

Fotoprotokoll &
Ergebnissicherung

Workshop
Assessment Center

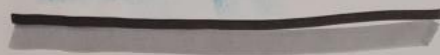
Herzlich
Willkommen

Workshop
Assessment
Center



Personalgewinnung

Wem
suchen
wir
eigentlich?



Ideale Bewerber*innen?

Fachliches
Potenzial

Menschliche
Passung



Softskills

Vorauswahl

- Unterlagen vollständig?
- Anschreiben individuell oder allgemein?
- Lebenslauf vollständig?
- Harte Faktoren (Quali, PLZ, ...)
- Anzahl Bewerbungen

▷ Ziel: die "Richtigen" im

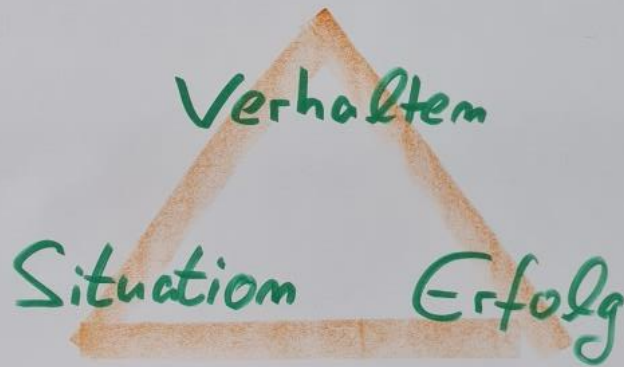
das AC?

↳ Bewertungskriterien festlegen



Interview / Einzelgespräch

- Gesprächsatmosphäre
- Fragen zu Person, Fachlichkeit, Einstellung
- Weniger ist mehr - machen
- Freies vs. standardisiertes Interview



⊕



⊖

⊕



⊖

⊕



⊖

Praxisaufgabe Simulation

- Aufgabe aus Arbeitsalltag
- Bewertungskriterien festlegen
Was soll bewertet werden?
- Berücksichtigung
von Vorerfahrung

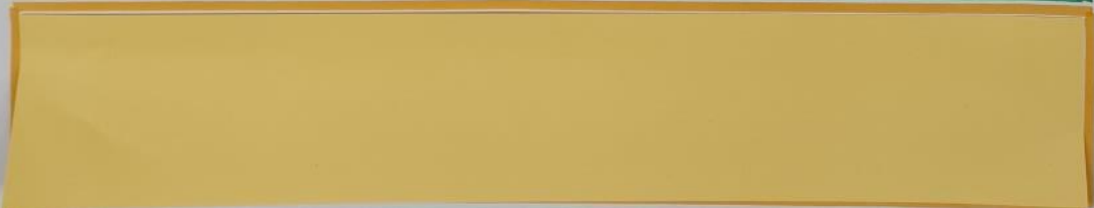


⊕



⊖

⊕



⊖

⊕



⊖

Testverfahren

□ Theoretische Messung
vs. Reaktion in Aufgabe

□ Intelligenztest



□ Persönlichkeitstest



□ validierte Testverfahren
(bspw. BIP)

(+)



(-)

(+)



(-)

(+)



(-)

Workshop

Inhaltsvermittlung

Gruppendiskussion

Arbeitsweise b. Ausarbeitung

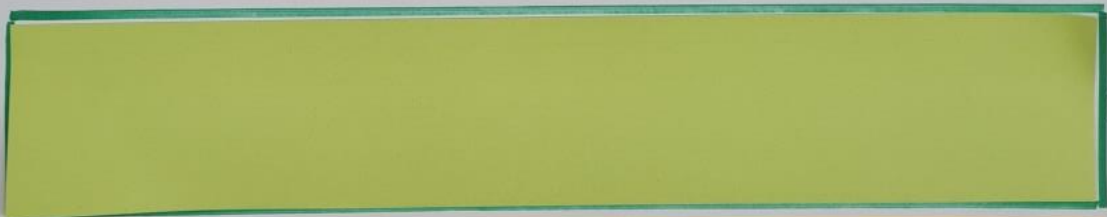
Präsentation



□ Inhaltliche Vorbereitung,
Beobachtung während
Ausarbeitung



⊕



Ⓜ

⊕



Ⓜ

⊕



Ⓜ

Vorstellungsrunde

□ Gegenseitige Vorstellung

↳ Teamatmosphäre

□ ggf. "Sortieraufgaben"

