

Leistungsbeschreibung

Assessment-Center

Leistungsbeschreibung

j.kraan@evolog.de

ein Leistungsangebot

der Berater der EVOLOG Beratersozietät GbR

EVOLOG
Beratersozietät GbR

0221 / 92 15 95 -0
0221 / 92 15 95 -25

c.meiss@evolog.de
www.evolog.de

© EVOLOG
Systemgesellschaft mbH
Else-Lang-Str. 1
50858 Köln

Assessment-Center

GLIEDERUNG

	Seite
I. Zielsetzung	3
II. Vorbereitung	3
1. Erstellung eines Anforderungsprofils	3
2. Bewerberauswahl	4
3. Konzeption des Assessment-Centers	4
4. Beobachterschulung	5
III. Durchführung	6
1. Zeitplanung	6
2. Durchführung des Assessment-Centers	6
3. Auswertung	7
4. Nachbereitung	7
IV. EVOLOG-Dienstleistungen	8

In diesem Dokument wurde die männliche Schreibform der Personen zur besseren Lesbarkeit gewählt.

Assessment-Center

I. Zielsetzung

Die Personalauswahl in Unternehmen ist idealerweise qualitätsorientiert, objektiv, fair und transparent gestaltet. Um das Risiko von Fehlbesetzungen zu minimieren, bedarf der Auswahlprozess einer besonderen Sorgfalt. Um das zu gewährleisten, eignet sich das Instrument des Assessment-Centers. Hier wird die Passung zwischen dem Bewerber einerseits und der beruflichen Aufgabe andererseits überprüft. Dieses erprobte Auswahlverfahren kombiniert eignungsdiagnostische Erkenntnisse, das ‚Mehraugenprinzip‘ von mehreren geschulten Beobachtern und die unternehmensspezifischen Besonderheiten sinnvoll miteinander.

Neben den spezifischen fachlichen Anforderungen an die Aufgabe im Unternehmen werden zunehmend persönliche und soziale Kompetenzen zu einem Erfolgsfaktor für eine gute Besetzung. Durch dieses professionelle Auswahlverfahren können eine Vielzahl von Potenzialen, Kompetenzen – aber auch Risiken ermittelt werden.

II. Vorbereitung

1. Erstellung eines Anforderungsprofils

Im Vorfeld der Konzeption des Assessment-Centers wird eine Arbeits- und Anforderungsanalyse zur spezifischen Aufgabe erstellt. Das Ergebnis ist ein Anforderungsprofil, das die erfolgskritischen Aspekte der Aufgabe beschreibt.

Das Anforderungsprofil wird von den EVOLOG-Beratern in Kooperation mit den Personengruppen im Unternehmen entwickelt, die diese Position wesentlich mitgestalten. Das Profil integriert zudem die Unternehmensziele sowie die bestehenden Personal- bzw. Personalentwicklungskonzepte.

Assessment-Center

2. Bewerberauswahl

Nach der Erstellung des Anforderungsprofils wird eine prägnante und werbende Stellenausschreibung formuliert. Diese wird in den geeigneten Printmedien bzw. Stellen-Onlinebörsen platziert.

Die eingehenden Bewerbungsunterlagen werden von den EVOLOG-Beratern anhand von definierten Kriterien ausgewertet. So werden z. B. neben dem Erscheinungsbild der Bewerbung, einem Abgleich der Qualifikationen mit dem Anforderungsprofil auch die Nachvollziehbarkeit der Bewerbung, die Stationen des Lebenslaufes oder Lückenlosigkeit und Aussagekraft der Zeugnisse geprüft.

Der nächste Auswahlsschritt ist ein strukturiertes Telefoninterview mit den geeigneten Bewerbern. Die Auswertung der Bewerbungsunterlagen bietet Anknüpfungspunkte für dieses Gespräch. Daraus ergeben sich dann übergreifende Fragen, wie z. B.: Motivation der Bewerbung, sprachliche Kompetenzen, berufliche Ziele und Perspektiven.

Nach den Telefoninterviews wird in Absprache mit den Ansprechpartnern im Unternehmen eine Auswahl der geeigneten Bewerber für das AC getroffen. Die Anzahl der Teilnehmer ist abhängig vom Anforderungsprofil und liegt idealerweise zwischen 8 und 12 Teilnehmern.

3. Konzeption des Assessment-Centers

Um eine fundierte Prognose über die Eignung eines Bewerbers auf eine spezifische Aufgabe im Unternehmen treffen zu können, wird die Arbeitssituation so realistisch wie möglich in den Übungen des AC's nachgestellt.

Das Stellenprofil bringt auch Anforderungen mit sich, die nicht in einer Übung simuliert werden können. Um für diese wesentlichen Anforderungen fundierte Erkenntnisse zu erheben, bietet sich der Einsatz von eignungsdiagnostischen Verfahren an.

Assessment-Center

In Absprache mit den Ansprechpartnern im Unternehmen sind folgende Übungen während des eintägigen AC's geplant:

- Selbstpräsentation der Teilnehmer und anschließendes Interview
- Teamübung
- Postkorbübung
- Fallstudie
- Rollenspiel
- eignungsdiagnostische Verfahren

4. Beobachterschulung

Bei der Zusammensetzung der Beobachtergruppe empfiehlt sich eine repräsentative Mischung von Personen aus dem Unternehmen, die ausreichende Erfahrung im Unternehmen haben und einen fachlichen Hintergrund zur Zielfunktion mitbringen. Das Beobachterteam wird von einem EVOLOG-Berater verstärkt und unterstützt.

Im Vorfeld des AC's wird eine halbtägige Beobachterschulung und –einweisung durchgeführt. Während dieser Beobachterschulung werden sowohl die Beobachterdimensionen der Übungen des Assessment-Centers, mögliche Beobachtungsfehler als auch die Dokumentation in den Beobachterbögen vorgestellt. So werden alle Beobachter schon im Vorfeld auf die Besonderheiten der Bewerber eingestimmt und können ihr Augenmerk während des Assessment-Centers besser fokussieren.

Assessment-Center

III. Durchführung

1. Zeitplanung

Vorschlag für die Zeitplanung des Assessment-Centers:

- halbtägige Beobachterschulung im Vorfeld des Assessment-Centers,
- 09:00 – 17:00 Uhr Assessment-Center,
- 17:00 – 19:00 Uhr Beobachterkonferenz

sowie zeitnahe ausführliche Feedbackgespräche mit den nicht ausgewählten Teilnehmern einige Tage nach dem AC.

2. Durchführung des Assessment-Centers

Das Assessment-Center wird von zwei Beratern der EVOLOG Beratersozietät GbR durchgeführt. Diese sind zuständig für

- Moderation,
- Beobachtung,
- Testdurchführung.
- Organisation und Zeiteinhaltung

Der EVOLOG-Moderator und geeignete Hilfsmittel wie Durchführungsunterlagen, Zeitpläne und Dokumentationsbögen sorgen dafür, dass sich das Beobachterteam voll auf seine Aufgabe konzentrieren kann. Die professionelle Planung und Durchführung des AC's sind eine Voraussetzung für einen fairen und respektvollen Umgang mit den Bewerbern.

Um einen ungestörten und vertraulichen Rahmen zu gewährleisten, soll das AC außerhalb des Unternehmens oder an einem geschützten Ort im Unternehmen durchgeführt werden.

Assessment-Center

3. Auswertung

Im Anschluss an das AC werden die Daten der eignungsdiagnostischen Verfahren und der Beobachtungen des Beobacherteams zu einem Gesamtergebnis zusammengefasst.

In der Beobachterkonferenz am Ende des Tages werden die Ergebnisse und Eindrücke des Tages diskutiert und analysiert. Dieser Prozess wird von einem EVOLOG-Berater moderiert und strukturiert. Die Entscheidungsfindung für die geeigneten Bewerber erfolgt am Ende der Beobachterkonferenz.

4. Nachbereitung

Im Anschluss an das AC erhalten die Bewerber auf Wunsch ein Feedback zu ihren individuellen Ergebnissen. Das Feedback wird von den EVOLOG-Beratern durchgeführt, hier ist eine wertschätzende Rückmeldung eine wichtige Voraussetzung für die Akzeptanz der Bewerber.

Die Ergebnisse der Bewerber werden in einem Kurzgutachten für die abgelehnten Bewerber und in einem ausführlicheren Gutachten für die angenommenen Bewerber beschrieben. Diese Gutachten bieten eine solide Grundlage für eine weitere Förderung der eingestellten Bewerber im Unternehmen.

Assessment-Center

IV. EVOLOG-Dienstleistungen

Die Vorbereitung und Durchführung des Assessment-Centers wird von Diplom-Psychologen durchgeführt, die über langjährige Erfahrungen als Berater der EVOLOG Beratersozietät GbR im Personalumfeld und der Unternehmensberatung verfügen.

- komplette administrative Abwicklung durch EVOLOG
- Abstimmung des Anforderungsprofils einschließlich entsprechender Vorgespräche mit dem Auftraggeber
- Übertragung dieses Profils in die entsprechenden Übungen und in die Organisation des Assessment-Centers
- Vorbereitung des Assessment-Centers und der Beobachterschulung und –einweisung
- Durchführung und Moderation des Assessment-Centers und der Beobachterkonferenzen
- Durchführung der Beobachterschulung und –einweisung
- Vorbereitung und Durchführung der Feedbackgespräche
- Ergebnis- und Qualitätssicherung

Köln, Juli 2011

IMPRESSUM:
Leistungsbeschreibung „Assessment-Center“
Juli 2011

© EVOLOG Systemgesellschaft mbH, Else-Lang-Straße 1, 50858 Köln