +49 (2354) 70890 - 0  
Fax: +49 (2354) 70890 - 11  
E-Mail: [info@grow-up.de](mailto:info@grow-up.de)  
Internet: [www.grow-up.de](http://www.grow-up.de)

