

ASSESSMENT CENTER

Die zuverlässigste Methode, um den künftigen Erfolg von Bewerbenden vorauszusagen, wäre eine echte Probezeit in der neuen Rolle. Dafür fehlt die Zeit. Assessment Center sind der nächstbeste Weg.

In der Vorbereitung definieren die Anbieter erfolgskritische Situationen für die betreffende Position und entwickeln dazu passende Aufgaben. Die Teilnehmenden bearbeiten diese unter Beobachtung durch Assessoren – oft Vorgesetzte des auftraggebenden Unternehmens – und werden dabei systematisch eingeschätzt. Studien belegen: Assessment Center haben eine hohe Validität bei der Vorhersage von beruflichem Erfolg.

Der Nachteil: Sie sind aufwändig und teuer – und kommen daher fast ausschliesslich bei Top-Positionen zum Einsatz. Auf anderen Hierarchiestufen müssen geeignete Fach- und Führungskräfte anders erkannt werden. Eine wirkungsvolle Alternative sind konkrete Beispiele aus dem Berufsalltag: Gut erzählte Geschichten lassen erbrachte Leistungen vor dem inneren Auge der Zuhörenden lebendig werden. Vorausgesetzt, die Interviewer verfügen über die nötige Interviewkompetenz – und daran fehlt es häufig.

Eine stärkere Professionalisierung der Rekrutierung bleibt deshalb ein dringendes Anliegen.

Artikel zu Assessment Center

- Erfolgreiche Karriere-Gestaltung durch Selbstbeobachtung
- Waru ich keine Persönlichkeitstests einsetze