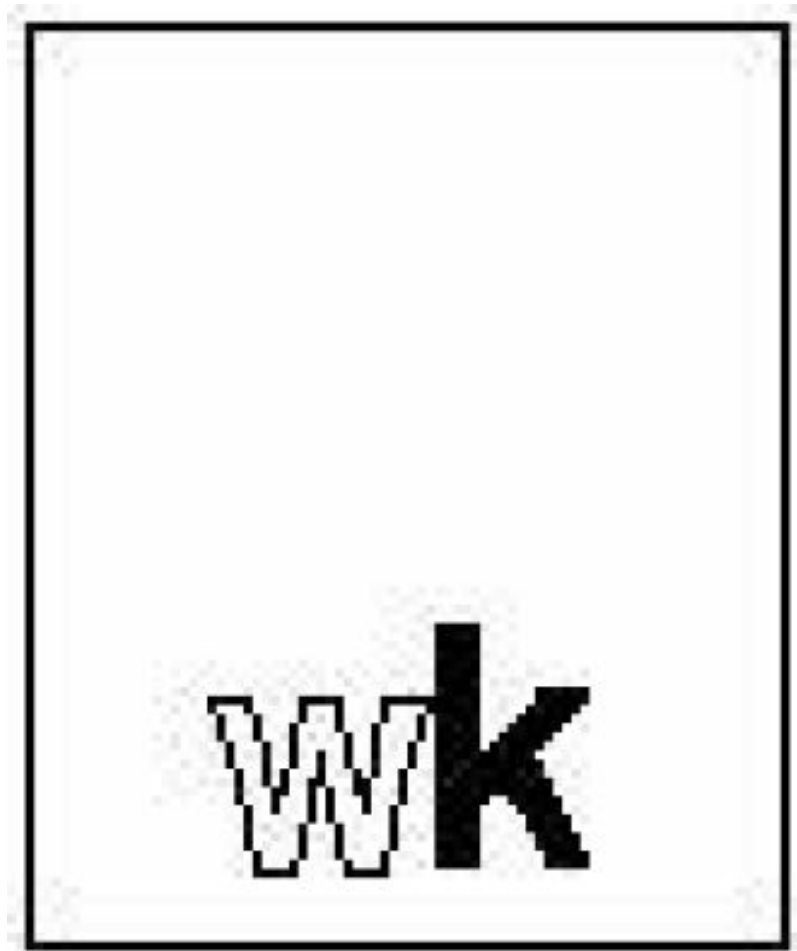


Assessment-Center im Niedergang?

09.02.2010, 12:54 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Krinner + Partner*

Presseagentur: *wk-partner.eu*



wk-partner.eu

Nur der professionelle Umgang rettet das bewährte Bewerberauswahl Tool.

Das Assessment Center (AC) hat sich auch in deutschen Unternehmen zu einem bewährten Instrument für die Bewerberauswahl entwickelt, denn neben der fachlichen Kompetenz ist es die umfassende Berücksichtigung der Persönlichkeit eines Bewerbers, die beim AC im Mittelpunkt steht. Dennoch scheint es, als ob die Tage des Assessment Centers gezählt sind.

Bei richtiger Anwendung ist das Verfahren anderen Beurteilungsinstrumente meist überlegen. Durch die abschließende Diskussion in der Beobachterkonferenz, als wichtigem Teil des Verfahrens, sichert das AC Objektivität. Es erforscht in mehreren Schritten mit Fallbeispielen und Übungen, oder auch Rollenspielen sehr differenziert die einzelnen Persönlichkeitskriterien eines Bewerbers. Reinen Selbstdarstellern und Schwätzern allerdings bietet das Assessment-Center kein Podium.

Das AC leidet zunehmend an qualitativer Auszehrung. Das beklagen auch immer mehr Personal-Psychologen (siehe auch Süddeutsche Zeitung vom 3.2.2010). Durch falsche Konzepte, unprofessionelle Beobachter und Personalverantwortliche, organisatorische Mängel, oberflächliche Auswertungen und nicht zuletzt durch mancher Orts zu beobachtende Führungsarroganz, verliert das erprobte Tool massiv an Aussagekraft und Wert für eine erfolgreiche Stellenbesetzung. „Vor allem drei Problemfelder in der praktischen Anwendung sind auffällig“, stellt Wolfgang Krinner, Personalberater in München, fest: Es sind dies falsche Konzepte, laienhafte Beobachter und unprofessionelle Auswertung.

