

Erweiterung der Angebotspalette der zur Verhaltensprovokation einsetzbaren Gruppenaufgaben: Problemlöseszenarien

Martin Kersting

Im Rahmen von Assessment-Centern setzt die DGP eine Vielzahl von unterschiedlichen Gruppenaufgaben ein, mit denen Arbeits- und Entscheidungssituationen aus der jeweiligen beruflichen Praxis simuliert werden sollen. Bei einem neuen Typus von Aufgaben nutzen wir zur Provokation von Gruppenverhalten "computersimulierte Problemlöseszenarien".

Diese Verfahrensgruppe war ursprünglich mit dem Ziel konzipiert worden, einen Zugang zur Erfassung der sogenannten "operativen Intelligenz", der "Problemlösefähigkeit" oder "Fähigkeit zum vernetzten Denken" zu erhalten. Bei den Verfahren handelt es sich um zumeist computersimulierte Probleme und Aufgaben. Simuliert werden und wurden beispielsweise die Aufgaben der Bürgermeisterin/des Bürgermeisters einer Kleinstadt, der Leiterin/des Leiters eines Feuerwehreinsatzes, die Aufgaben einer Managerin/eines Managers oder einer Entwicklungshelferin/eines Entwicklungshelfers und vieles mehr. Der auf dem Computerbildschirm dargestellte Sachverhalt ist komplex und unterliegt meist einer gewissen Eigendynamik, die einen Handlungsdruck erzeugt. Es gibt mehrere wichtige Variablen, deren Existenz und Vernetztheit aber zum Teil intransparent sind. Den Problemlösern/innen stehen zahlreiche (kombinierbare) Eingriffsmöglichkeiten zur Verfügung, die sie zur Informationssuche und/oder zur konkreten Problemlösung einsetzen können. Die Teilnehmer/innen müssen sozusagen in einem "*Labyrinth möglicher Wege*" einen Weg auffinden, der sie zu einem oder mehreren (vorgegebenen) Zielen führt. Die Eingriffe der Teilnehmer/innen werden vom Computer umgesetzt, das System "reagiert" auf die Eingriffe, wodurch sich die Lage immer wieder neu verändert.

Die auf diesen Instrumenten basierende - ebenso fruchtbare wie kontrovers diskutierte - Forschung zum Problemlöseverhalten hat bislang zahlreiche wichtige Fragen noch nicht beantworten können. Der (geforderte und bereits praktizierte) Einsatz solcher Aufgaben zur Ermittlung individueller Fähigkeitskennwerte in der psychodiagnostischen Praxis ist mit dem aktuellen Erkenntnisstand nicht zu verantworten. Zur Provokation von Gruppenverhalten lassen sich die Aufgaben allerdings bereits einsetzen. So empfehlen GEILHARDT und MÜHLBRADT (1995, S. 12) beispielsweise, die Instrumente im Auswahlkontext "*vorerst nur als Medium (z.B. um Gruppendiskussionen in einem Assessment-Center auf einer motivierenden und realistischen Basis stattfinden zu lassen (...)) zu verwenden*". Dies beschreibt exakt den möglichen Einsatz der Szenarien in der DGP. In diesem Rahmen wird das Programm von einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter der DGP bedient, so daß auf seiten der Teilnehmer/innen keinerlei Computerkenntnisse notwendig werden. Die Szenarien sind für die Teilnehmer/innen aufgrund ihres spielerischen Charakters und der augenscheinlichen Realitätsnähe sehr attraktiv. Das zu bearbeitende Problem ist nicht statisch, sondern verändert sich unter dem Einfluß der Lösungsversuche der Teilnehmer/innen ständig. Der Aufforderungsreiz des "Problems" läßt die Teilnehmer/innen leichter vergessen, daß sie sich unter Beobachtung befinden. Dies ermöglicht - in Kombination mit der Dynamik des Geschehens - einen unverstellteren Zugang zum Verhalten. Die unmittelbare Umsetzung und Rückmeldung der Lösungen erfordern permanente feedbackabhängige Strategieanpassungen von den Teilnehmern/innen. Dadurch kann außerdem erreicht werden, daß - leichter als bei anderen Gruppenaufgaben - einzelne Vielredner mit dominantem Auftreten hinsichtlich der unzureichenden Qualität ihrer Problemlöseansätze "entlarvt" werden. Die Dynamik sorgt - bei zeitbegrenzter Vorgabe - für einen quasi "natürlichen" Druck, so daß auch das Gruppenverhalten (insbesondere Führungs- und Entscheidungsverhalten) unter Stress beobachtet werden kann. Diese Vorzüge der Aufgabe

wollen wir mit dem Einsatz als Gruppenaufgabe nutzen, ohne die Nachteile, die die Aufgabe beim Einsatz zur Individualdiagnostik mit sich bringt (insbesondere: ungeklärte interne und externe Validität der Maße für die Steuerungsleistung) in Kauf zu nehmen.

Ersten Erfahrungen zufolge waren die Teilnehmer/innen von der Aufgabe relativ begeistert, während die Beurteilungskommission sich ob der Dynamik des Geschehens und der Bedeutung des Computer-Bildschirms als Informationsquelle für die Teilnehmer/innen vor einige Beobachtungsprobleme gestellt sah. Diese Probleme sollen in Zukunft durch konzeptuelle Änderungen der Aufgabe gehandhabt werden.

Literatur

Geilhardt, Th. & Mühlbradt, Th.
(Hrsg.) (1995)

**Planspiele im Personal- und
Organisationsmanagement**
Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie