

## Assessment-Training

# Selbstversuch für besseres Verständnis

Assessment Center sind stark gefragt. HR-Professionals und Linienverantwortliche wollen genauer wissen, was die Kandidaten erwartet und wie ein professionelles AC durchgeführt wird. In Live-Assessment-Trainings bauen Sie sich dieses Wissen auf.

Von Ulrike Clasen

Für Unternehmen bedeutet der Einsatz von qualitativ hochwertigen Assessment Centern Sicherheit. Personalentscheidungen gründen auf den Beobachtungen mehrerer geschulter Assessoren und Assessorinnen, meist PsychologInnen sowie HR- und Linienverantwortlichen. Das Mehr-Augen-Prinzip wie auch multiple Beobachtungssequenzen erhöhen die Treffsicherheit. Ein wichtiger Aspekt, wenn man bedenkt, dass eine Fehlbesetzung mehrere hunderttausend Franken Mehrkosten nach sich ziehen kann.

## Vorteil Assessment Center

In Arbeitssimulationen, welche in Auswahl-Assessments auf die zu besetzende Stelle zugeschnitten sind, wird konkret gezeigtes Verhalten systematisch erfasst. Meist handelt es sich dabei um Präsentationen, Rollenspiele, Gruppenarbeiten oder Planungs- und Problemlösungsaufgaben. Beobachtet werden die Ausprägungen von Verhaltensweisen wie beispielsweise Entscheidungs- und Urteilsvermögen, Überzeugungskraft, sicheres Auftreten, sprachliches Ausdrucksvermögen oder Teamfähigkeit. Besonders auf Führungsebene sowie allgemein bei der Besetzung von Stellen, in denen soziale Fähigkeiten Schlüsselkompetenzen darstellen, ist ein Assessment Center das Mittel der Wahl. Es gibt wohl kein anderes psychologisches Verfahren, das soziales Verhalten derart gezielt und systematisch erfassen kann.

Kandidatinnen und Kandidaten ziehen ebenfalls einen grossen Nutzen aus der Teilnahme an einem Assessment Center. Sie erhalten ein umfassendes und be-



Erleben, was es heisst ein Assessment Center zu durchlaufen.

gründetes Feedback über die eigenen Stärken und Entwicklungspotenziale sowie eine Gegenüberstellung ihres Selbstbildes mit dem Fremdbild psychologisch geschulter Assessorinnen und Assessoren. Da mehrere Beobachtende für das Zustandekommen der Bewertung verantwortlich sind, empfinden die Teilnehmenden die Beurteilung eher als objektiv. Sie erhalten durch Arbeitssimulationen, welche die zu besetzende Stelle abbilden, Informationen über das Tätigkeitsfeld und können so das Risiko minimieren, die falsche Stelle anzutreten.

Die richtige Auswahl von Führungskräften ist entscheidend für den Erfolg einer jeden Organisation. Es lohnt sich also, geeignete Instrumente für den Auswahlprozess zu kennen und einzusetzen.

## HR-Fachpersonen sollten AC kennen

Mit methodisch durchdachten Assessment Centern werden nachweislich valide Entscheidungsgrundlagen gelegt. Trotzdem können diese nur dann zielführend eingesetzt werden, wenn Wissen bezüglich Qualitätskriterien, klaren Vorteilen und Regeln, nach denen ein AC konstruiert wurde, vorhanden sind. Genau an der Stelle setzt das Live-Assessment-Training für HR-Professionals an.

Das von Swiss Assessment zertifizierte Kompetenzen-Assessment, bzw. Professional-View-Assessment, bildet ein typisches Auswahl- und Development-Verfahren ab. Mit dem Erleben eines Assessments gewinnen Fachpersonen wertvolle Einsichten in die Durchführung und den Aufbau sowie die Methodik. Sie



erfahren sozusagen live was es bedeutet, beobachtet zu werden und erkennen den Nutzen als teilnehmende Person sowie für Unternehmen. Die Anschlussfähigkeit wird in einem ausführlichen Fach- und Feedbackgespräch sichergestellt. Die Teilnehmenden erhalten qualifiziertes Feedback zu ihren persönlichen Ergebnissen. Ausserdem werden im Rahmen der beruflichen Kompetenzerweiterung Fragen bezüglich Anwendung und Methodik von Gruppen-Assessments und die Vorbereitung der Kandidaten geklärt. Wie ist ein aussagekräftiger Bericht formuliert? Welche psychologischen Tests werden eingesetzt? Welche Trends prägen zukünftig den Assessment-Markt? Wie können Assessment Center gezielt zur Leistungssteigerung und zur persönlichen Weiterbildung eingesetzt werden?

Die Einsatzfelder von Assessment Center werden immer breiter. Kompetenzen in diesem Bereich auszubauen erscheint äusserst sinnvoll und birgt grosse Chancen in der Arbeitswelt 4.0.

### Qualitäts-Aspekte und Empfehlungen

Der professionelle Einsatz von Assessment Centern erfordert Fingerspitzengefühl, Qualitätsbewusstsein und aktuelles Wissen. Die Teilnehmenden profitieren von Wissen bezüglich neuester Entwicklungen und werden auf Unterschiede im Einsatz und der Qualität sensibilisiert. Vielfach buchen Unternehmen Assessment Center extern. Ein differenzierter Blick ermög-

### Was Teilnehmende über das Training sagen

«Beruflich empfinde ich es als Benefit, solch ein Diagnostik-Instrument einmal live erlebt zu haben. Privat schärfte das Professional-View-Assessment meinen Blick auf die eigenen Fähigkeiten und Potenziale und motivierte mich, weitere Entwicklungsschritte zu planen und umzusetzen.»

«Es war auch hilfreich zu sehen, wie anstrengend so ein Tag doch ist.»

«Es fällt mir in Zukunft auch leichter zum Thema Assessment den Entscheidungsträgern beratend zur Seite zu stehen und die Pros und Cons von Gruppenassessments aufzuzeigen.»

«Es hilft mir empathischer gegenüber Kandidaten zu sein, die ein AC-Training vor sich haben. Auch hilft es, die Kandidaten/innen besser zu sensibilisieren und vorzubereiten, gerade auch im Development Center.»

«Ich kann mich besser vorbereiten, sollte ich zu einem Assessment eingeladen werden. Ich habe somit einen doppelten Nutzen.»

«Sowohl bei der Führung meines Teams wie auch bei zukünftigen Neueinstellungen werde ich das gewonnene Wissen anwenden können.»

«Ich habe ein Gefühl bekommen, wie ein mögliches Gruppenassessment aussieht und welche Schlüsse draus gezogen werden können. Ebenfalls war spannend, wie die Gruppe funktionieren würde, man kannte sich ja nicht.»

licht die richtige Wahl des Anbieters und somit nachhaltige Rekrutierungsstrategien. Der entscheidende Ausgangspunkt für hochwertige Diagnostik besteht in der sorgfältigen Auswahl der eingesetzten Methoden sowie der Beobachtenden. Es lohnt sich, zertifizierte Assessment Center zu bevorzugen. Damit ist eine professionelle Durchführung sichergestellt und Qualität von Auswertungen und Feedback-Berichten gewährleistet.

Die Überlegungen für den Einsatz eines Assessment Centers müssen in den gesamten internen Auswahlprozess eingebunden werden. Alle Beteiligten und Betroffenen müssen Verantwortung übernehmen, die Assessment Center

Methode als Gesamtprozess zu betrachten. Damit wird es dann gelingen, einen Rahmen zu bieten, indem die Teilnehmenden ihre Leistungsfähigkeit optimal abrufen können, aber auch Defizite bzw. Entwicklungspotenzial deutlich werden.



#### Autorin

Ulrike Clasen gründete vor 15 Jahren das Unternehmen Netzwerk Kadertraining. Als Führungskräfteentwicklerin begleitet sie Organisationen und Einzelpersonen in den verschiedenen Transformationsphasen der Arbeitswelt 4.0. [www.kadertraining.ch](http://www.kadertraining.ch) und [www.assessment-training.ch](http://www.assessment-training.ch)



**So geht Mitarbeiterverpflegung heute.**

Mitarbeitende können Lunch-Checks in mehr als 7000 Restaurants einlösen und geniessen so kulinarische Vielfalt. Über die attraktive Alternative zum Personalrestaurant und zu Spesen freut sich das Team und der Chef: Lunch-Checks sind bis zu einem Betrag von 180 Franken pro Monat und Mitarbeitenden von allen Sozialabgaben befreit.

Jetzt alle Vorteile entdecken auf [lunch-check.ch](http://lunch-check.ch)

**SCHWEIZER LUNCH-CHECK**  
DIE LECKERSTE WÄHRUNG DER SCHWEIZ.



Startbahwest