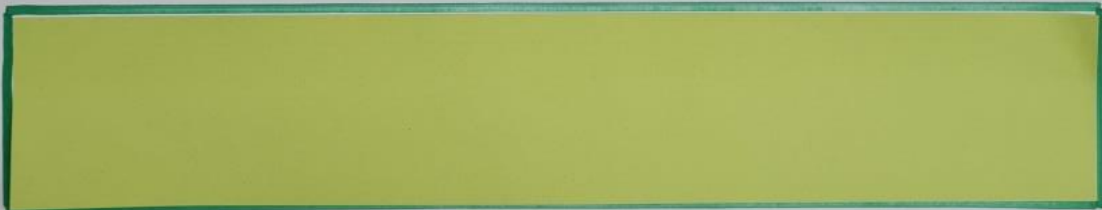
↳ Auflockerung

↳ Atmosphäre

↳ Verhalten



⊕



⊖

⊕



⊖

⊕



⊖

Personal- gewinnung

... findet auf
Augenhöhe
statt!



Recruitment management

Selbsteinschätzung

Onboarding

Kultur

Fachkräfte

Feedbackmöglichkeit

Assessment Center

Arbeitsraum

Fairness

Pausen

Personnel marketing

Ausschreibung

Bewertung

Berufseinstieg

Kriterien vom Auswahlverfahren

✓ Objektivität



✓ Reliabilität



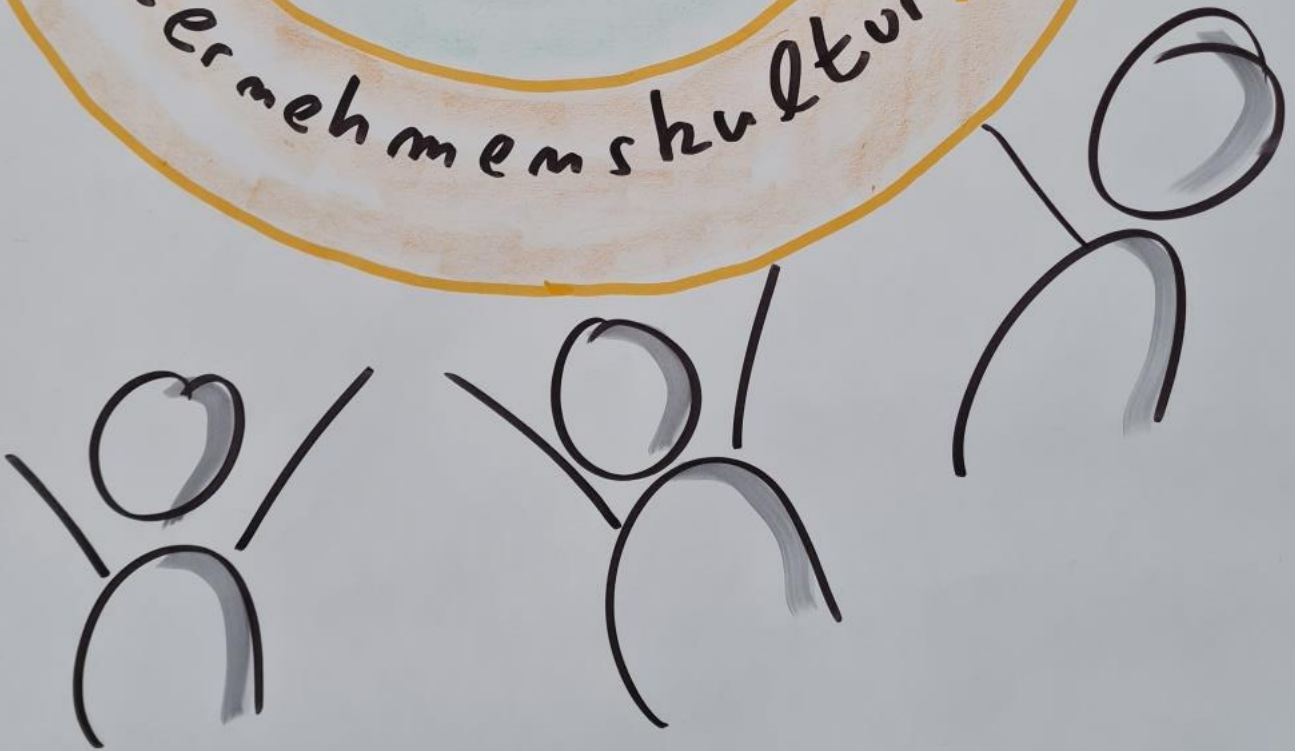
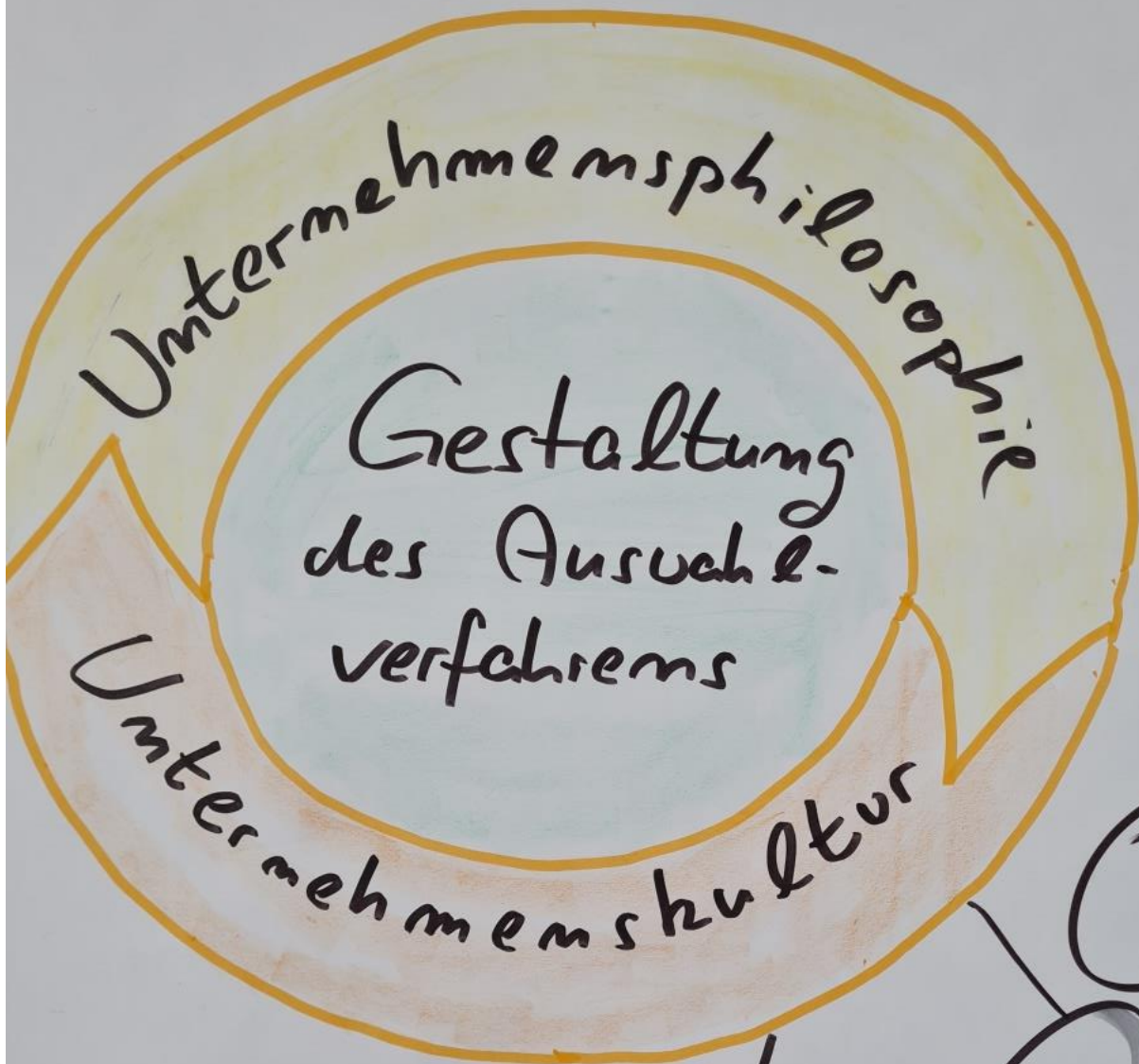
✓ Validität



