



Der Auswahlprozess Assessment-Center als Instrument der Eignungsdiagnostik



engl.: „asset“

→ Aktivposten, Aktivum

engl.: „assessment“

→ Begutachtung, Bemessung

amerik.: „Assessment-Center“

→ psychologisches Testverfahren,
Einstufungstest

→ **17. Jahrhundert:**

Offiziersauswahl

→ **60er Jahre:**

US-Unternehmen

→ **70er / 80er Jahre:**

deutsche Filialen von US-Unternehmen und
deutsche Großunternehmen

→ **90er Jahre:**

deutscher Mittelstand

Definition „Assessment-Center“

- Von 2 Stunden bis 5 Tage, mit 4 bis 12 Bewerbern oder Mitarbeitern
- Rollenspiele und Fallstudien
charakteristische Aufgabenstellungen für bestehende oder zukünftige Arbeitssituationen und Aufgabenfelder
- Diverse Tests
- Beobachtung und Beurteilung von externen Personalfachleuten und Führungskräften

- Personalauswahl (extern) → Einstellungstests
- Personalbeurteilung (intern) → Potentialanalyse für kurz- und mittelfristige Personalmaßnahmen
- Personalentwicklung (intern) → Bildungsbedarfsanalyse, Laufbahnplanung, Potentialanalyse für langfristige Personalmaßnahmen

Vorteil gegenüber Einzelgespräch

Jeder Bewerber kann **zeigen**:

- wo seine Stärken sind
- wie er mit anderen Menschen umgeht



Im Einzelgespräch kann er nur darüber
sprechen!

Vorteile für den Arbeitgeber

- Möglichkeit viele potentielle Mitarbeiter gleichzeitig zu prüfen
- Bessere Prüfung der Sozialkompetenz
- Individualität jedes AC's
- Aufwand beschränkt sich auf einen halben / ganzen Tag
- Ein AC kann Bewerber mehrerer Stellen abdecken

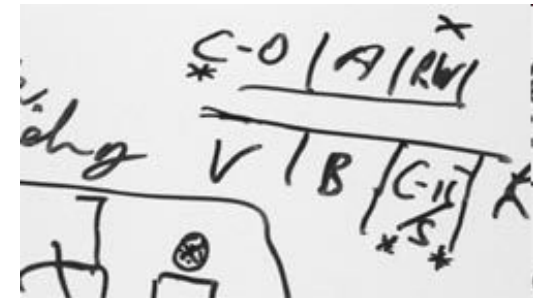


Vorteile für den Arbeitnehmer

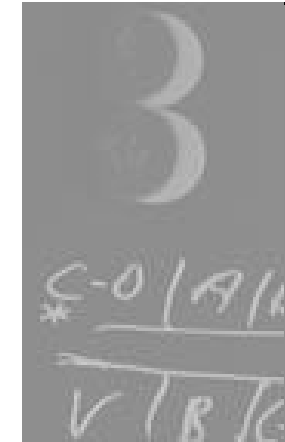
- Objektivere Beurteilung
- Bessere Chancen zur Selbstdarstellung
- Umfangreicher erster Eindruck vom Unternehmen
- Möglichkeit eines kompetenten Feedback



- Selbstpräsentation
(Vortrag, Interview)
- Präsentation
(z.B. für fiktiven Kunden)
- Konzentrationstest
- Orga-Spiel (z.B. Postkorb oder
Prioritätenspiel)



- Rollenspiel
(z.B. Kunde und Verkäufer)
- Intelligenztest
- Wissenstest (z.B. Allgemein- und Fachkenntnisse)
- Planspiel (z.B. Unternehmenssimulation)



„Ein AC beginnt beim Pförtner“

- Vorstellungsrunde
- Präsentation durch die Teilnehmer
- Schriftliche Aufgabe / Fallstudie am PC
- Gruppenaufgabe
- Diverse schriftliche Tests
- Feedbackrunde
- Einzelgespräche



- „Typischer Arbeitstag“
- Reale Probleme und Fragen
- Vernetztes Denken
- Persönlichkeit steht im Vordergrund
- Selbsteinschätzung der Kandidaten
- Internationale AC's
- Online AC's



Beispiel: Sprach-Logik-Test

Alle = W f n R

→ Alle Wege führen nach Rom

2 = R hat ein F

→ 2 Räder hat ein Fahrrad

3 = W aus dem MI

→ 3 Weise aus dem Morgenland

4 = Q in einem Kj

→ 4 Quartale in einem Kalenderjahr

5 = F an einer H

→ 5 Finger an einer Hand

- Gegründet im Jahr 2000, 5 Mitarbeiter
- 300 AC's, 2.500 Teilnehmer,
für 50 mittelständische Firmen

Dienstleistungsspektrum:

- Personalberatung (Personalakquise und -selektion, Assessment-Center)
- Unternehmensberatung
- Spanischsprachige Businessprojekte



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

