

» Assessment-Center mit Potenzialträgern

Hintergrund: Identifizierte Potenzialträger sollen im Rahmen eines Exzellenzprogramms stärker an das Unternehmen gebunden werden und eine gezielte Förderung bekommen. Nach Identifikation durch die Führungskräfte durchlaufen die TeilnehmerInnen ein vorgeschaltetes Assessment-Center. Ziel ist es hier zum einen, die Eignung zu bestätigen und die TeilnehmerInnen mit einem detaillierten Stärken-Schwächen-Profil auszustatten, was eine noch gezieltere Entwicklung während des Exzellenzprogramms ermöglicht. Auch soll so bereits die Selbstreflexion und Selbstverantwortung gefördert werden. In zweitägigen Veranstaltungen durchlaufen Gruppen von je sechs TeilnehmerInnen verschiedene interaktive wie schriftliche Elemente, um möglichst vielfältige Plattformen zu schaffen, die ein mögliches künftiges berufliches Szenario abbilden. Dabei werden sie von Führungskräften und/oder Personalern des Unternehmens hinsichtlich des vorher gemeinsam erarbeiteten Kompetenzprofils beobachtet und bewertet. Während der Veranstaltung finden immer wieder Beobachterkonferenzen statt, so dass die TeilnehmerInnen jeweils zeitnah nach den Elementen übungsbezogene Kurzfeedbacks erhalten.

Ziele:

- » Auswahl geeigneter Potenzialträger für ein Exzellenzprogramm
- » Erarbeitung von individuellen detaillierten Stärken-Schwächen-Profilen (inkl. Entwicklungsempfehlungen und Eignungsaussage)
- » Förderung der Feedback- und Führungskultur (indirekter Effekt)

Inhalte des Workshops:

- » Durchlaufen verschiedener im Vorfeld definierter, erfolgskritischer interaktiver Situationen (u.a. Simulationen von relevanten Gesprächssituationen mit Mitarbeitern und/oder Kunden, Präsentationen, Gruppenübungen) sowie schriftlicher Übungen (Management Simulation, kognitive Tests, Persönlichkeitsfragebögen)
- » Integration verschiedener Lernelemente (vielfältige Feedbacks, Videofeedback, Lerntagebuch)
- » Erarbeiten eines individuellen differenzierten Stärken-Schwächen-Profiles
- » Ableiten einer Eignungsaussage und Entwicklungsempfehlungen
- » Festhalten der Ergebnisse in einem differenzierten schriftlichen Ergebnisbericht, der die Basis für ein ausführliches Feedbackgespräch ist

Zielgruppe:

- » Potenzialträger
- » Angehende Führungskräfte

» Assessment-Center mit Potenzialträgern

Branche: Bau, Projektentwicklung

Methoden:

- » Interaktive Elemente (Selbstpräsentation, Interviews, Mitarbeitergespräche, Kundengespräche)
- » Schriftliche Elemente (kognitive Tests, Persönlichkeitsfragebögen, Konzentrationstests, interkulturelle Tests)
- » Selbstreflexion, (Video-)Feedbacks
- » Lerntagebuch
- » Arbeiten mit verschachtelten Zeitplänen

Rahmen: 2 Tage für 6 Teilnehmer, 2 Beobachter und 2 Moderatoren



Monika Reichel

Kooperationspartnerin, Diplompsychologin, Coach

0711 16 917 870 | m.reichel@capera-gruppe.de | [zum Beraterprofil](#)