

Gruppen-Assessment: Erfolgreiche Selektion und Entwicklung

Gruppen-Assessments können grundsätzlich zwei Ausrichtungen haben. Sie dienen auf der einen Seite als Basis für Potenzialerfassung und Entwicklungsentscheidungen (Development Center) und auf der anderen Seite als Basis für Entscheidungen in der Personalauswahl (Selection Center).

Gruppen-Assessments gelten als eine hoch effiziente Methode, fundierte Aussagen über das Potenzial einer Person machen zu können. Da mehrere Teilnehmende miteinander in einer Gruppe zielorientiert zusammenarbeiten, kommunizieren und interagieren müssen, wird in Gruppen-Assessments in hohem Masse die Realität des Arbeits- und Führungsalltags simuliert und die Schlüsselqualifikationen einer Person fundiert dargestellt. Die soziale Kompetenz und das persönliche Verhalten in Gruppen kann so im Vergleich zu Einzel-Assessments besser beurteilt werden. Gruppen-Assessments sind vor allem bei grösseren Unternehmen nicht nur ein Instrument in der Personalauswahl, sondern auch ein Instrument für das Management Development.

Die Teilnehmenden erleben im Gruppen-Assessment eine intensive Auseinandersetzung einerseits mit anderen Teilnehmenden, andererseits aber auch mit sich selbst. Sie werden mit einer Vielzahl von praxisnahen, mit unterschiedlichen Anforderungen verbundenen Situationen konfrontiert, die sie als Gruppe zu bewältigen haben. Sie können ihre persönlichen Potenziale und Ressourcen, Stärken und Kompetenzen erkennen, werden aber auch mit möglichen Entwicklungsfeldern und konkreten Verbesserungspotenzialen konfrontiert.

Professionelle Assessorinnen und Assessoren beobachten und beurteilen Leistungen und Verhalten der einzelnen Personen. Die mannigfaltigen Beobachtungen werden schliesslich für jede Person zu einem Gesamtbild zusammengetragen, das sich an den Anforderungen und Fragestellungen des Auftraggebers orientiert. Die konkrete, differenzierte Rückmeldung der Ergebnisse an den Auftraggeber bietet diesem eine anerkannt sichere Grundlage für Entscheidungen in der Personalauswahl, für das Erkennen von vorhandenem Potenzial (z. B. Mitglieder von Führungs-Nachwuchs-Pools) oder Entscheidungen für individuell zugeschnittene Entwicklungsmassnahmen. Individuelle Feedbackgespräche mit den einzelnen Teilnehmenden nach dem Gruppen-Assessment lassen diese erkennen, wo ihre Stärken und Schwächen sind und wo es sich lohnen könnte, sich selber weiter zu entwickeln.

Die **Planung, Durchführung und Auswertung** eines Gruppen-Assessments verläuft im Grundsatz wie folgt:

1. Klären und analysieren der Ausgangslage, der betrieblichen Anforderungen und Fragestellungen mit dem Auftraggeber.
2. Erstellen eines Katalogs mit konkreten, beobachtbaren Leistungs- und Verhaltenskriterien.
3. Konzipieren von Aufgaben und Übungen, welche im Gruppen-Assessment die Beobachtung der Leistungs- und Verhaltenskriterien ermöglichen.

4. Durchführen des Gruppen-Assessment mit Indoor- und eventuell auch Outdoor-Aufgaben.
5. Beobachten der Teilnehmenden durch solveras Assessorinnen und Assessoren. Möglich ist der Einsatz von speziell vorbereiteten betriebsinternen Beobachterinnen und Beobachtern sowie die Zusammenarbeit mit professionellen Assessoren und Assessorinnen aus dem erweiterten solveras Netzwerk.
6. Erstellen von individuellen Gesamtbildern aus den gewonnen Beobachtungen durch die Assessorinnen und Assessoren.
7. Rückmeldung der Ergebnisse in geeigneter Form an den Auftraggeber und die Teilnehmenden.

Jedes Gruppen-Assessment – als Instrument für die Personalauswahl oder für das Management Development – wird gemäss Fragestellung, betrieblichen Anforderungen und Bedürfnissen des Auftraggebers entwickelt, durchgeführt und ausgewertet.

Bei Fragen bezüglich Vorgehen, Rahmenbedingungen und Kosten stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.