Personal- gewinnung

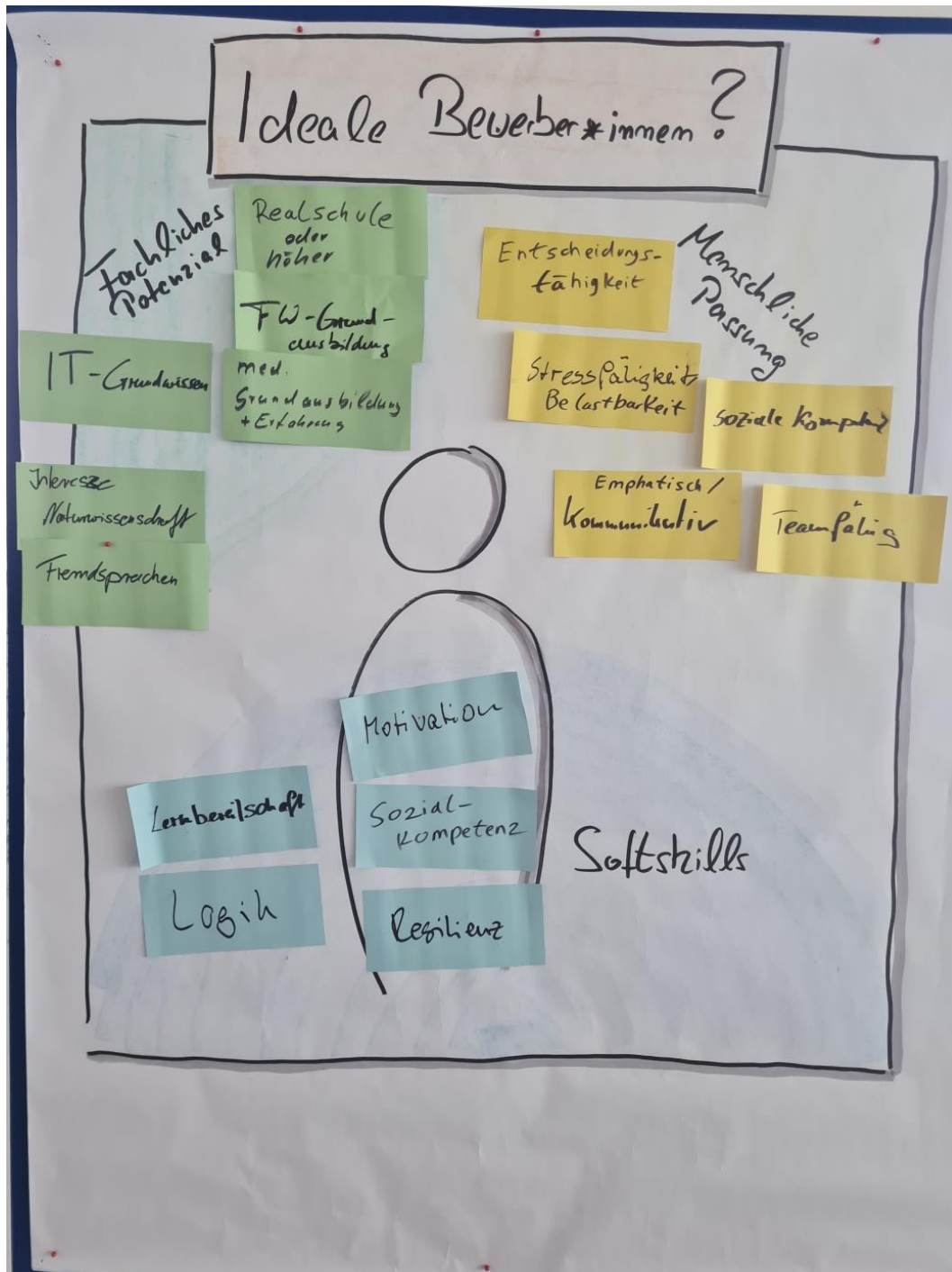
... dient
der
Zukunft





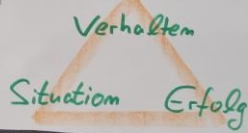
Ergebnissicherung

Gruppe 1



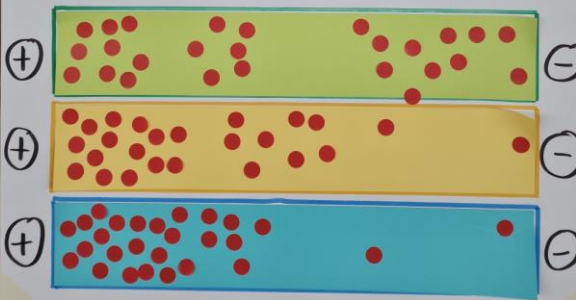
Interview / Einzelgespräch

- Gesprächsatmosphäre
- Fragen zu Person, Fachlichkeit, Einstellung
- Weniger ist mehr - machen
- Freies vs. standardisiertes Interview



