

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

Christoph Aldering



Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

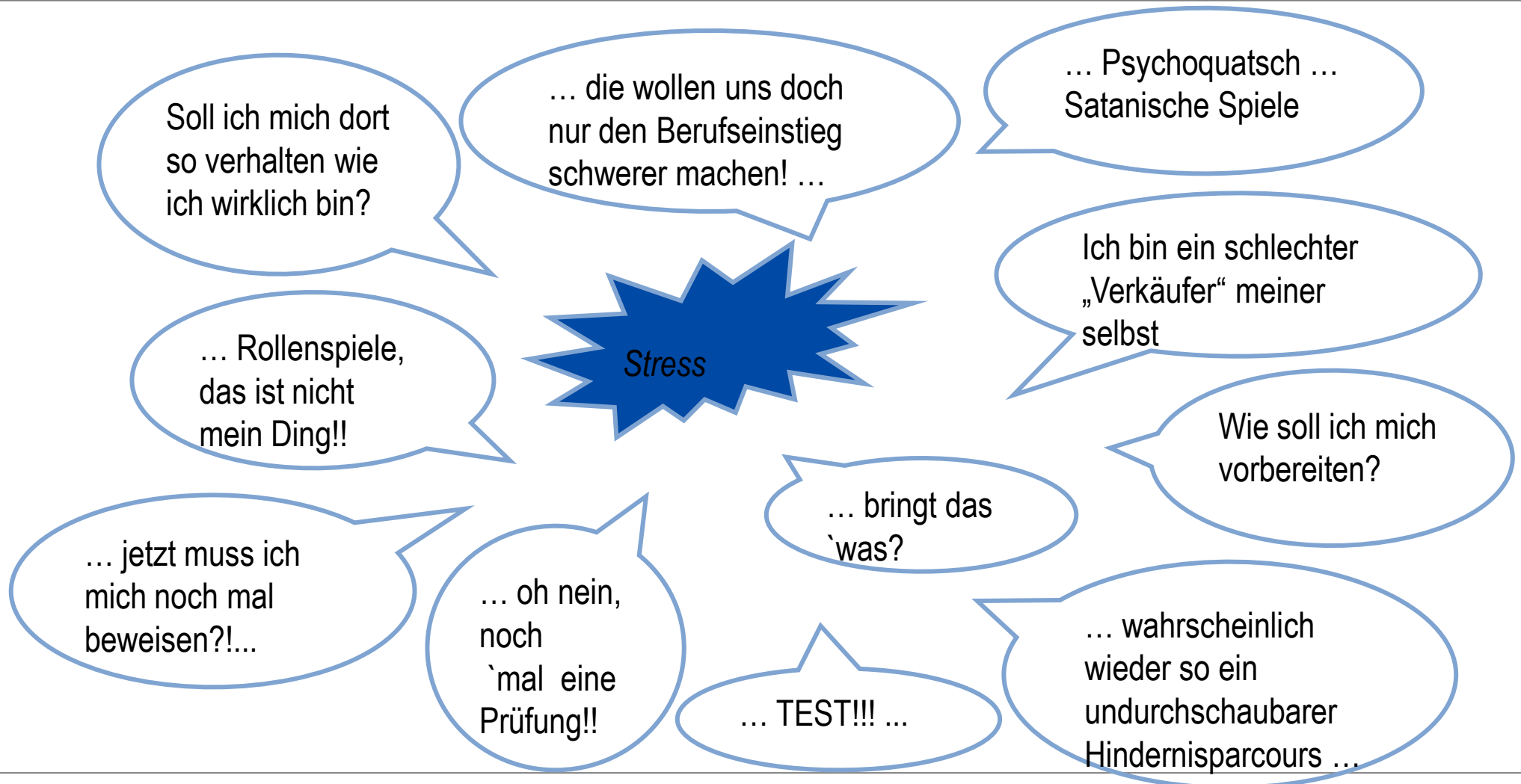
Einladung zum Assessment Center

**„Herzlichen Glückwunsch,
wir möchten Sie gerne zu unserem
Assessment-Center*
einladen ...“**

* Alternative Titel: Kennenlernetag, Development Center, Career Center usw.

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

Erste Assoziationen

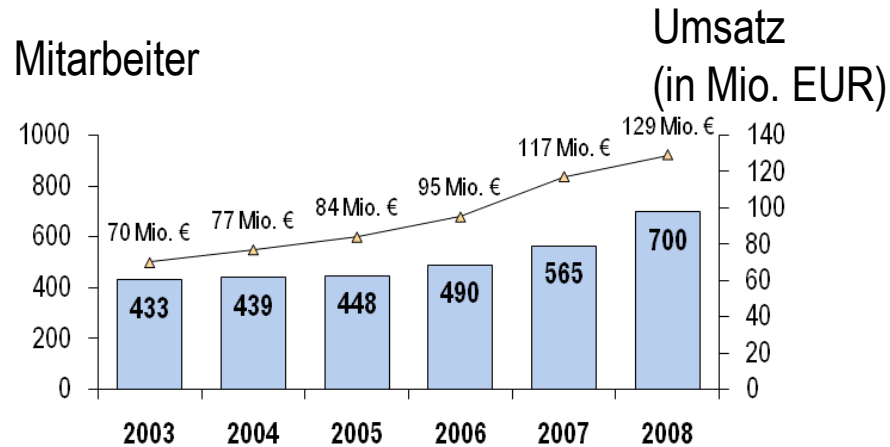


Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

1. Kienbaum in Kürze
2. Definition Assessment-Center
3. Konstruktion Assessment-Center
4. Übungen und Bewältigungstipps
5. Fazit

