



Assessment Intensiv – die geeignete Person am richtigen Ort

Kurzbeschreibung

Das Assessment Intensiv ist ein ganzheitliches Instrument zum Erfassen des Potenzials einer Führungskraft. Es gibt in kurzer Zeit Aufschluss über die Befähigung einer Kandidatin oder eines Kandidaten zur erfolgreichen Bewältigung der an sie gestellten Anforderungen. Die Beurteilung durch eine unabhängige Instanz bietet Gewähr für ein objektives Urteil.

Kernstück des Assessment Intensiv ist ein speziell entwickeltes strukturiertes Interview, das von einem oder zwei psychologisch geschulten Beratern durchgeführt wird. Dem Interview vorangehend erfolgt eine sorgfältige Bestandesaufnahme der erfolgswirksamen Verhaltensweisen für die neue Aufgabe. Im Interview werden diese Faktoren mit der bisherigen beruflichen Laufbahn verglichen. Im Interview eingebaut ist eine Präsentation einer berufsspezifischen Aufgabe.

Je nach den Bedürfnissen des Auftraggebers wird dieses Interview ergänzt durch wissenschaftlich validierte Testverfahren oder Selbsteinschätzungs-Methoden.

Anwendung

Das Assessment Intensiv eignet sich als zusätzliche Informationsquelle für die Auswahl von Führungskräften, bei denen ein herkömmliches, aufwändiges Assessment nicht sinnvoll oder nicht möglich ist. Es kommt bei der Beurteilung von Kandidaten bei Neueinstellungen sowie bei Eignungs- oder Potenzialabklärungen zum Einsatz.

Ziele

- Erhöhte Sicherheit für die erfolgreiche Besetzung einer Kaderposition gewinnen
- Hinweise für brach liegendes Potenzial bekommen
- Klarheit über Stärken und Schwächen einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers erhalten

Nutzen

- Das objektive Urteil einer unabhängigen Instanz verringert das Risiko von Fehleinstellungen.
- Die vorgesetzte Stelle erhält eine kurze Persönlichkeitsbeschreibung der Kandidatin oder des Kandidaten und gewinnt damit zusätzliche Hinweise für eine Erfolg versprechende Zusammenarbeit.
- Das Assessment Intensiv liefert wertvolle Informationen über das Potenzial eines Bewerbers und über mögliche Engpässe im Hinblick auf die neue Aufgabe.

Vorgehen

Die nachfolgende Schilderung beschreibt ein häufig gewünschtes Vorgehen. Dieses kann je nach Situation den Bedürfnissen des Auftraggebers angepasst werden. So ist es beispielsweise möglich, auf den Test zu

verzichten und nur das Interview durchzuführen. Je nach Bedarf werden auch zusätzliche Elemente wie handlungsorientierte Aufgaben oder Rollenspiele hinzugefügt.

1. Analyse

Präzise Analyse der erfolgswirksamen Faktoren für die zu besetzende Position. Falls noch kein Anforderungsprofil existiert, wird dieses erstellt. Neben den «harten» Faktoren wie beispielsweise Fachkompetenz, IT-Wissen etc. ist das matching der Persönlichkeit der Kandidatin oder des Kandidaten mit der Firmenkultur am neuen Arbeitsort entscheidend für einen Erfolg. Die Analyse legt deshalb besonderes Gewicht auf diese «weichen» Faktoren. Ein weiterer Inhalt der Analyse ist das Identifizieren der *critical incidents*: Welche Situationen sind entscheidend für den Erfolg? Welches Verhalten erweist sich in diesen Situationen als effektiv? Zusammen mit dem Auftraggeber werden diese Situationen und Verhaltensweisen definiert. Sie bilden die Grundlage für das Erstellen des Interview-Leitfadens.

2. Kontaktaufnahme

Kontaktaufnahme mit dem Kandidaten, Besprechen des Vorgehens.

