

Inhaltsverzeichnis

1	Grundsätzliches zur Personaldiagnostik	1	2.2.6	Die Rolle der AC-Leitung – Klippen und Krisenmanagement im AC	77
1.1	Erste Hinführung zum Thema	2	2.2.7	Was gegen ACs vorgebracht werden kann – bzw. beachtet werden muss	79
1.1.1	Assessment ein Begriff zum Verwechseln	5	2.3	Am Feedback und seiner Qualität entscheidet sich alles	84
1.1.2	Die diagnostische Situation in der Personalberatung	5	2.3.1	Feedback als AC-Element	85
1.1.3	Historische Entwicklung	9	2.3.2	Formen des Feedback im AC	86
1.1.4	Was ist typisch für Assessment-Verfahren?	12	2.3.3	Das 4-Phasen-Modell des offiziellen AC-Feedbacks: Der AC-Bericht	88
1.1.5	Zielsetzung und generelle Indikation der Anwendung von Assessment-Center oder Development-Center	23	2.4	Weiterentwicklung des Assessment-Centers und aktuelle Trends	93
1.1.6	Anwendungsbereiche	24	2.4.1	Problematische und konstruktive Entwicklungen	94
1.2	Beurteilung	25	2.4.2	Erlebnispädagogische Elemente und warum sie (fast) unverzichtbar sind	97
1.2.1	Grundsätzliches zur sog. Personenbeurteilung	25	2.4.3	Beobachtung und Debriefing	101
1.2.2	Beobachten – Beschreiben – Beurteilen ..	30	2.4.4	Bedingungen für die Durchführung eines erlebnispädagogischen Teils	103
1.2.3	Ethische und rechtliche Fragen von Assessments	36	2.4.5	Muttersprache oder Corporate Language?	106
2	Das Assessment-Center-Verfahren und seine Durchführung	41	2.4.6	Das interaktive AC	107
2.1	Konstruieren Sie uns ein Assessment-Center!	42	3	Es muss nicht immer AC sein: Varianten	113
2.1.1	Die Anfrage und ihre Klärung	42	3.1	Das Einzel-Assessment	114
2.1.2	Anforderungen analysieren – einige Vorüberlegungen	45	3.1.1	Begriff, Entstehung und Idee des Einzel-Assessments	114
2.1.3	Fähigkeiten – Kompetenzen – Capabilities	49	3.1.2	Abgrenzung zum Assessment-Center ..	114
2.1.4	Theoriemodelle	50	3.1.3	Das Anfragemanagement bei der Auftragserteilung	115
2.1.5	Überführung gewonnener Informationen in beobachtbare Beurteilungskriterien ..	56	3.1.4	Indikation und Zielsetzung für das Einzel-Assessment	117
2.1.6	Konstruktion der sog. AC-Elemente	58	3.1.5	Analyse der Anforderungen vor dem Hintergrund des Systems und Subsystems	121
2.2	Durchführung und Organisation eines AC	67	3.1.6	Umsetzung der Analyseergebnisse in beurteilbare Kriterien: Standardisierungsgrad	123
2.2.1	Von der Nominierung der Teilnehmenden bis zur Einladung	68	3.1.7	Qualitätskriterien von Einzel-Assessments	124
2.2.2	Die Rolle des AC-Sekretariats	71	3.2	Einzel-Assessment-Elemente und deren Konstruktion	125
2.2.3	Von der Eröffnungssitzung bis zum Schlussplenum – und was nachher alles zu tun ist	73	3.2.1	Vorbereitungsaufgaben	126
2.2.4	Organisation der Feedback-Gespräche ..	74	3.2.2	Interview	127
2.2.5	Die Integrationssitzung	75			

3.2.3	Rollenspiel	135
3.2.4	Präsentation	138
3.2.5	Fallbeispiele und Fallstudien	140
3.2.6	Postkorbübung	141
3.2.7	Psychodiagnostische Verfahren	143
3.2.8	Ablauforganisation eines Einzel- Assessments	160
3.2.9	Beteiligte und deren Rollen	163
3.3	Das Gruppen-Assessment	169
3.4	Das 360°-Feedback	173
3.4.1	Einleitung	173
3.4.2	Methode	174
3.4.3	Merkmale des 360°-Feedbacks	175
3.4.4	Wer soll teilnehmen?	176
3.4.5	Ablauf	176
3.4.6	Anwendungsbereiche: Ziele, Funktion und Nutzen des 360°-Feedbacks	181
3.5	Zusammenfassung	182
4	Versuch einer Integration: Kriterien für die Indikation und Evaluation von ACs und anderer Assessment-Verfahren	183
4.1	Wie steht es mit der Validität?	185
4.2	Evaluation	186
4.3	Assessments sind experimentelle Inszenierungen	189

Anhang

Anhang A: Materialien zu Kapitel 1	195
Anhang B: Materialien zu Kapitel 2	199
Anhang B1: Beurteilungsbögen	201
Anhang B2: AC	207
Anhang B3: Outdoor	243
Anhang B4: IAC	269
Anhang C: Materialien zu Kapitel 3	277
Anhang C1: Einzel-AC	279
Anhang C2: Gruppen-AC	293
Anhang C3: 360°-Feedback	307
Literatur	309
Quellenverzeichnis	315
Autorenportraits	317
Stichwortverzeichnis	321