

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zum Kongressband des 6. Deutschen Assessment-Center-Kongresses	9
Sponsoring und Danksagungen	11
1. Auftragsklärung und Bodenbereitung	
1 B 1 * Die Einführung eines ACs: Vom Stolperstein zum Schlüsselinstrument <i>Thomas Runge, Reinhard Diesner</i>	13
1 S 2 Geiz ist in: Konzepterstellung und Durchführung, von ACs in Zeiten knapper Ressourcen <i>Ralf Gaumann, Albrecht Ebinger, Carmen Acevedo</i>	21
2. Anforderungsanalyse	
2 B 1 Wie weiß ich, was ich messen soll? Anforderungsanalyse in Forschung und Praxis <i>Rüdiger Fruhner, Susanne Glass, Anja Strobel</i>	29
2 S 2 Erfolgskritische Managementkompetenzen bei Unternehmenszusammenschlüssen (Mergers & Acquisitions, M&A) - Ermittlung und Analyse <i>Jürgen Deller, Yvonne Kasten, Stefan Dörr</i>	43
3. Vorauswahl und Vorbereitung der AC-Teilnehmer	
3 B 1 Instrumente zur Vorauswahl von AC-Teilnehmern <i>Rainer Schmidt, Marion Bögl</i>	57
3 S 2 Persönlichkeitstests-Einsatz in der Personalauswahl und -entwicklung. Eine anwendungsorientierte Bestandsaufnahme <i>Petra Muckel, Helmuth Schöning</i>	65
3 S 3 Praxisbeispiel – Verbesserte Vorauswahl von AC-Kandidaten durch Check der Führungsmotivation <i>Gerhard Jakubowski, Christof Obermann</i>	75
3 S 4 Blinde-Kuh-Spiel oder Transparenz der Anforderungen? Was ist wirklich hilfreich für Teilnehmer und Beobachter? <i>Anja Strobel, Ernst-August Bolte</i>	85
3 S 5 „Coaching statt Faking“ – Wie bereite ich Teilnehmer auf ihr Assessment Center vor? <i>Claudia Marggraf-Micheel, Stefan Höft, Heidi Bonnist</i>	95
4. Übungskonstruktion	
4 B 1 Übungskomposition und -konstruktion <i>Rainer Neubauer</i>	107
4 S 2 Wie funktionsspezifisch ist ein AC? Erfahrungen aus der Entwicklung von ACs für Vermittler aus einer unternehmensinternen Personalserviceagentur <i>Lothar Gillé, Stefan Conradi, Silvana von Hayn</i>	117
4 S 3 „Was man als Gruppenleiter den ganzen Tag so macht...“ Entwicklung von Einzel-AC-Szenarien <i>Ralph Glodeck</i>	125
4 S 4 Drei Beispiele für internationale/ interkulturelle Diagnoseinstrumente <i>Ursula Brinkmann, Wolfgang Jeserich, Ruth Klendauer, Christopher Scheid</i>	135

4 S 5	Aufbau und Ablauf internationaler/ interkultureller Assessment Center <i>Claudia Harss, Elisabeth Precht</i>	147
-------	---	-----

5. Ablaufplanung

5 B 1	AC-Abläufe, professionell gestalten <i>Renate von Rüden, Albrecht Ebinger</i>	157
-------	--	-----

6. Beobachtung und Bewertung

6 B 1	Sinn und Unsinn von Beobachtertrainings <i>Petra Ebert, Nadine Drietchen</i>	163
6 S 2	Computerunterstützte Trainingstools für AC-Beobachter <i>Nina Lüth, Stefan Höft</i>	169

7. Urteilsfindung

7 S 1	„Das innere Team des AC-Moderators“: Kompetenzen und Aufgaben in einem internationalen Konzern <i>Alexandra Neuheisel, Katrin Evers</i>	183
7 S 2	Schritte zur Selbstverantwortung im Assessment Center: Eine Alternative zur traditionellen Beobachterkonferenz und Gutachtenerstellung <i>Helmuth Schöning</i>	197

8. Feedbackprozesse

8 B 1	Aus „Verlierern“ Gewinner machen <i>Renate von Rüden</i>	207
8 B 2	Wirkung und Nutzen des AC-Feedbacks im Entwicklungsverlauf von Nachwuchs-Führungskräften. Eine retrospektive Langzeitanalyse <i>Raimund Birri</i>	215
8 S 3	„Den Spiegel vorhalten“ – Selbstreflexion und Feedback im Rahmen von Potenzialanalyseverfahren <i>Elmar Lammerskitten, Tina Block</i>	225

9. Umsetzung, Entscheidung und Entwicklungsempfehlungen

9 B 1	Assessment Center + Interview: Eine gewinnbringende Verzahnung? <i>Heidi Bonnist, Stefan Höft, Claudia Marggraf-Micheel</i>	237
9 ET 5	Qualitätsstandards im Coaching <i>Rüdiger Fruhner, Silvana von Hayn, Renate von Rüden</i>	249
9 ET 6	Chancen und Grenzen des Coaching nach dem AC <i>Gerlinde Böttcher-Wever, Petra Ebert, Astrid Papon, Thomas Runge</i>	255
9 S 2	Kombination von Ergebnissen verschiedener Messmethoden zu einer aussagefähigen Potenzialeinschätzung <i>Thomas Runge</i>	263
9 S 3	AC-Nachbereitung – Heraus aus der Konsumhaltung!? <i>Christof Obermann</i>	271
9 S 4	Schwachstelle Entwicklungsempfehlung: Das Verhaltensplanspiel als echte Alternative zu den 08/15 Trainingsbausteinen <i>Margit Knorr-Neubauer, Rainer Neubauer</i>	283

10. Erfolgsmessung und Qualitätskontrolle des Gesamtverfahrens

10 B 1	Die AC-Standards 2004 – eine Aktualisierung <i>Mitglieder der Arbeitsgruppe Standards</i>	291
10 B 2	Das Assessment Center als Visitenkarte des Unternehmens: Perspektiven der „sozialen Validität“ eines Auswahl-ACs <i>Reinhard Diesner</i>	293
10 S 3	Evaluation eines ACs – wie geht das ohne Außenkriterien? <i>Christof Obermann, Ansgar Sassen</i>	301
10 S 4	DIN 33430: Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen <i>Martin Kersting</i>	313
10 S 5	Mehrwert durch qualifizierte Auswahlverfahren – und professionelle Personalentwicklung <i>Wolfgang Jeserich, Reinhold Weiß</i>	325
10 S 6	Assessment Center in der deutschsprachigen und US-amerikanischen Wirtschaft – ein kritischer Vergleich <i>Diana E. Krause</i>	331
10 S 7	AC-Forschung und -Praxis: zwei getrennte Welten? Ein Überblick zu aktuellen Forschungstrends in Sachen AC <i>Stefan Höft</i>	345

11. Beiträge, in denen mehrere AC-Phasen angesprochen werden

11 A 1	Ein Sieger und eine Menge Verlierer? Eine AC-Umsetzung im kritischen Umfeld einer internen Personalauswahl <i>Ingrid Schulz-Adrian, Ernst-August Bolte</i>	357
11 A 2	„Global denken – lokal handeln“ – Internationale Assessment Center im Span- nungsfeld weltweiter Konzernstandards und kulturspezifischer Anpassung <i>Katrin Evers</i>	367
11 A 3	Herausforderungen internationaler Arbeitsfelder: Die Entwicklung eines För- der-Assessment Centers, für MitarbeiterInnen der internationalen Jugendarbeit <i>Judith Egger, Anna Ehret, Kerstin Giebel, Siegfried Stumpf</i>	377
11 ET 6	Potenzialerfassung in Restrukturierungsprozessen <i>Rainer Schmidt, Marion Bögl</i>	391
11 ET 7	Development Center in Zeiten von zunehmend flacheren Hierarchien <i>Carmen Acevedo, Renate von Rüden</i>	401
11 ET 8	Weibliche High Potentials – Das klappt doch nie – oder doch? <i>Margit Hullmeine, Günter Meyner</i>	409
11 ET 9	Internationale Potenzialeinschätzung: Auf der Suche nach dem „Glocal Player“ – Wunsch und Wirklichkeit <i>Helmut Methner, Stefan Kammhuber, Marion Bögl, Sonja Conrads, Rainer Schmidt</i>	423
11 ET 10	Einzel-AC oder Management-Audit – welche ist die Methode der Wahl bei der Einzeldiagnostik von Führungskräften? <i>Rüdiger Fruhner, Klaus Derksen, Silvana von Hayn</i>	433
11 ET 11	Ein Selbstmanagement-Tool der Deutschen Telecom T-Com – Werteorientierten Mitarbeiterentwicklung durch Self Assessment und selbstgesteuerte Entwicklungsplanung <i>Carina Muskulus, Andreas Lohff</i>	441

Anhang

Standards: Assessment Center Technik, Coaching, Personalentwicklung	455
Referentenprofile	489
Buchhinweise	501

* Die Einzelbeiträge des Kongresses waren hinsichtlich zweier Kriterien geordnet:

1.) Einordnung gemäß des behandelten AC-Themas

Wir unterscheiden bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung eines ACs insgesamt zehn Phasen. Jeder Beitrag ist einer bestimmten AC-Prozessphase zugeordnet.

Phase	Thema
1	Auftragsklärung und Bodenbereitung
2	Anforderungsanalyse
3	Vorauswahl und Vorbereitung der AC-Teilnehmer
4	Übungs konstruktion
5	Ablaufplanung
6	Beobachtung und Bewertung
7	Urteilsfindung
8	Feedbackprozesse
9	Umsetzung, Entscheidung und Entwicklungsempfehlungen
10	Erfolgsmessung und Qualitätskontrolle des Gesamtverfahrens
11	Beiträge, in denen mehrere AC-Phasen angesprochen werden (z.B. alle Allround-Beiträge mit Schilderung eines AC-Gesamtablaufs)

2.) Einordnung gemäß der Beitragsart

Neben der thematischen Einordnung werden die Beiträge zusätzlich hinsichtlich der Beitragsart (Präsentationsform, Zielgruppe usw.) unterschieden (BASKET-Prinzip):

Beitragsart	Inhalt
B – Basics	Beiträge, in denen das Grundlagenwissen und Vorgehen zu einer AC-Phase konkret beschrieben wird
A – Allround	Schilderungen eines Gesamtablaufs über alle AC-Phasen, Firmenbeispiele und Gesamtkonzepte
S – Special	Hier werden tiefergehende Fachfragen, Entwicklungen oder Forschungsergebnisse behandelt (Basics werden vorausgesetzt)
K – Kontrovers	Speziell die Themen werden dargestellt und diskutiert, zu denen es in und außerhalb des Arbeitskreises schon immer kontroverse Sichtweisen gab
ET - Erkenntnis-transfer	Kernfrage ist hier: Was kann man aus der AC-Erfahrung für andere Felder der Auswahl und Entwicklung lernen

Lücken in der Nummerierung ergeben sich durch die nicht dokumentierten Kontroversen.