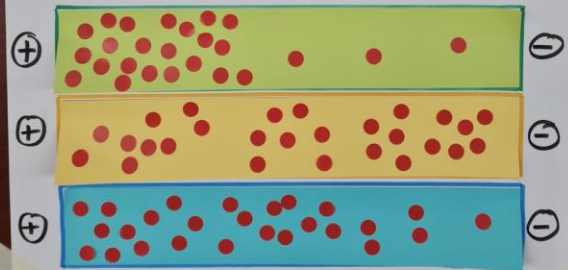
Testverfahren

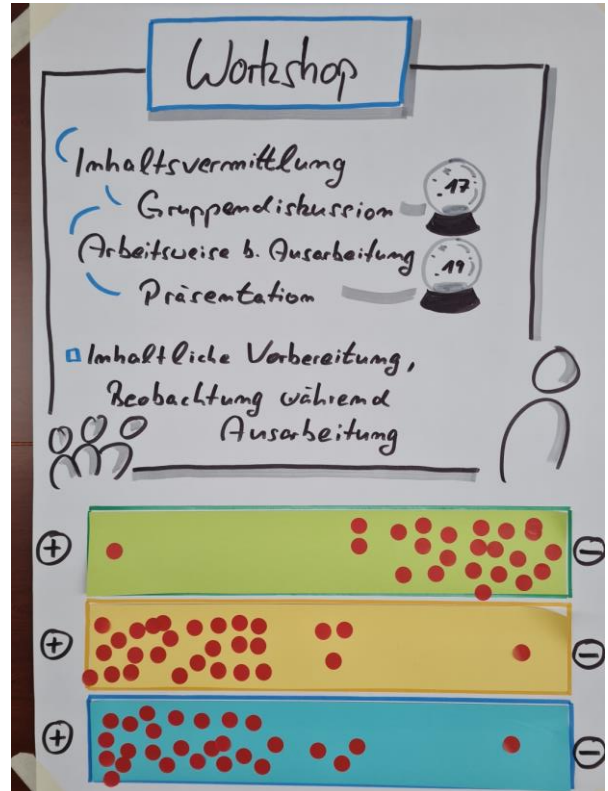
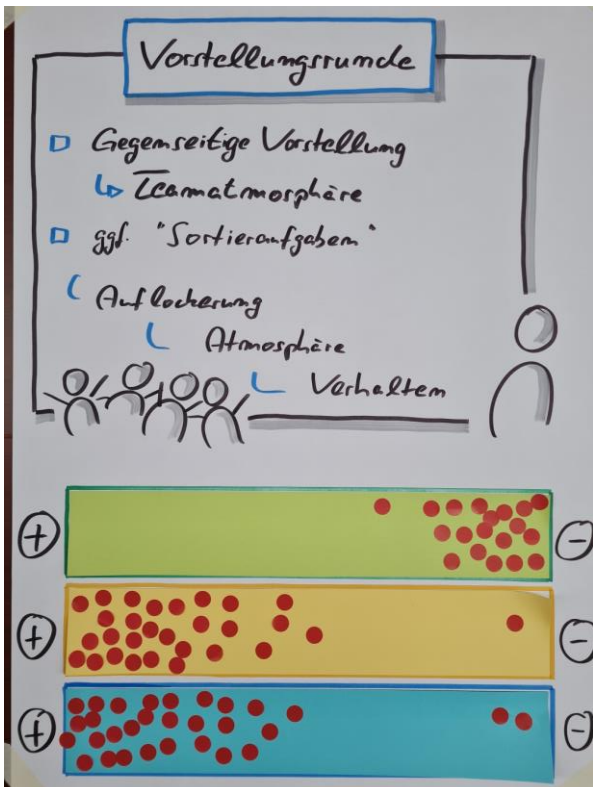
- Theoretische Messung vs. Reaktion in Aufgabe
- Intelligenztest
- Persönlichkeitstest
- validierte Testverfahren (bspw. BIP)



