



# Überblick: Assessment Center und Profiling Tools

# 12

Immer beliebter wird in den Unternehmen der Einsatz von gezielten Testverfahren. Es gibt auf dem „Personalmarkt“ inzwischen zahlreiche analoge und digitale Methoden, mit denen Bewerber und ihre Fähigkeiten auf den Prüfstand gestellt werden. Leider ist das nicht so einfach wie beim TÜV, der beispielsweise ein Auto nur auf „Mängelfreiheit“ prüft und daraufhin eine Plakette verleiht.

Analoge Verfahren heißen Assessment Center und geben dir konkrete Aufgaben vor. Digitale Verfahren sind IT-basierte Interviews. Beide Methoden haben zwei Ebenen – und das ist das Schwierige daran. Auf einer Ebene geht es um die konkreten Dinge, die du dabei tun musst. Und verdeckt geht es auf der Metaebene für das Unternehmen darum, Informationen über dich zu sammeln, die dein Verhalten im Job voraussagen lassen.

Diese Testverfahren sind sehr ausgeklügelt und die Mitarbeiter eines Unternehmens umfangreich darin geschult, entsprechende Methoden anzuwenden und auszuwerten. Diesen Vorsprung kannst du jedoch ansatzweise durch gezielte Vorbereitung ausgleichen. In Abschn. 26.6 erhältst du hilfreiche Einblicke in deren Ablauf und Zielstellung. Sollte dir ein Assessment Center bei einem Job bevorstehen, den du 100 %ig haben möchtest, solltest du dir ein entsprechendes Fachbuch zur Vorbereitung besorgen. In den Quellenangaben am Ende des Buches findest du entsprechende Literaturtipps.