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

1. Kienbaum in Kürze

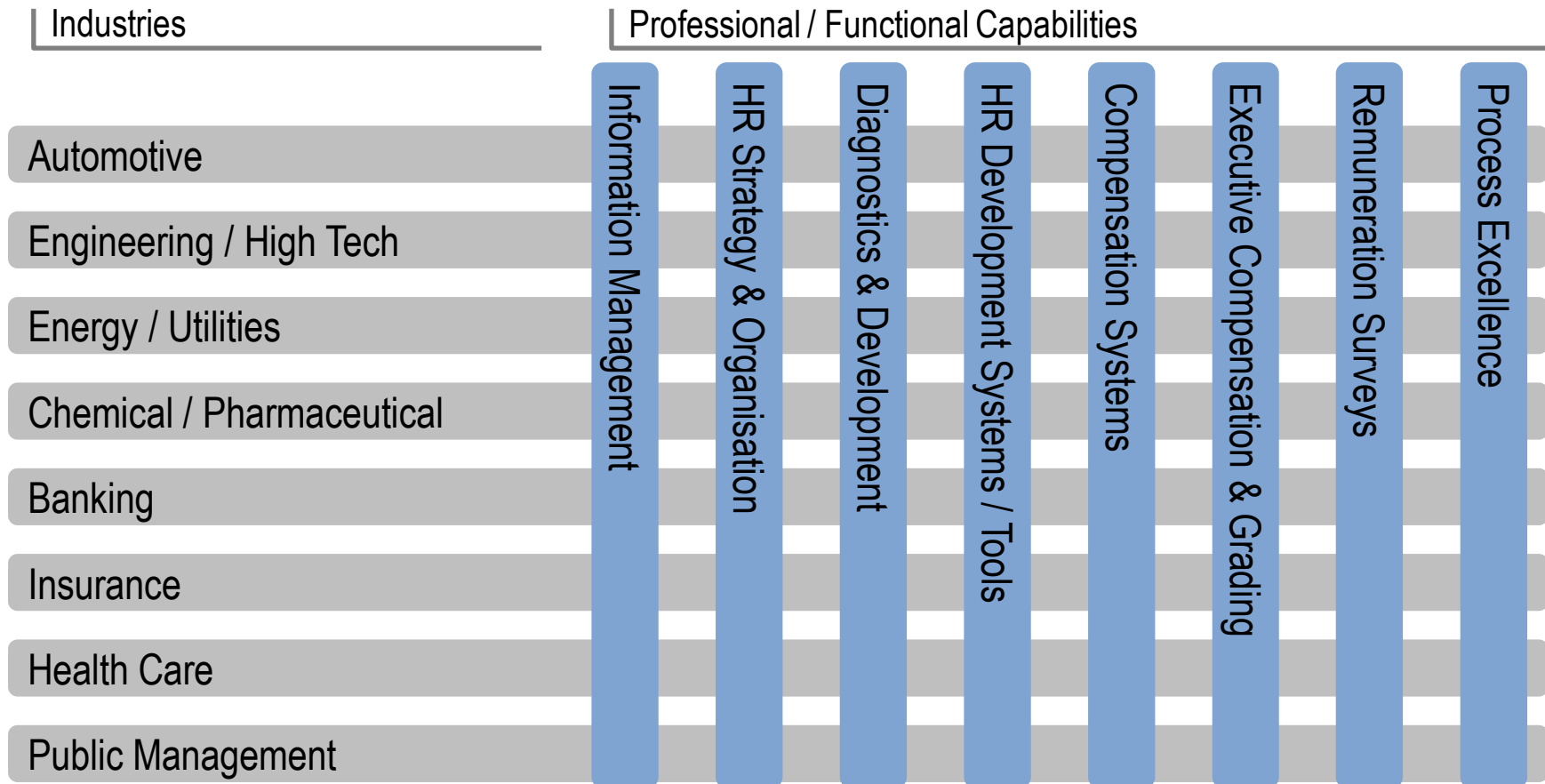


- » Wir kombinieren klassische Managementberatung mit Human Resource Kompetenz
- » Mit einem interdisziplinären und internationalen Team aus Branchen- und Fachexperten stellen wir die bestmögliche Kompetenz zur Verfügung
- » Seit der Gründung im Jahr 1945 haben wir für unsere Kunden mehr als 60.000 Beratungsprojekte erfolgreich umgesetzt
- » Wir beschäftigen > 700 Mitarbeiter weltweit
- » Wir sind unter den Top100 Arbeitgebern

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

1. Kienbaum in Kürze

» Kombination von Branchen und funktionalen Kompetenzen



Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

1. Kienbaum in Kürze

Kienbaum Management Consultants – die führende auf integrierte Transformationsprozesse spezialisierte HR- und Managementberatung in Europa

» Kienbaum Management Consultants...

- ... **kombiniert klassische Managementberatung mit Human Resource Kompetenz** zur Sicherstellung von Wachstum und nachhaltiger **Steigerung des Unternehmenswertes**
- ... stellt mit einem **interdisziplinären und internationalen Team aus Branchen- und Fachexperten** die bestmögliche Kompetenz zur Verfügung
- ... **integriert die Mitarbeiter unserer Klienten**, um Nachhaltigkeit durch Know-how Transfer schnellstmöglich sicherzustellen
- ... versteht als Träger von Veränderung und Entwicklung **den Menschen** als die **entscheidende Stellgröße** erfolgreicher Unternehmen
- ... unterstützt durch **lokale Präsenz** in den **internationalen Wirtschaftszentren** global agierende Unternehmen
- ... ist mit einem Umsatz von über € 50 Mio. p.a. eine der führenden **Managementberatungen** in Europa und ist **seit über 60 Jahren** erfolgreich als Marke etabliert

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

1. Kienbaum in Kürze



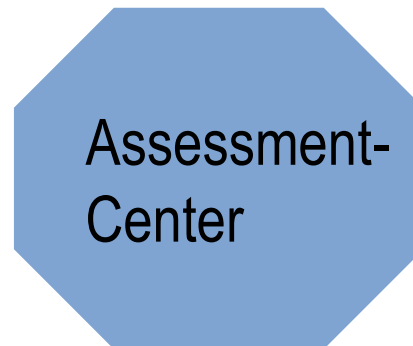
Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

2. Definition Assessment-Center

» Assessment-Center – Zielsetzung

Unterstützung bei
Besetzungs-
entscheidungen

Standortbestimmung
und Ableitung von
Entwicklungsbedarfen



Talent- and
Succession
Management

Bewerberauswahl

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

2. Definition Assessment-Center

Ein Assessment-Center ist ein...

- » ein- bis dreitägiges Seminar
- » mit 8 bis 12 (ggf. auch 1 – 20) Mitarbeitern oder Bewerbern
- » die von Führungskräften und / oder Human Resources-Experten
- » in mehreren Situationen / Übungen / Aufgaben
- » die charakteristisch sind für bestehende oder zukünftige Arbeitssituationen und Aufgabenfelder
- » beobachtet und bewertet werden

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

2. Definition Assessment-Center

Unterschiedliche Verfahren im Vergleich

Zielgruppe		Ebene Führungskräfte		High Potentials	
Eingesetzte Beurteilungs-Bausteine	Competency-basierte Selbst- und Fremdeinschätzung (360°)	✓	✓	✓	✓
	Performance Review	✓	✓		
	Strukturiertes Interview	✓	✓	✓	✓
	(strategischer) Business Case		✓	✓	✓
	Integrierte Verhaltenssimulation			✓	✓
	Psychometrische Testverfahren				✓
	Individuelles Feedback	✓	✓	✓	✓
Empfehlung		Klassisches Management Audit Erhebung der Kompetenzbilanz	Erweitertes Management Audit Fokussierte Kompetenzbewertung	Einzel-Assessment Konkrete Bewertung „Position Fit“	Management Potential Analyse (MPA) Potentialeinschätzung

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

2. Definition Assessment-Center

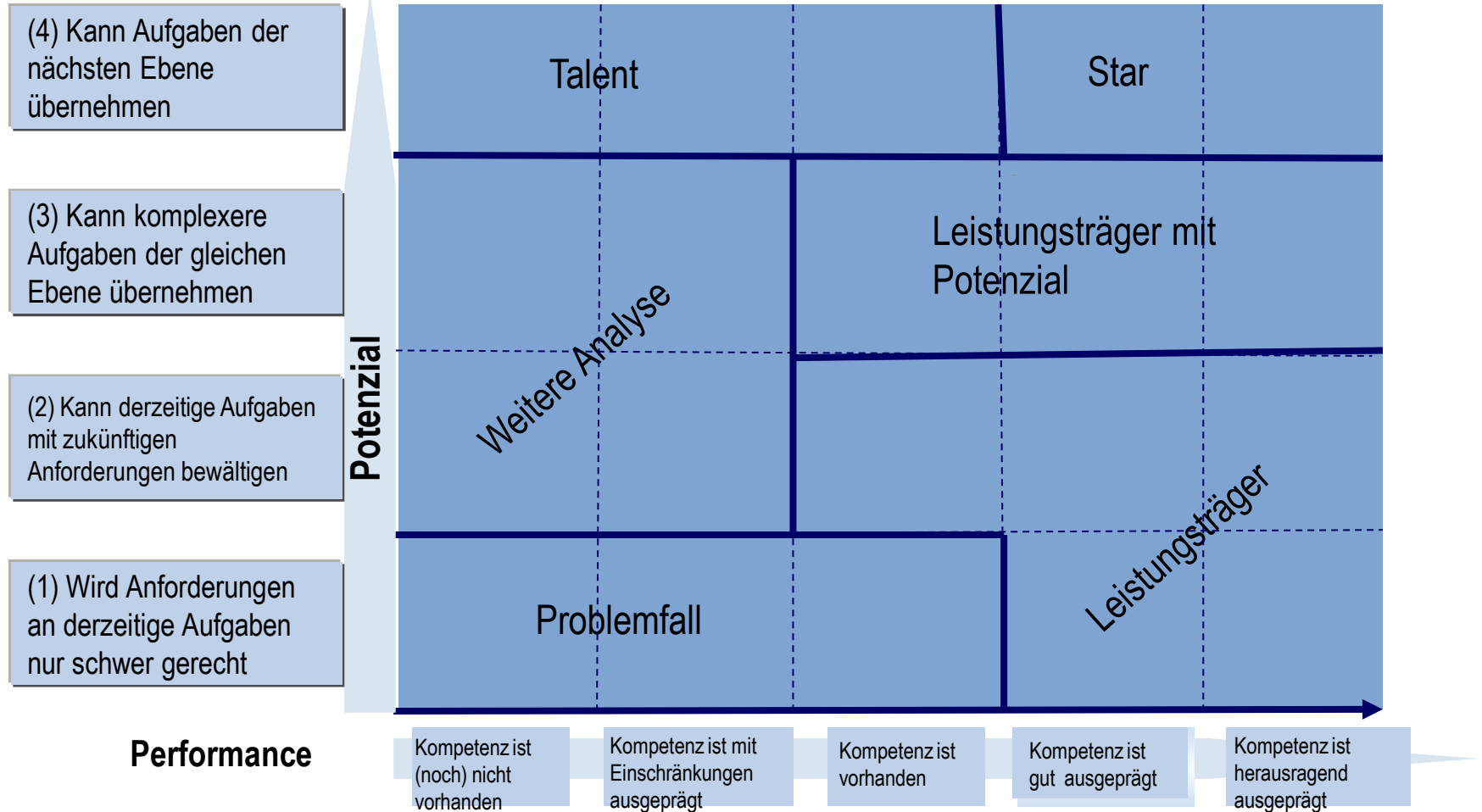
» Basis-Kompetenzmodell Kienbaum Management Consultants

