



Assessment Center

Was ist ein Assessment Center und warum entscheiden sich Unternehmen dafür?

Das Assessment Center, kurz AC genannt, ist ein Gremium, das in einem Auswahlverfahren die Bewerber ermitteln soll, die den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle bestmöglich entsprechen. In der Regel entscheiden sich Unternehmen für ein Assessment Center, wenn führende Positionen besetzt werden sollen. Damit werden die bewährten Auswahlmethoden ergänzt.

Zielsetzung eines Assessment Centers und die Anwendungsbereiche

Im Auswahlprozess von neuen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist das Assessment Center ein Instrument zur Darstellung von Stärken und Schwächen der Bewerber und Bewerberinnen in realitätsnahen berufstypischen Situationen. Darüber hinaus dient es auch als Instrument zur Weiterentwicklung von bereits im Unternehmen tätigen Mitarbeitern.

Zu den Aufgaben eines Assessment Centers gehören:

- Interne und externe Bewerber auszuwählen
- Die Weiterentwicklung der Teilnehmer und bereits im Unternehmen tätigen Mitarbeitern (Entwicklungs-AC)
- Führungspotenzial erkennen
- Entwicklungspotenzial sowie Trainingsnotwendigkeiten
- Das Assessment Center ist ein aufwändiges und auch kostenintensives Verfahren, das sorgfältige
- Planung und Durchführung von Seiten der Unternehmen voraussetzt.

Charakteristik eines Assessment Centers

Folgende Merkmale, die ein Assessment Center kennzeichnen, findet man in der Regel vor: Das Assessment Center dauert meistens zwischen einem und fünf Tagen und es nehmen mehrere Bewerber gleichzeitig an den Veranstaltungen teil. Die Bewerber werden während der Übungen von vier bis acht Personen beobachtet, die am Ende das Verhalten, einschließlich des Sozialverhaltens, der Bewerber beurteilen. Geleitet werden diese Übungen von mindestens einem Moderator. Die Übungen bestehen aus realitätsnahen und stellenspezifischen Aufgaben. Im Anschluss erhalten die Bewerber Informationen und Aufklärung über das Verfahren. Zum Abschluss werden den Bewerbern die Ergebnisse mitteilt.

Die Bausteine des Assessment Centers aus denen die Übungen zusammengestellt werden

Situationsbezogene Übungen wie beispielsweise Rollenspiele, Gruppendiskussionen, Postkorb-Übungen sind die Bausteine des Assessment Centers, deren Kombination in der Praxis immer wieder findet. Weitere Übungen sind Fallstudien, Einzel- und Gruppenpräsentationen, Test der Konzentration, Intelligenz, Persönlichkeit und der Leistung des jeweiligen Bewerbers sowie Interviews.

Beteiligte Personen im Assessment Center

Die teilnehmenden Personen eines Assessment Centers können in drei Gruppen aufgeteilt werden: Die Bewerber, Assessees genannt, die Beobachter und der oder die Moderator/en.

Die Bewerber sind die Teilnehmer, um die es geht. Sie sind die Kandidaten, die eine Vorauswahl im Vorfeld überstanden haben und bei denen eine abschließende Einstellung als real eingestuft wird.

Das Team der Beobachter, die in der Regel aus dem Unternehmen kommen, Führungskräfte und höher angesiedelt sind als die Bewerber hat die Aufgabe, ihnen zugewiesene Bewerber bei den einzelnen Aufgaben zu beobachten. Diese Beobachtungen werden protokolliert und daraus ein



Kurzgutachten erstellt. In der anschließenden Beobachterkonferenz wird dann ein gemeinsames Endgutachten erstellt.

Der oder die Moderator/en sind verantwortlich für die Leitung und die Durchführung des Assessment Centers und sorgen dafür, dass die Teilnehmer in die einzelnen Übungen eingewiesen werden und diese geordnet und transparent ablaufen. Obwohl sie während der Übungen anwesend sind, bleiben sie neutral. Allerdings haben sie die Möglichkeit, bei der Beobachterkonferenz mitzuentcheiden, falls die Beobachter keine Einigkeit erzielen oder die Richtlinien der Bewertung grob missachtet werden.

Der mögliche Ablauf eines drei Tage dauernden Assessment Centers

In der Regel beginnt der erste Tag mit der Begrüßung und Vorstellung der Teilnehmer und der Bekanntgabe, wie das Assessment Center abläuft. Danach finden Einzelinterviews statt, woran sich dann eine Gruppendiskussion anschließt. Die Mittagspause wird mit einem gemeinsamen Mittagessen verbracht. Danach finden Postkorb-Übungen, Leistungstests, die Vorbereitung einer Präsentation und die Präsentation selbst statt. Der Tag wird mit dem Abendessen beschlossen. Der zweite Tag beginnt mit einer Fallbearbeitung, gefolgt vom Rollenspiel eines Kundengesprächs. Das Mittagessen beendet zunächst den Tag für die Bewerber. Die Beobachter setzen sich zur Beobachterkonferenz zusammen, diskutieren die Ergebnisse und erstellen ein Gutachten. Am dritten Tag werden Gespräche mit den Teilnehmern geführt, in denen ihnen die Ergebnisse und Empfehlungen bekannt gegeben werden.

Dies war nur ein Beispiel. Natürlich kann ein Assessment Center auch nur einen Tag dauern und in anderer Reihenfolge stattfinden.

Gut vorbereitet ist halb gewonnen/Lampenfieber/Feedback annehmen

Jeder, der an einem Assessment Center teilnimmt, ist aufgeregt. Allerdings sollte man das nicht auf die leichte Schulter nehmen und sich darum gründlich auf mögliche Assessment Center-Übungen vorbereiten und ruhig zu bleiben. Egal, wie die Schlussbewertung ausfällt, man hat auf jeden Fall eine wertvolle Erfahrung gemacht und erhält am Ende ein so grundlegendes und ausführliches Feedback, wie selten.

Nochmal checken, ob man an alles gedacht und nichts vergessen hat.

Es wird ernst - Der Tag des Assessment Centers

Darauf sollte man achten, dass man ansprechend gekleidet und gut gepflegt ist. Kein aufdringliches Parfüm oder Rasierwasser, wenig Schmuck und dezentes Make-up.

Hat man alles eingepackt, wie Bewerbungsunterlagen, Informationsmaterial über das Unternehmen, ein Block und Stifte, die funktionieren? Kennt man den Weg und hat man eine Wegbeschreibung? Auf die Körperhaltung achten und freundlich aber selbstbewusst auftreten. Darüber hinaus sollte man sich seiner eigenen Stärken bewusst sein und daran denken, wo der Nutzen für sich selbst im Unternehmen liegt.

Nach Beendigung des Assessment Centers sollte man das erhaltene Feedback der Beobachter aufschreiben und mit dem eigenen Bild vergleichen sowie das eigene Verhalten nochmals Revue passieren lassen.