3. Assessment

- Durchführen eines strukturiertes Interviews mit einem oder zwei Beratern. Das Interview beruht auf dem Anforderungsprofil und den erfolgswirksamen Verhaltensweisen, die in der Analyse definiert wurden. Die vorbereiteten Fragen zielen auf das Verhalten in der zukünftigen Führungs-Situation.
- Stellen einer berufsspezifischen Aufgabe, die vor Ort zu lösen und zu präsentieren ist.
- Evtl. Lösung von wissenschaftlich validierten Tests.

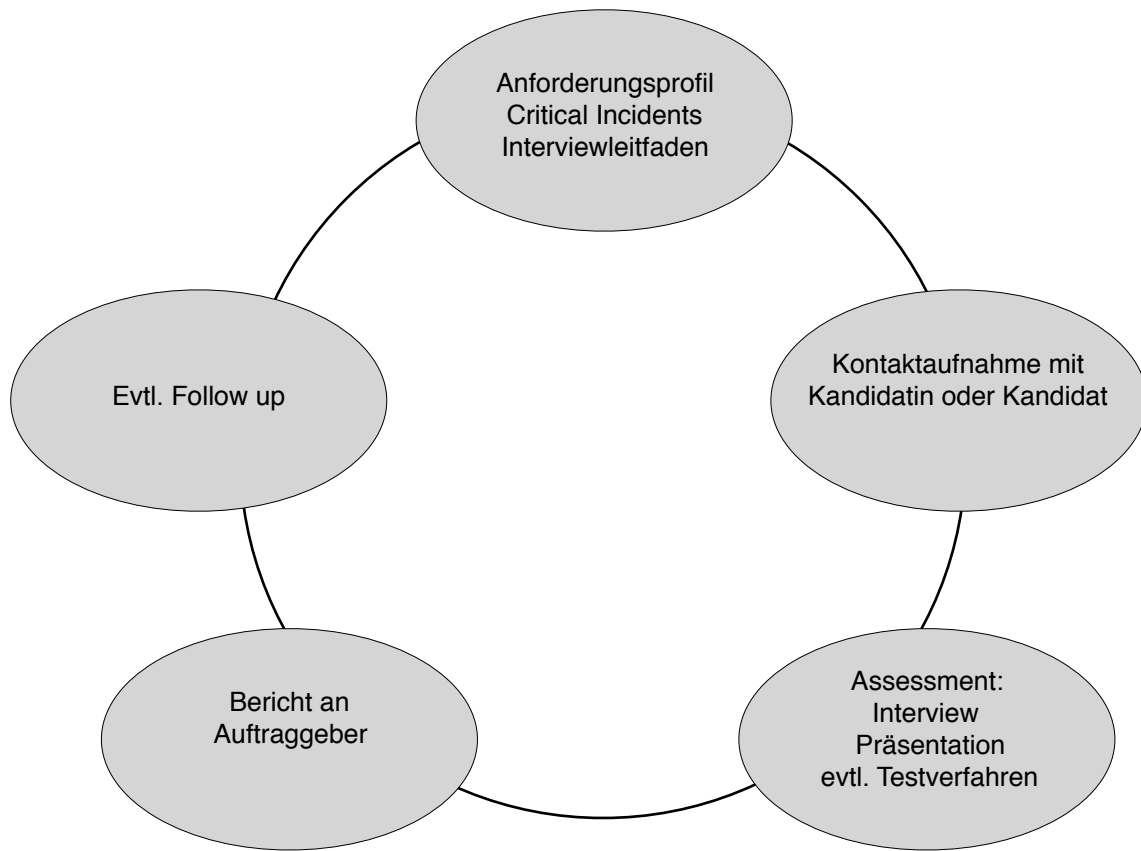
4. Berichterstattung

Erstellen eines kurzen, aussagekräftigen Berichts mit den wichtigsten Ergebnissen aus dem Assessment sowie einigen Hinweisen für die Führung der Kandidatin oder des Kandidaten.

5. Evtl. Follow up

Feedback an den Kandidaten. Unterstützen der Führungskraft in ihrer neuen Aufgabe, falls dies gewünscht wird.

Prozessdarstellung Assessment Intensiv



Dr. Felix Helg