

Potenzialanalyse für das Assessment-Center

18.07.2011, 11:17 | Handel, Wirtschaft, Finanzen, Banken & Versicherungen

Pressemitteilung von: *Personalentwicklung3000*

Standard	Eingehalten
1. Anforderungsanalyse durchgeführt	✓
2. Verhältnis Beobachter Kandidat 1:2	✓
3. Beobachterschulung durchgeführt	✓
4. Keine Vorinfo über Kandidaten an Beurteiler	✓
5. Anforderungen in mehreren Übungen beobachtet	✓
6. Keine Rollenfestlegung in Gruppendiskussion	✓
7. Geschulte Rollenspieler im Einsatz	✓
8. Psychologen als Beobachter	✓
9. Verbindliche Bewertungsskalen	✓
10. Bewertung nur (!) auf Basis der Übung	✓
11. Keine Diskussion über Kandidaten zwischen Ü	✓
12. Beobachterrotation	✓
13. Feedback für Kandidaten	✓
14. Evaluation des Verfahrens	✓
15. Einsatz von Kognitiven Testverfahren (Können)	✓
16. Einsatz von Persönlichkeitstests (Wollen)	✓

Die Standards des AC 3000

Es ist bekannt, dass die überwiegende Mehrheit der Deutschen DAX-Unternehmen mit Potenzialanalysen und Assessment-Centern arbeitet. Doch Quantität ist auch hier nicht gleich Qualität. Nur weil man etwas einen bestimmten Namen gibt, bedeutet das nicht, dass man damit auch die erforderlichen Standards erfüllt. Standards? Tatsächlich gibt es die. Die obrige Liste geht im Wesentlichen auf Arbeiten von Kaning, Boltz und Hüttemann zurück.

Sie lässt sich weiter ergänzen und erweitern. Den größten Fehler, den man begehen kann, wenn man etwas optimieren will, ist aber von Anfang an Alles verbessern zu wollen. Die fünf wichtigsten Punkte für eine Optimierung der Personalauswahl lauten deshalb:

1. Durchführung von Beobachterschulungen mit Videokalibrierung, damit die Beobachter am Beispiel lernen, was es zu beobachten und zu bewerten gilt.
2. Unvoreingenommene Beobachtung der Kandidaten. Die Vorinformation muss auf ein Minimum beschränkt bleiben.
3. Feedback für alle. Wer AC's durchführt betreibt Employer Branding und formt Unternehmenskultur.
4. Verwendung psychologischer Testverfahren.
5. Psychologen in die Beobachter-Crew. Sie können und dürfen die Testverfahren professionell auswerten. Untersuchungen belegen, dass damit die Prozess- und Ergebnisqualität steigt.

Mehr Tipps für Potenzialangler finden sich auf www.personalentwicklung3000.de

Portrait

Personalentwicklung3000 ist ein Netzwerk von Trainern und Beratern, die heute die Personal-und Organisationsentwicklung der Zukunft bieten. Potenzialanalysen, Assessment-Center, Coaching und Training auf höchstem Niveau und auf Wunsch mit klarer Evaluation.

News-ID: 555025 • Views: 188 (Stand: 02.08.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/555025/Potenzialanalyse-fuer-das-Assessment-Center.html>