

Assessment und Development Center

In Assessment oder Development Center werden mehrere Teilnehmende gleichzeitig beobachtet und beurteilt. Die Ergebnisse können entweder für die Auswahl der geeignetsten KandidatInnen für eine bestimmte Funktion verwendet werden oder dienen als Grundlage für die individuelle Entwicklung der Teilnehmenden.

Das Assessment Center (AC) bzw. das Development Center (DC) ist ein massgeschneidertes Selektions- und Förderinstrument, mit dem das Verhalten mehrerer Teilnehmenden durch Angehörige des Managements in Bezug auf vorher definierte Anforderungen beschrieben und beurteilt wird.

Zusammen mit den geschulten Beobachtenden des Unternehmens und mit mpw-Beraterinnen und mpw-Beratern werden praxisorientierte Gruppenübungen, Gespräche und andere Aufgaben durchgeführt. Die Ergebnisse ermöglichen vor allem Aussagen zur Sozial- und Führungskompetenz sowie zum Leistungsverhalten.

Assessment Center

Im Assessment Center werden primär Fähigkeiten und das Potenzial der Teilnehmenden beurteilt. Das AC ist oft ein Teil des Selektionsprozesses zur Erreichung einer höheren Hierarchiestufe. Die assessierten Personen bearbeiten sowohl individuelle wie auch gruppenbezogene Aufgaben und werden von mehreren AssessorInnen strukturiert und auf der Basis von klar definierten Kompetenzen beobachtet und beurteilt.

Die Ergebnisse des Assessment Centers werden in einem schriftlichen Bericht festgehalten. Danach folgen Feedbackgespräche mit den Teilnehmenden, in denen diskutiert wird, wie die Aussagen zustande gekommen sind. Sinnvollerweise wird auf der Basis des ACs ein Entwicklungsplan erstellt.

Development Center

Development Center sind in der Regel mehrtägige Veranstaltungen ausserhalb des gewöhnlichen Arbeitsumfeldes. Die Teilnehmenden trainieren ihr Kommunikations-, Führungs- und Problemlöseverhalten in herausfordernden konkreten, praxisorientierten Situationen. Sie werden nach einer bewährten Methode beobachtet und erhalten fortlaufend und auf der Basis definierter Kompetenzen Feedback. Das DC findet in einem unterstützenden und konstruktiven Umfeld statt; es soll einen Lernprozess auslösen und den Teilnehmenden ermöglichen, neue Verhaltensweisen zu üben.

Ziel eines Development Centers ist es, eine möglichst grosse Übereinstimmung der Potenziale der Mitarbeitenden mit den Anforderungen des Unternehmens zu erreichen, so dass die Führungskraft ihre Fähigkeiten optimal nutzen und den Ansprüchen des Unternehmens gerecht werden kann. Auf der Basis des DCs kann auch ein Entwicklungsplan erstellt werden.

Nutzen

Wirkungsvolle Zusammenarbeit und Führung werden in jeder Organisation gefordert. Während Zahlen und Fakten ihren Niederschlag in Statistiken und Bilanzen finden, erhalten Managerinnen und Manager kaum Rückmeldungen zu ihrem Sozialverhalten. Damit fehlen ihnen wichtige Orientierungshilfen, was viele als Defizit empfinden. Dieser Umstand kann in einem DC oder AC in einem professionellen Rahmen kompensiert werden.

Einbezug des Managements

Wenn immer möglich versuchen wir die Vorgesetzten der Teilnehmenden in das AC/DC einzubeziehen. Dies bringt erfahrungsgemäss deutliche Vorteile: Anstatt ihren/seinen Eindruck nur auf einen nüchternen Bericht stützen zu können, hat die Vorgesetzte/der Vorgesetzte auf diese Weise die Möglichkeit, direkt mitzuerleben, wie ihre/seine Mitarbeitenden die Simulationen im Vergleich zu anderen meistern.

Dieses unmittelbare Erleben ist häufig aussagekräftiger als ein ausführlicher Expertenbericht. Die Neigung der/des Vorgesetzten, ihre/seine eigenen Mitarbeitenden zu positiv zu beurteilen, kann eine kompetente Moderatorin/ein kompetenter Moderator leicht unter Kontrolle halten.

Methoden und Instrumente

Die in unseren ACs/DCs eingesetzten Übungen sollen den Führungsalltag im Unternehmen so realistisch wie möglich simulieren. Wir wählen keine wirklichkeitsfremden Aufgabenstellungen, sondern setzen praxisrelevante Fallbeispiele ein, die typische Führungs- und Managementsituationen darstellen.

Normalerweise wenden wir in unseren ACs/DCs folgende Übungen an:

- Gruppendiskussionen
- Zweiergespräche (vor allem Führungs-, Verhandlungs- oder Verkaufsgespräche)
- Präsentationen
- Computersimulationen (vernetzte Systeme)
- Persönlichkeits- und Leistungsverfahren

Die Übungen sind teilweise miteinander verknüpft, so dass beobachtet werden kann, wie die Teilnehmenden Informationen sowie Feedback aus früheren Übungen wieder verwenden.

Einen wichtigen Bestandteil jedes Assessment bzw. Development Centers bilden die Feedbackgespräche mit den Teilnehmenden, auf die wir bei mpw besonderen Wert legen. Wir wollen erreichen, dass die Absolventinnen und Absolventen verstehen, wie die im Schlussbericht festgehaltenen Aussagen zustande gekommen sind. Für den Lernprozess ist es entscheidend, nachvollziehen zu können, dass das eigene Verhalten in einer bestimmten Art und Weise mitgewirkt hat.

Dauer

Der zeitliche Aufwand für die Durchführung eines Assessment/Development Centers beträgt meistens zwei, in Ausnahmefällen drei Tage. Es stehen bei mpw massgeschneiderte Konzepte zur Verfügung. Unsere Leistungen erstrecken sich von der AC-Entwicklung über die Organisation bis zur Durchführung und Einbettung in das Management Development-Konzept des Unternehmens.

Kontakt

Für weiterführende Informationen stehen Ihnen gerne zur Verfügung:

Viviane Brühlmann

viviane.bruehlmann@mpw.ch
+41 43 268 11 30

Hans Rudolf Hersche

hr.hersche@mpw.ch
+41 43 268 11 24

Thomas Hunziker

thomas.hunziker@mpw.ch
+41 43 268 11 31

Beatrix Johannesson

beatrix.johannesson@mpw.ch
+41 43 268 11 32

Daniela Lanini

daniela.lanini@mpw.ch
+41 43 268 11 22

Dorriet Müller Meyer

dorriet.mueller@mpw.ch
+41 43 268 11 35

Dr. Werner Murer

werner.murer@mpw.ch
+41 43 268 11 25

Patrick Vonwil

patrick.vonwil@mpw.ch
+41 43 268 11 28

Business Support

beratungsteam@mpw.ch
+41 43 268 11 11