		1	2	3	4	5
Problemlösungskompetenz	Analysevermögen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Konzept- und Entscheidungsqualität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Kreativität / Innovation / Flexibilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Handlungs- und Resultatorientierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Führungskompetenz	Teamführung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Zielmanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Überzeugungskraft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Auftreten / Wirkung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Einfühlung / soziale Flexibilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivationsstruktur	Leistungsmotivation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Dynamik und Belastbarkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Ehrgeiz / Selbstbewusstsein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Lern- und Veränderungsbereitschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Commitment / Verantwortungsbewusstsein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Managementkompetenz	Fachkompetenz / Erfahrungsspektrum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Unternehmerisches Denken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Strategiekompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Kundenorientierung / Business Partnership	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Internationalität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

2. Definition Assessment-Center

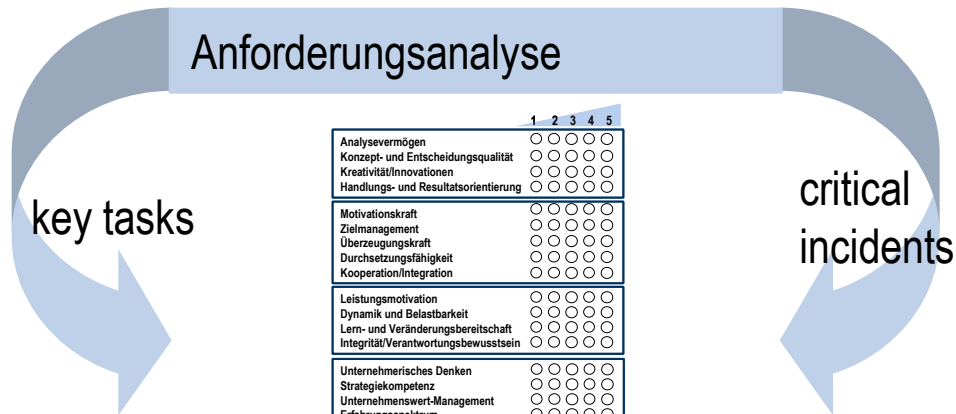
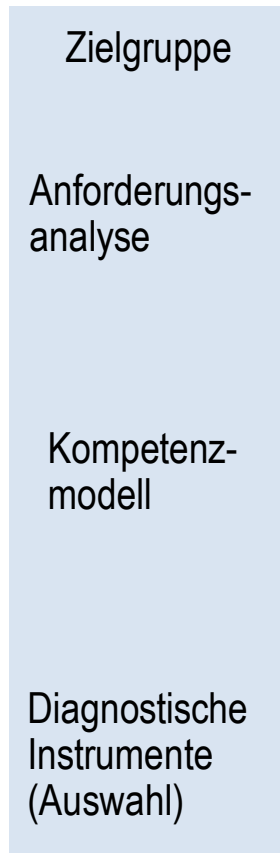
» Portfolio als Ergebnis eines Gruppen-Assessment-Centers



Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

3. Konstruktion Assessment-Center

» Prozess Anforderungsanalyse und Konzeption



Selbstbild



Interview



Erfolgsentscheidende Situationen



Psychometrische Testverfahren (Leistung/Persönlichkeit)



360°-Feedback

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

3. Konstruktion Assessment-Center

Argumentation und Überzeugungskraft

- » argumentiert inhaltlich nachvollziehbar und sachlich fundiert
- » formuliert den eigenen Standpunkt mit unterschiedlichen Argumenten und aus verschiedenen Blickwinkeln
- » lässt sich nicht von den eigenen Standpunkten abbringen, ohne dabei rigide zu wirken
- » kommt immer wieder auf die selbst gesetzten Ziele der Präsentation zurück
- » orientiert die eigene Argumentation an anschaulichen Beispielen
- » verfügt über ein hohes Maß an sprachlicher Ausdrucksfähigkeit und rhetorischer Kompetenz

Abschlussbeurteilung:

-	0	+	Begründung:

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

3. Konstruktion Assessment-Center

Strukturiertheit der Thematik

- » legt Wert auf eine übersichtliche Struktur der zu vermittelnden Informationen
- » stellt sich in der Art und Weise der Darstellung auf seinen Empfänger ein
- » konzentriert sich in der Darstellung auf das Wesentliche
- » stellt zu Beginn Gliederungspunkte/Konzept vor
- » die Zuordnung der Inhalte zur Struktur ist immer klar ersichtlich

Abschlussbeurteilung:

- 0 + Begründung:

--	--	--

--

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

3. Konstruktion Assessment-Center

Lebendigkeit und Begeisterungsfähigkeit

- » weckt mit Mimik und Gestik Interesse und Aufmerksamkeit
- » kann Emotionen vermitteln, sprachlich lebendig
- » verzichtet auf umständliche, langatmige Formulierungen
- » versteht es, seine Zuhörer bezogen auf sein Thema mitzureißen bzw. dieses gut zu verkaufen
- » strahlt Optimismus aus und verbreitet eine positive Stimmung beim Gegenüber
- » verfügt über eine hohes Maß an sprachlicher Ausdrucksfähigkeit und rhetorischer Kompetenz
- » handelt im Einklang mit den eigenen Reden, zeigt sich verbindlich und glaubwürdig

- 0 + Begründung:

--	--	--

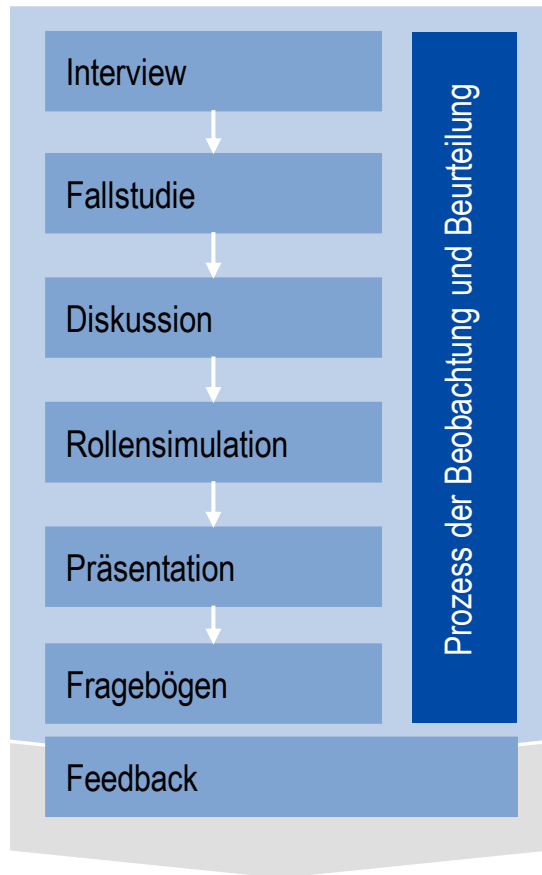
Abschlussbeurteilung:

--

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

4. Übungen und Bewältigungstipps

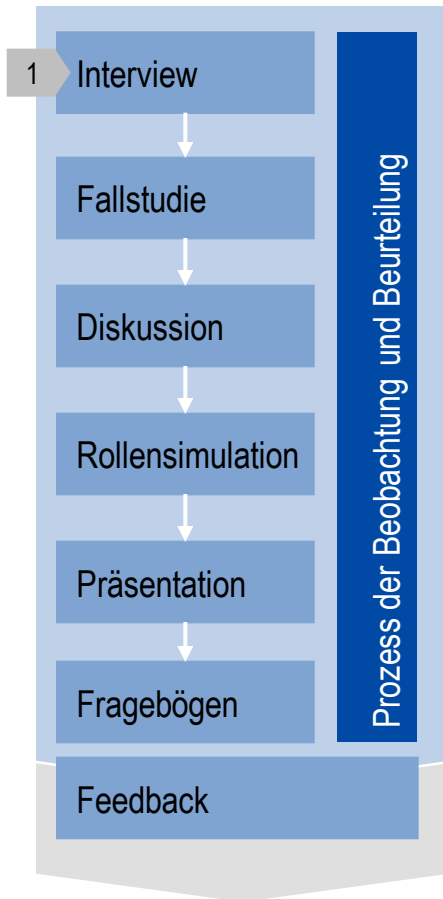
» Übersicht der Übungsbausteine



- » Aus der Kombination der einzelnen Übungsbausteine ergibt sich der spezielle Tagesablauf eines Assessment-Centers.
- » Besonderheit sog. „dynamisches Assessment-Verfahren“: Die einzelnen Übungsbausteine bauen thematisch aufeinander auf und spielen inhaltlich in einem Gesamtszenario
- » Feedback- und Umsetzungs-Orientierung.
- » Differenzierte Beurteilung von vorhandener Kompetenz und entwickelbarem Potenzial.

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

4. Übungen und Bewältigungstipps



Kompromissloses Interview KABEL NFW Seite 2

2. Tätigkeits- und Erfahrungsschwerpunkte

3. Haben Sie aus bestimmten Erfahrungssituationen heraus Ihr Verhalten noch einmal geändert? – Was hat bei Sie dazu aus für sich bewirkt „angeworben“?

3. Welche wesentlichen, erfolgreiche Aufgaben nehmen Sie in Ihrer jetzigen Position wahr?

3. Bitte beschreiben Sie, wie der Zusammenhang zwischen Ihren Tätigkeiten und dem KABEL NFW-Erfolgsfaktor ist.

7. Leistungsmerkmale

3. Welche Umfelder haben bei Ihnen Sie, um motiviert und engagiert Ihre Arbeitsaufgabe zu erledigen?

3. Wie gelingt es Ihnen, bei Ihren Mitarbeitern eine hohe Motivation zu gewährleisten?

3. Welche Ziele setzen Sie sich in Ihrer jetzigen Arbeit?

3. Welche eigenen kreativen Ideen und Vorschläge haben Sie in der Vergangenheit eingebracht, um die AGK-Maßnahmen voranzutreiben?

	1	2	3	4	5	6	7	Begründung:
3. Motiviert Führungskräfte und Mitarbeiter durch Vorbild und Verhalten								
3. Dersetzt konkrete Ziele und Teilziele um seine Arbeit für sich erfolgreich erledigen zu können								
3. Zeigt Beispiele auf, um zu verdeutlichen, wie er einen hohen Servicestandard bei seinen Mitarbeitern gewährleistet								
3. Identifiziert sich mit der Zielsetzung der KABEL NFW								

Abstimmschrittung:

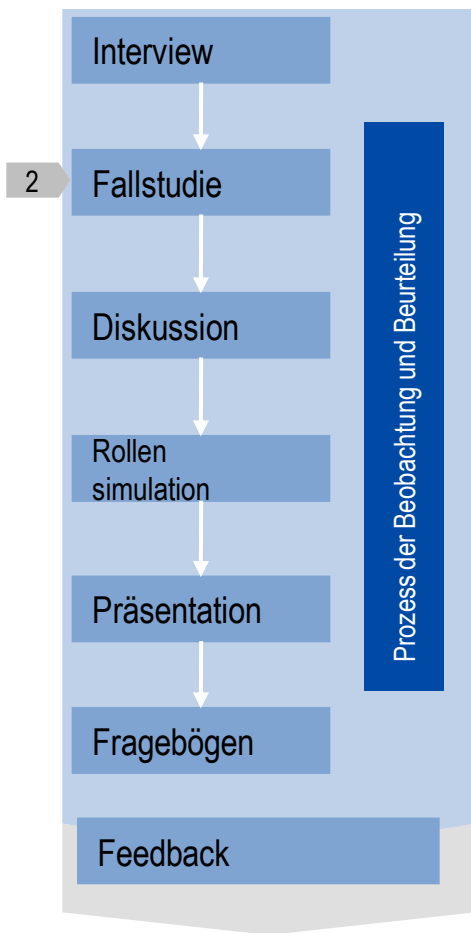
Raum für Gesprächsnotizen

Mögliche Beobachtungsdimensionen

- » Gestaltungs- und Führungsanspruch, Leistungsmotivation
- » Wettbewerbsorientierung
- » Markt- und Branchenkenntnis
- » Selbstreflexion
- » Lern- und Veränderungsbereitschaft
- » Belastbarkeit / Stressresistenz
- » Flexibilität, Adaptionsvermögen
- » Argumentationsfähigkeit