Erfahrene Berater und Personaler stimmen die geplanten Übungen, Fallbeispiele und Einzelarbeiten, inklusive Pausen, exakt aufeinander ab. Sie gehen quasi nach einer psychologischen Dramaturgie vor. Dabei sollten sie nicht die rundum veröffentlichten und abgenutzten Übungen wie „Postkorb“ verwenden, sondern auf erprobte Ansätze aus Workshops, Seminaren usw. zurück greifen. Zur erfolgreichen Konzeption gehört auch die richtige Dauer eines AC. „Unter 1 ½ Tage läuft nichts. Halbtags-AC sind Nonsens“, sagt Wolfgang Krinner. Selbstdarsteller können das Schauspiel und „das sich Verstellen“ einen halben Tag durchhalten; aber nicht eineinhalb oder zwei Tage. Auch könne an nur einem Vormittag bei den Teilnehmern keine aufschlussreiche Gruppendynamik entstehen. Seriöse Berater und Personaler lehnen daher Halbtags - AC's zu Recht ab.

Der „Beobachter-Kreis“ im Assessment Center leidet immer häufiger darunter, sich aus nicht geschulten Teilnehmern zusammenzusetzen. Krinner rät daher jeder Personalabteilung, als Beobachter nur zuzulassen, wer mindestens 2 Tage gezielt geschult wurde. Verhaltensbeobachtung, Zuordnung zu den Persönlichkeits-Kriterien, Trennung und Vernetzung der Kriterien, Erkennen von Selbstdarstellern - diese Aufgaben könnten von keinem Laien bewältigt werden. Auch das gezielte Notieren von Beobachtungen, die Präsentation und Diskussion in der Beobachterkonferenz erfordern den geübten AC-Monitor, um zu einer differenzierten und objektiven Beurteilung zu kommen.

Im Beobachter-Team sollte - wie es immer wieder vorkommt - keinesfalls ein künftiger Vorgesetzter sitzen. Sich über die Ergebnisse des Assessment Centers „quasi kraft Amtes“ hinweg zu setzen, zeugt nicht nur von Dilettantismus, sondern auch von völligem Unkenntnis darüber, was ein AC erreichen soll und - richtig angewendet - auch kann. Immer wieder erlebt man in der Praxis Spielchen, nach dem Motte: „Lässt Du meinen Kandidaten durch, lasse ich Deinen durch“. Unprofessioneller geht es tatsächlich nicht mehr.

Besonders gravierend sind die Fehler bei der Auswertung eines AC. Zu schnell wird ein Teilnehmer schon zu Beginn daraufhin bewertet, ob er genau auf eine Position passt. Dadurch ergeben sich nach Krinner Verzerrungen, Vorverurteilungen, Vorurteile, Halo-Effekte usw. Zunächst dürften nur die neutralen Persönlichkeitsausprägungen festgestellt werden und zwar differenziert und sachlich begründet; streng orientiert an der Definition der zu prüfenden Persönlichkeitskriterien. Dann erst kann richtiger Weise der Abgleich mit einem Anforderungsprofil erfolgen. Doch scheitert dies oft schon daran, dass kein differenziertes Anforderungsprofil und keine exakten Definitionen der Kriterien vorhanden sind. Ersatzweise bestimmten dann viel zu oft Sympathie und Antipathie eine Personal-Entscheidung.

Die Ergebnisse eines Assessment Centers müssen objektiv, valide und zuverlässig sein. Das können sie aber nur sein, wenn sie sauber konzipiert und validiert werden und die Veranstaltung konsequent durchgespielt wurde. Die Praxis sieht häufig leider anders aus. Eine Rückkehr zu wieder mehr Professionalität tut Not. Andernfalls droht dem Assessment Center das Aus.

Portrait

Die Unternehmensberatung KRINNER + PARTNER wurde 1973 gegründet. Ein Stamm von zwölf Mitarbeitern, jeder von ihnen mit entsprechender Beratererfahrung und Berufspraxis, steht Ihnen zur Verfügung.

Einer der Schwerpunkte ist der Personalbereich. Hauptthemen sind die Personalentwicklung, d.h. Mitarbeiterbeurteilung (Interessant im Zusammenhang mit einer Beurteilung ist die entwickelte Sprachanalyse, mit deren Hilfe sich rasch Persönlichkeitsausprägungen erkennen lassen), Entwicklungskonzepte für Führungskräfte und Mitarbeiter und die Durchführung von entsprechenden Trainings.

Darüberhinaus berät KRINNER + PARTNER die Unternehmen bei der Besetzung von (Führungs-) Positionen (headhunting).

News-ID: 396053 • Views: 1109 (Stand: 05.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/396053/Assessment-Center-im-Niedergang.html>