ASSESSMENT CENTER

Mit „Best Fit“ ACs zu passgenauen Personalentscheidungen

Sie möchten aus mehreren Bewerber:innen die geeignetste Person für eine bestimmte Position auswählen? Sie möchten herausfinden,

- wie gut der „Fit“ zwischen dieser Person und der Position ist,
- welche Aspekte der Position der/die neue Mitarbeitende bereits meistert und
- an welchen Stellen er oder sie noch Unterstützung benötigt?

Mit unseren „Best Fit“ ACs erreichen Sie **treffsichere Personalentscheidungen**!

Bedarfsanalyse: Gemeinsam mit Ihnen definieren wir die spezifischen Fähigkeiten, die für die Position erforderlich sind. Hierbei sind Stellenbeschreibungen, unternehmensinterne Kompetenzmodelle und/oder Interviews mit anderen Personen, die dieselbe oder eine ähnliche Position innehaben, hilfreich.

Aufgabenstellung: Basierend auf den erforderlichen Fähigkeiten gestalten wir realitätsnahe Aufgaben im AC. Diese Aufgaben simulieren Alltagssituationen, mit denen Bewerber:innen bei Positionsübernahme konfrontiert sein werden.

Beobachtbares Verhalten: Im AC wird konkretes Verhalten beobachtbar, anstatt nur hypothetische Reaktionen in bestimmten Situationen zu besprechen. Dies erhöht die Vorhersagekraft für eine erfolgreiche Stellenbesetzung erheblich!

Risikominimierung: Das Risiko für hohe Kosten durch eventuelle Neubesetzungen bei Nicht-Eignung von Bewerber:innen sinkt massiv.

BEISPIELE FÜR „BEST FIT“ AC-AUFGABEN

- Interview zu eigenen Werten, Zielen, Arbeitsweisen und biographische Betrachtung der Berufshistorie, um Passung zu Unternehmenskultur und konkreter Position zu prüfen.
- Selbstpräsentation oder Präsentation eines Fachthemas
- Bearbeitung einer komplexen Fallstudie mit Entscheidungen und Planung des weiteren Vorgehens
- Rollenspiele mit unseren Berater:innen, z.B. Führen eines Mitarbeitergesprächs, eines konfliktären Kundengesprächs, einer Diskussion mit Kolleg:innen etc.

Wir empfehlen, neben CONTUR Berater:innen auch **unternehmensinterne Personen** wie Personaler:innen und Führungskräfte einzusetzen, um das Verhalten der Bewerber:innen zu beobachten und zu bewerten.

Dies stellt die **Akzeptanz des Verfahrens** innerhalb unserer Kundenunternehmen sicher.

ASSESSMENT CENTER

Onlinetests:

Onlinetests können das „Best Fit“ AC sinnvoll ergänzen, um **kognitive Fähigkeiten** (z.B. Arbeitsgedächtnis, Multi-Tasking Fähigkeit, numerisches/ verbales Schlussfolgern) oder **Verhaltenspräferenzen** aufgrund eines bestimmten Persönlichkeitsprofils zu erfassen.

Zielgruppen, Sprachen und Einsatzorte:

Wir führen ACs für alle Hierarchieebenen in den Sprachen Deutsch, Englisch, Spanisch und Chinesisch durch. Die Verfahren können in Präsenz vor Ort oder virtuell durchgeführt werden.

Nutzen Sie unsere Expertise von jährlich über 250 durchgeführten AC/DC‘s mit internationalen Teilnehmenden, vom Trainee bis zum Executive Level.

Das sagen unsere Teilnehmenden & unternehmensinterne Assessor:innen

„Das AC ist ein wichtiger Baustein bei der Auswahl unserer zukünftigen Führungskräfte.“
„Die Zeit verging sehr schnell und die Aufgabenstellungen war ausgesprochen abwechslungsreich.“
„Sehr praxisnahe Übungen und professionelle Begleitung.“

Kundenprojekt:

Assessment Center in der Produktion

Landen Sie mehr Volltreffer!

Assessment Center & Potenzialanalyse

IHRE ANSPRECHPERSONEN

Sie wollen passgenauere Personalentscheidungen treffen?

Vereinbaren Sie jetzt ein Gespräch!

Stephan Piwanski
Head of Personnel & Organizational Development
+49 511 96 96 8 0
s.piwanski@contur-online.de

Dr. Kerstin Barghorn
Head of Business Field Assessment Solutions
+49 511 96 96 8 0
k.barghorn@contur-online.de