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

4. Übungen und Bewältigungstipps



Mögliche Szenarien

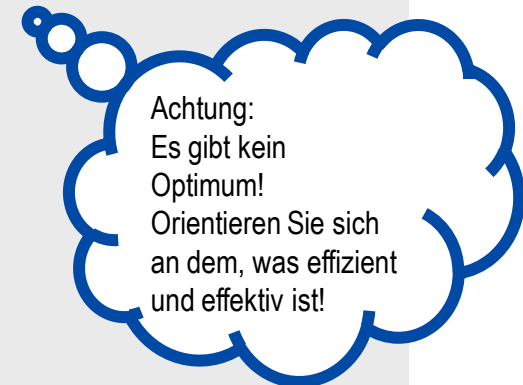
- » “klassische” Postkorb-Fallstudie
- » Strategische Fallstudie
- » DV-gestützte Informationsvorgabe
- » Konkrete, reale Aufgabenbeschreibung

Mögliche Beobachtungsdimensionen

- » Organisationsvermögen
- » Informationsaufnahme-geschwindigkeit
- » Komplexitätsreduzierung
- » Entscheidungsverhalten
- » Kreativität / Innovationen
- » Belastbarkeit
- » Fachkompetenz

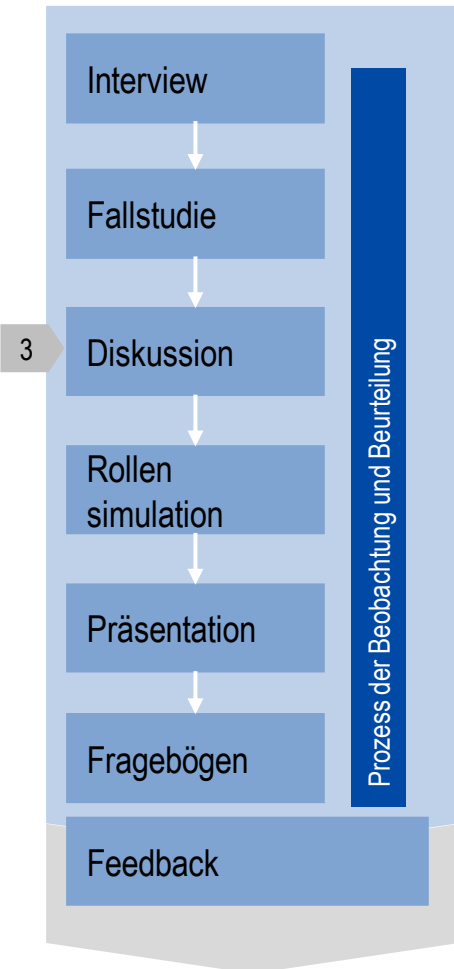
Was können Sie beachten?

- » Tun Sie das, was sinnvoll und zielführend ist!!!!
- » Analyse bezüglich “Wichtigkeit” und “Dringlichkeit”
- » Überprüfen, welche Aufgaben zu delegieren sind
- » Auf Querverbindungen (Vernetzungen) achten (Namen, Themen etc.)
- » Auf Terminüberschneidungen achten
- » Geschäftszahlen (Tabellen) genau ansehen – Trends herausarbeiten
- » Maßnahmen ergreifen - es nicht bei der Analyse belassen



Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

4. Übungen und Bewältigungstipps



Mögliche Szenarien

- » Mit oder ohne Zielvorgabe
- » Vorgaben hinsichtlich der zu vertretenden Positionen oder freie Diskussion

Mögliche Beobachtungsdimensionen

- » Argumentationsfähigkeit / Rhetorik
- » Gruppensteuerung und Moderation
- » Durchsetzung und / oder Kooperation/Integration