Praxisaufgabe Simulation

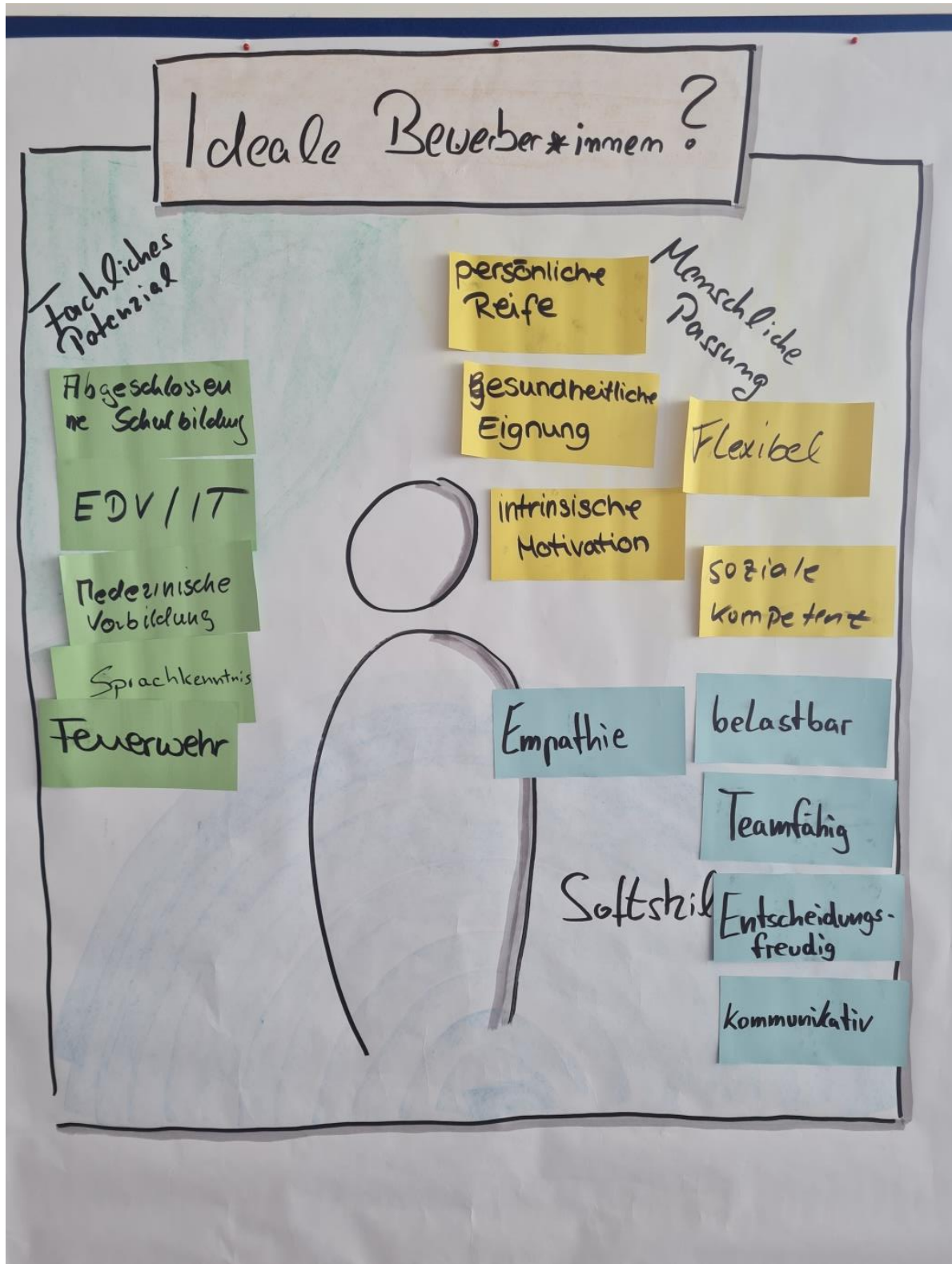
- Aufgabe aus Arbeitsalltag
- Bewertungskriterien festlegen
Was soll bewertet werden?
- Berücksichtigung von Vorerfahrung





Ergebnissicherung

Gruppe 2



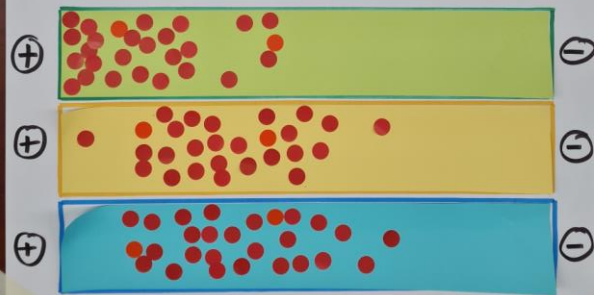
Interview / Einzelgespräch

- Gesprächsmorphologie
- Fragen zu Person, Fachlichkeit, Einstellung
- Weniger ist mehr - machbar
- Freies vs. standardisiertes Interview



