



Assessments

Kompetenzdimensionen und Methodik

Kompetenzdimensionen dienen als Ankerpunkte zur differenzierten Betrachtung menschlicher Verhaltensweisen in bestimmten Situationen. Individuelles Handeln kann dadurch beschrieben werden und ist darüber hinaus messbar. Untenstehend sind die Kompetenzdimensionen beschrieben, welche in den Cultureship-Assessments verwendet werden:

Standard-Dimensionen (z.B. Einzelassessments)

- Persönlichkeitsbeschreibung
- Persönliche Kompetenz (Belastbarkeit, Führungswille)
- Soziale Kompetenz (Kommunikationsstil, Durchsetzungsvermögen, Umgang mit Konflikten)
- Methodenkompetenz (Analysefähigkeit, methodisches Vorgehen, intellektuelle Kapazität)

Erweiterungs-Dimensionen

Auf Wunsch bzw. Notwendigkeit können weitere Kompetenzdimensionen in die Cultureship-Assessments aufgenommen werden, wie beispielsweise:

- Entscheidungsfähigkeit
- Leistungsbereitschaft
- Innovation und Pioniergeist
- Unternehmerisches Denken
- Strategisches Denken
- Kundenorientierung
- Umsetzungsverhalten
- Vermeidungsverhalten
- Risikoverhalten
- Selbstwirksamkeit
- Motivationsfähigkeit/Überzeugungsfähigkeit
- weitere

Unternehmensspezifisches Kompetenzprofil

Auch besteht die Möglichkeit, das eigene unternehmensspezifische Kompetenzprofil (wie z.B. „Unsere“ Führungskriterien) als Grundlage für das Assessment-Programm zu wählen.



Methodik: Dimensionen-Instrumenten-Matrix

Die Dimension-Instrument-Matrix widerspiegelt die grundlegende Systematik der Cultureship-Assessments und stellt den Ausgangspunkt der Assessment-Durchführung dar.

Beschreibung des untenstehenden Beispiels:

Die Spalten beschreiben die definierten Kompetenzdimensionen, welche im Assessment beobachtet werden. Demgegenüber stehen in den Zeilen die jeweiligen Instrumente, die der/die Kandidat/in dazu während dem Assessment durchlaufen wird. Daraus ergibt sich die Dimension-Instrument-Matrix, die Grundlage dafür ist, welche Verhaltensdimension in welchem Instrument beobachtet wird.

Die Assessment-Methodik gibt vor, dass jede Dimension in mindestens einem Instrument abgebildet sein muss. Die jeweils beobachteten Verhaltensweisen fließen somit strukturiert und in mehreren Instrumenten beobachtet in die finale Beschreibung der einzelnen Kompetenzdimensionen sowie letztlich in das umfassende Bild der assessierten Person ein.

	Teamfähigkeit	Konfliktmanagement	Durchsetzungsfähigkeit	Belastbarkeit	Interaktive Führung	Unternehmerische Haltung	Analysefähigkeit	Persönlichkeit
Rollenspiel	X	X			X			
2-er Diskussion 1			X			X		
Gruppendiskussion 2	X	X						
Interview 1		X	X	X				X
Interview 2					X	X		
Fallstudie						X	X	
Persönlichkeitsprofil	X		X	X	X	X		X
Intellektuelle Leistung							X	
Führungsstil					X			X

(weisse Zellen: Interaktive Erhebung; grüne Zellen: Erhebung mittels psychometrischer Verfahren)

Ein Assessment nach dieser Standard-Methodik bietet Ihnen letztlich die Entscheidungsgrundlage dafür, dass Sie die richtigen Personen auf die wichtigen Unternehmenspositionen ansetzen können.