



CASE STUDY – MEISTER-ASSESSMENT CENTER

Zur Nachbesetzung einer Meisterfunktion sind in einem schlanken, durch MES^{ooo} konzipierten Verfahren kundeninterne Kandidaten gescreent worden. Diese sollten dann im Anschluss an das Verfahren im Rahmen eines persönlichen Feedbacks durch MES^{ooo} ausführliche Hinweise über Ihre Kompetenzfelder und Entwicklungsthemen erhalten.

DIE AUFGABE

- Konzeption eines maximal eintägigen Auswahlverfahrens inkl. Einbindung des klassischen Vorstellungsgesprächs zur Besetzung einer Meisterfunktion. Es sollten neben der Personalabteilung sowohl die oberen Führungsebenen als auch die Mitarbeitervertretungen von Anfang an konsequent eingebunden werden.
- Das Verfahren sollte später auch als Entwicklungszentrum zur Potenzialerkennung einsetzbar sein, um auch für diese Führungsebene eindeutige und für alle nachvollziehbare Leitplanken zu kommunizieren, eine strukturierte und nachhaltige Personalentwicklung zu implementieren und jeden Mitarbeiter zur eigenen Entwicklung zu motivieren.

UNSER LÖSUNGSWEG

- In Zusammenarbeit mit Unternehmensvertretern unterschiedlicher Hierarchiestufen und Funktionen wurden zunächst ein Anforderungsprofil entwickelt und überfachliche sowie motivationale Kriterien definiert. Auf Grundlage dieser Kriterien wurden unterschiedliche Aufgaben entwickelt. Es wurde darauf geachtet, dass jedes Kriterium mindestens zwei Mal an zwei unterschiedlichen Stellen beobachtet werden kann.
- Im Rahmen eines halbtägigen Beobachtertrainings durch einen MES^{ooo}-Moderator wurden die unternehmensinternen Personen, die an dem Verfahren als Beobachter fungieren sollten, über das Anforderungsprofil aufgeklärt, die Übungen durchgesprochen und im Rahmen von Praxisübungen mit einem Rollenspieler als Demo-Kandidaten sowohl die Beobachtungs- als auch Auswertungsschritte geschult sowie die Beobachter-konferenzen simuliert.

DIE ERGEBNISSE

- Nach einem ersten Piloten wurden kleinere Änderungsbedarfe im Zeitplan identifiziert und in die endgültige Konzeption integriert.
- Das Verfahren wurde zur Besetzung einer konkreten offenen Meisterfunktion durchgeführt. Im Anschluss an jedes Verfahren erhielten die Kandidaten durch einen MES^{ooo}-Moderator in einem geschützten Rahmen ein ausführliches Feedback zu Ihrem individuellen Verhaltensrepertoire sowie konkrete Entwicklungsempfehlungen. Darüber hinaus wurden individuelle Gutachten erstellt, die die Ergebnisse transparent und nachvollziehbar zusammenfassten.
- Weitere Durchführungen im Rahmen von Entwicklungsverfahren zur Standortbestimmung von Mitarbeitern.
- Unser transparenter und wertschätzender Umgang mit allen am Verfahren Beteiligten führte stets zu einer großen Akzeptanz.