



In einem Assessment-Center erwarten die Bewerber verschiedene Übungen.

Factbox

Größe von Gruppen-Assessment-Center: 2-10 Personen
Dauer: einige Stunden bis mehrere Tage
Standardaufgaben: Selbstpräsentation, Rollenspiele, Gruppendiskussionen, Konfliktgespräche, Postkorbübung. Häufig auch Wissens- und Intelligenztests.
Überprüfte Schlüsselkompetenzen: Orientieren sich an den Anforderungen einer zu besetzenden Stelle. Beispiele hierfür sind: soziale Kompetenzen, Kommunikations-, Führungs- und Präsentationsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Rhetorik und Sprachgewandtheit, Flexibilität, Belastbarkeit.

ASSESSMENT-CENTER

DER HÄRTETEST

Vor allem große Unternehmen rekrutieren ihr Personal häufig über ein Assessment-Center.

Wie zielführend dieses Verfahren ist, darüber scheiden sich die Geister.

Ob Trainee, Berufseinsteiger oder Führungskraft – bei der Rekrutierung von geeignetem Personal setzen vor allem größere Unternehmen sehr häufig auf ein ganz spezielles Auswahlverfahren: das Assessment-Center. Während eines Gruppen-Assessment-Centers, das einige Stunden oder auch mehrere Tage dauern kann, müssen die Kandidaten verschiedene Tests und unternehmensbezogene Aufgaben bewältigen. Dabei werden

sie von unternehmensinternen oder externen Beobachtern auf Basis zuvor festgelegter Kriterien beobachtet und bewertet.

Praxistest. „Ein Assessment-Center ist meistens das letzte Entscheidungsverfahren einer Stellenbesetzung, zu dem natürlich wirklich nur mehr jene Bewerber eingeladen werden, welche sich aufgrund ihrer Referenzen oder beruflichen Erfahrungen am besten für die Position zu eignen scheinen.

Im Assessment-Center geht es dann darum, möglichst berufsrelevante Situationen zu erzeugen und die Akteure in

ihrem konkreten Verhalten zu beobachten“, erklärt Simon Bertl, Geschäftsführer des HRM Personal Institut. Beim



ANZEIGE FOTOS: COLOURBOX.COM

Assessment-Center wird also überprüft, wie der Kandidat in der Praxis agiert – ein wesentlicher Entscheidungsfaktor, der in einem reinen Vorstellungsgespräch nur bedingt überprüfbar ist.

Übungskatalog. Aufbau und Ablauf eines Assessment-Centers können variieren. Zu den Standardaufgaben eines Assessment-Centers gehören Selbstpräsentation, Gruppendiskussionen, Konfliktgespräche oder Rollenspiele. Neben diesen Übungen kommen häufig auch Intelligenz- und Wissenstests oder Leistungs- und Persönlichkeitsverfahren zum Einsatz. Letztere sollen Aufschluss über bestimmte Charaktereigenschaften eines Kandidaten oder dessen Konzentration und Ausdauer geben. Bei der sogenannten Postkorbübung beispielsweise muss der Bewerber unter Zeitdruck eine Liste von Terminen und Aufgaben abarbeiten. Dabei wird überprüft, wie schnell ein Kandidat Entscheidungen trifft, ob er Prioritäten setzen und Aufgaben delegieren kann. Je nach Anforderungen der zu besetzenden Stelle stehen Schlüsselkompetenzen wie zum Beispiel Team-, Kommunikations-, Führungs- oder Handlungsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Eigeninitiative, Sprachgewandtheit und Flexibilität im Mittelpunkt der Beobachtungen.

Kritik. Während die einen auf das Assessment-Center schwören, kritisieren andere, es verfüge nur über eine geringe Aussagekraft im Berufsalltag. Dem pflichtet auch Sonja Hornsteiner, Leiterin des WIFI Bil-

dungsconsultings, bei: „Ein Assessment-Center liefert nur eine Momentaufnahme in einer speziellen Situation. Es lässt wenige oder keine Rückschlüsse auf tiefer liegende Persönlichkeitskriterien zu.“ Von Experten häufig kritisiert wird vor allem der Versuch von Bewerbern, sich während des Assessment-Centers zu verstellen. „Ein Assessment-Center kann sogar irreführend werden, wenn es in eine Schauspielerei ausartet oder wenn die Beobachtungen völlig laienhaft initiiert und ausgewertet werden. Speziell älteren Bewerbern fällt dieses Auswahlprozedere oft schwer, jüngere Personen hingegen sind in der Regel viel ungenierter und wirken dadurch auch natürlicher“, meint Simon Bertl.

Authentizität gefragt. Schauspielerei ist nicht zielführend – darüber sind sich die Experten einig. Nicht zuletzt deshalb, weil sich gespieltes Verhalten im Job nicht dauerhaft durchhalten lässt ohne dass die Arbeitsleistung oder die eigene Psyche darunter leiden. Mittlerweile füllt die Ratgeberliteratur zum Thema Assessment-Center ganze Verkaufsregale. Die beste Vorbereitung auf ein Assessment-Center ist laut Hornsteiner eine Selbstreflexion, das Bewusstmachen eigener Stärken und Schwächen: „Wichtig ist eine intensive Auseinandersetzung mit sich selbst: Was kann ich, wo habe ich eher Probleme, was sind meine Wünsche und Neigungen. Ist man sich darüber bewusst, wirkt man in jeder Bewerbungssituation glaubwürdig und authentisch – und das ist das letztendlich Wichtigste!“ ■



Teamfähig oder nicht? Auch dieser Frage wird in einem Assessment Center auf den Grund gegangen.

Volksbank startet Wohnbau-Offensive!



Foto: Die Fotografin

Dietmar Obojes, Volksbank-Wohnbau-Experte: „Machen Sie jetzt einen unverbindlichen Wohnbau-Check bei der Volksbank Tirol Innsbruck-Schwaz AG – es zahlt sich aus.“

Die Wohnbauberater der Volksbank Tirol Innsbruck-Schwaz AG haben schon viele Kunden erfolgreich auf ihren Weg zum eigenen Heim begleitet. Von diesen Erfahrungen sollen auch Sie profitieren. Bei einem unverbindlichen Wohnbau-Check in der Volksbank erhalten Bauherren nicht nur ein persönliches Angebot, sondern auch jede Menge Tipps für eine perfekte Wohnbau-Finanzierung.

Nutzen Sie jetzt das tiefe Zinsniveau! Kaufen, Bauen oder Sanieren – günstiger könnte der Zeitpunkt nicht sein, denn das Zinsniveau macht Kredite äußerst billig. Volksbank-Wohnraum-Kredite gibt es jetzt mit variablen Top-Zinsen schon ab 2,25 % (2,6 % Effektivverzinsung).

Finanzieren Sie mit garantierter Zinsobergrenze! Volksbank-Wohnraum-Kredite sind auf Wunsch mit einer bis zu 20 Jahren garantierten Zinsobergrenze von 5,5 % ausgestattet. Steigen die Zinsen in der Zukunft wieder, was durchaus zu erwarten ist, greift ab 5,5 % die vereinbarte „Deckelung“.

Kostenfreie Volksbank-Hotline
 0 800 / 82 81 23
 www.wohn-bank.at