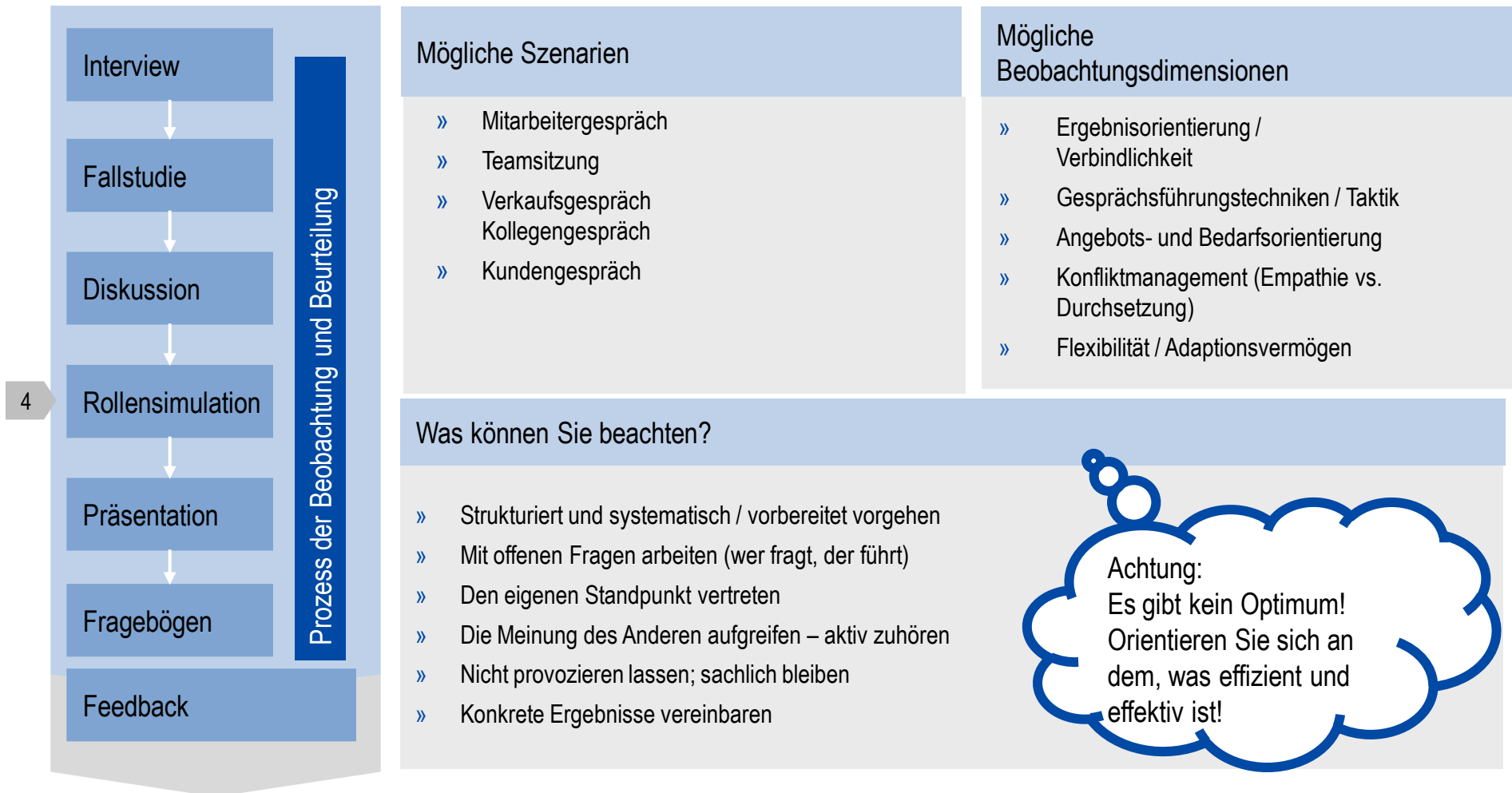
Was können Sie beachten?

- » Aktiv zuhören und mitreden
- » Gesprächspartner gezielt ansprechen / Gesagtes aufgreifen und weiterführen
- » Notizen machen, zusammenfassen, Ziele formulieren
- » Auf zeitliche Vorgaben achten
- » Das "Wie" ist entscheidender als das Ergebnis!

Achtung:
Es gibt kein Optimum!
Orientieren Sie sich an dem, was effizient und effektiv ist!

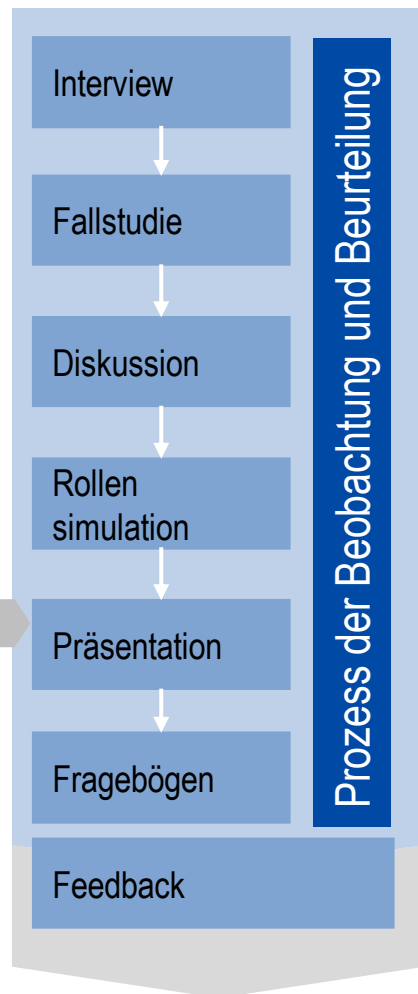
Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

4. Übungen und Bewältigungstipps



Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

4. Übungen und Bewältigungstipps



Mögliche Szenarien

- » Vorstellung der eigenen Person
- » Aktuelles "politisches" Thema
- » Thema mit Unternehmensbezug
- » Ergebnis einer Fallstudie
- » Projektstrukturplan

Mögliche Beobachtungsdimensionen

- » Überzeugungskraft
- » Begeisterungsfähigkeit (Verkaufen können)
- » Ausdrucksvermögen / Rhetorik
- » Kreativität / Innovationen
- » Struktur-/ Konzeptqualität
- » Einfühlungsvermögen

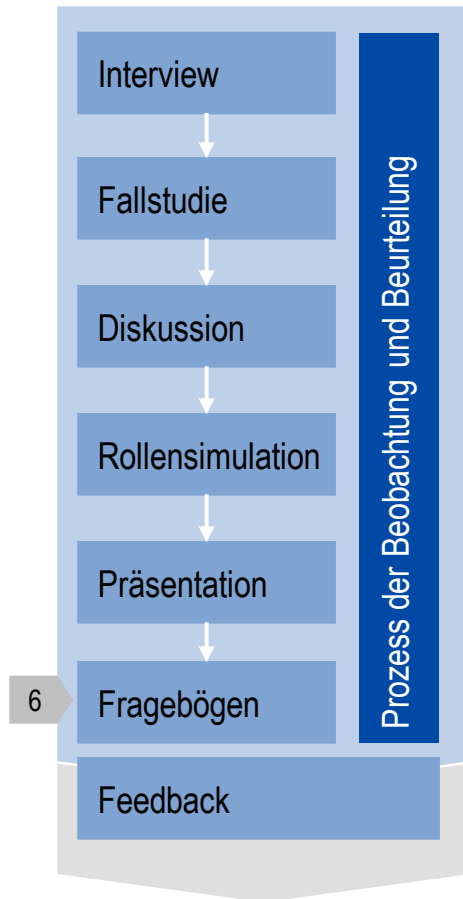
Was können Sie beachten?

- » Vorstellung des Themas
- » Begrüßung der Zuhörer
- » Klare Gliederung
- » Einsatz von Hilfsmitteln (Overhead-Projektor, Flipchart, etc.)
- » Zeitvorgaben beachten
- » Klarer Schluss (Empfehlung) herausstellen

Achtung:
Es gibt kein Optimum!
Orientieren Sie sich an
dem, was effizient und
effektiv ist!

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

4. Übungen und Bewältigungstipps



Einsatz eines Fragebogens

Z. B.:

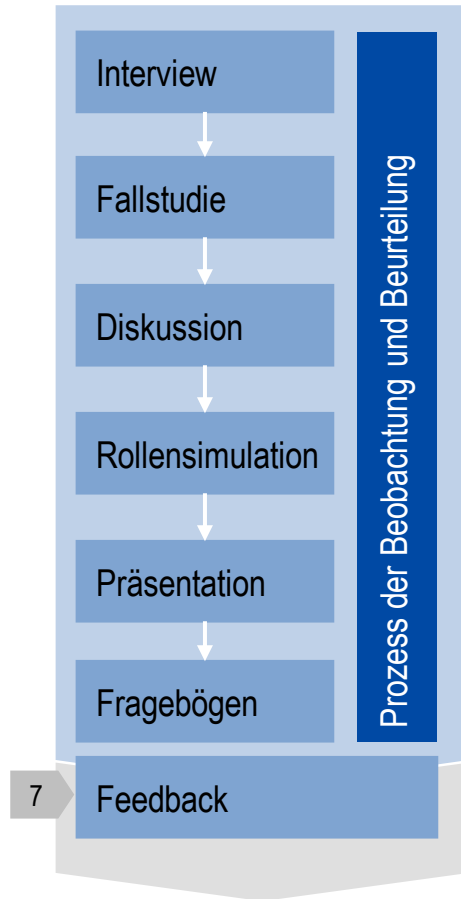
- » Bewertung von vorgegebenen Aussagen dahingehend, ob diese auf Sie zutreffen
- » Angabe individueller Präferenzen (Auswahlfragen)

Empfehlung:

- » Gesunde Skepsis bewahren bezogen auf Relevanz des Verfahrens („kein Blick in die Seele“)
- » Ehrlich antworten, sich nicht zu viele Gedanken machen

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

4. Übungen und Bewältigungstipps



Individuelles Feedback

- » Individuelle Rückmeldung über die Ergebnisse des Tages (häufig orientiert an den beobachteten Stärken und Entwicklungsfeldern)
- » Darstellung weiterer Schritte im Auswahlprozess
- » Optional: Zwischenfeedback zwischen den Übungen (zur Beobachtung der individuellen Lernkurve)

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

4. Übungen und Bewältigungstipps

Online Assessment

Ein AC am PC

- » PC- oder web-basierte Abbildung erfolgsentscheidender Szenarien
- » IT-gestützte, multimediale Itemvorgabe, multiple choice basierte Antwortalternativen
- » Automatisierte Auswertung und damit verbundene Ökonomie
- » Häufige Verwendung als Pre-Screening-Verfahren und zu Marketing-Zwecken

» Computergestützte Diagnostik

progress: 

Assessing social competencies **Kienbaum**
Executive Search
Human Resource & Management Consulting

Dear Participant,
please watch the three minute video carefully and answer the following questions below.



Question 1:
Please describe the core conflict between the executive manager and his subordinate in the video section you saw.
Question 2:
Imagine, you were the executive: How would you have reacted in his case?
Question 3:
What kind of management model do you think the executive argues?

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

5. Fazit

Was ist für Sie als Bewerber wichtig?

Sie sind in der „Bringschuld“

Achten Sie auf authentisches Verhalten

Prüfen Sie, ob das Unternehmen zu Ihnen passt

- » Beobachtet und bewertet werden kann nur das, was Sie zeigen - Sie sind in der Bringschuld!
- » Versuchen Sie, möglichst authentisch zu sein - Versuchen Sie nicht, eine bestimmte Rolle zu spielen!
- » Das Unternehmen will Sie durch das AC besser kennen lernen - Nutzen Sie gleichermaßen die Chance, durch das AC auch das Unternehmen besser kennen lernen zu können (Stichwort: Unternehmenskultur). Auch Sie sind Beurteiler!

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

5. Fazit

» Checkliste für Bewerber: AC als „Visitenkarte“ des Unternehmens

- Wurde das Verfahren transparent und fair durchgeführt?
- Wurde wertschätzend mit mir umgegangen?
- Habe ich ein differenziertes Stärken / Schwächen Feedback bekommen?
- Konnte ich mich einbringen als die Person, die ich bin?
- Hatte ich die Chance, mein Bestes zu geben?
- Haben die Übungen den potentiellen zukünftigen (Arbeits-)Alltag realistisch abgebildet?

Das Assessment-Center – Simulation des (Arbeits-) Alltages

Adresse

Kienbaum Management Consultants GmbH

Ansprechpartner

Christoph Aldering

Fon: +49 (2261) 703 – 561

E-Mail: christoph.aldering@kienbaum.de



www.kienbaum.de