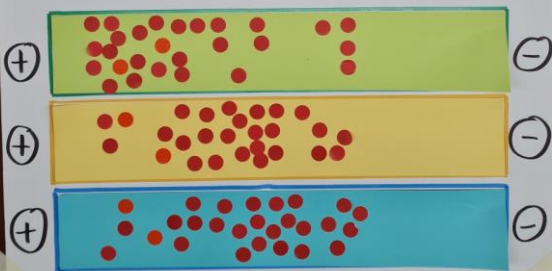
Praxisaufgabe Simulation

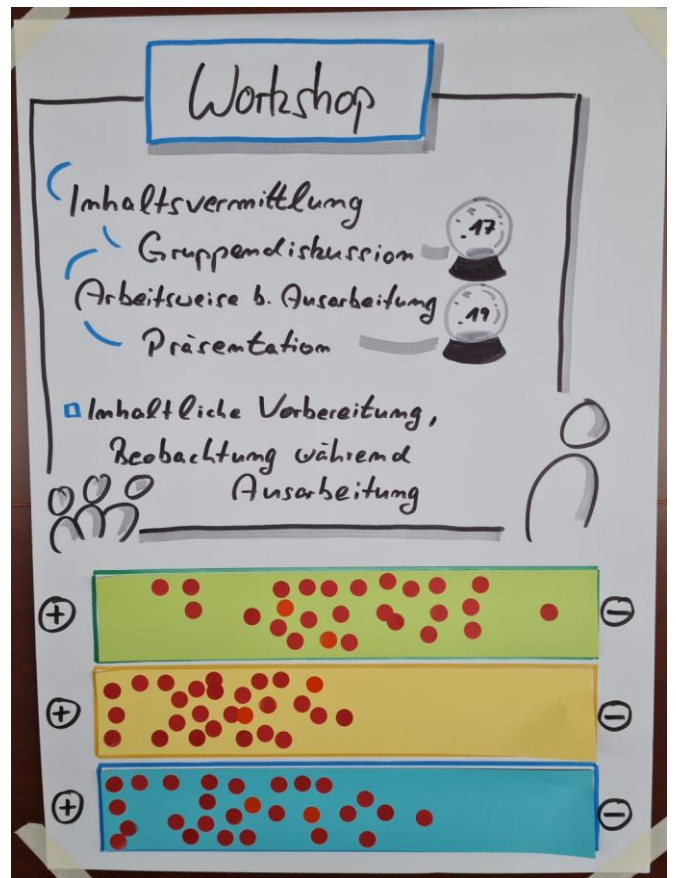
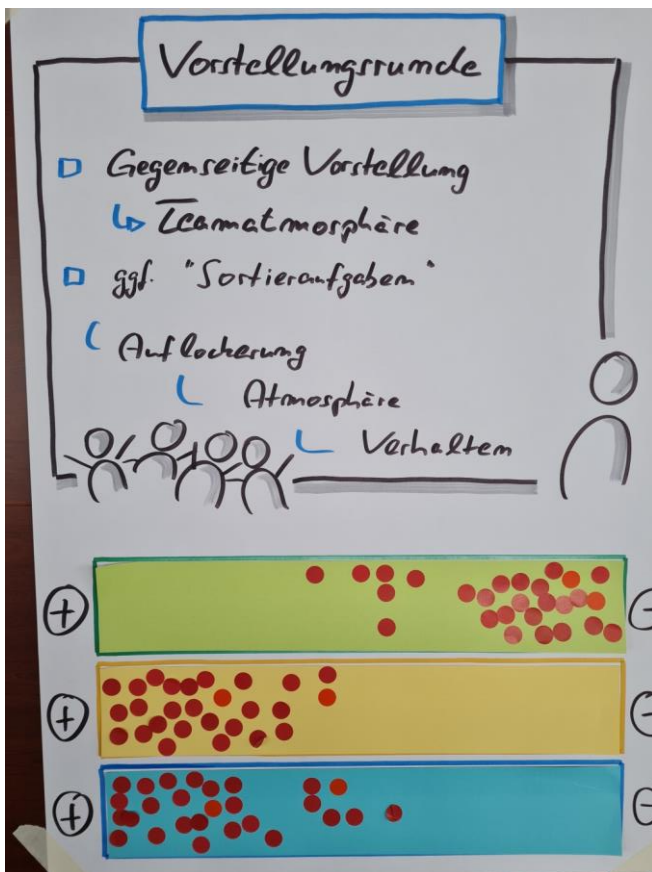
- Aufgabe aus Arbeitsalltag
- Bewertungskriterien festlegen
Was soll bewertet werden?
- Berücksichtigung von Vorerfahrung



Testverfahren

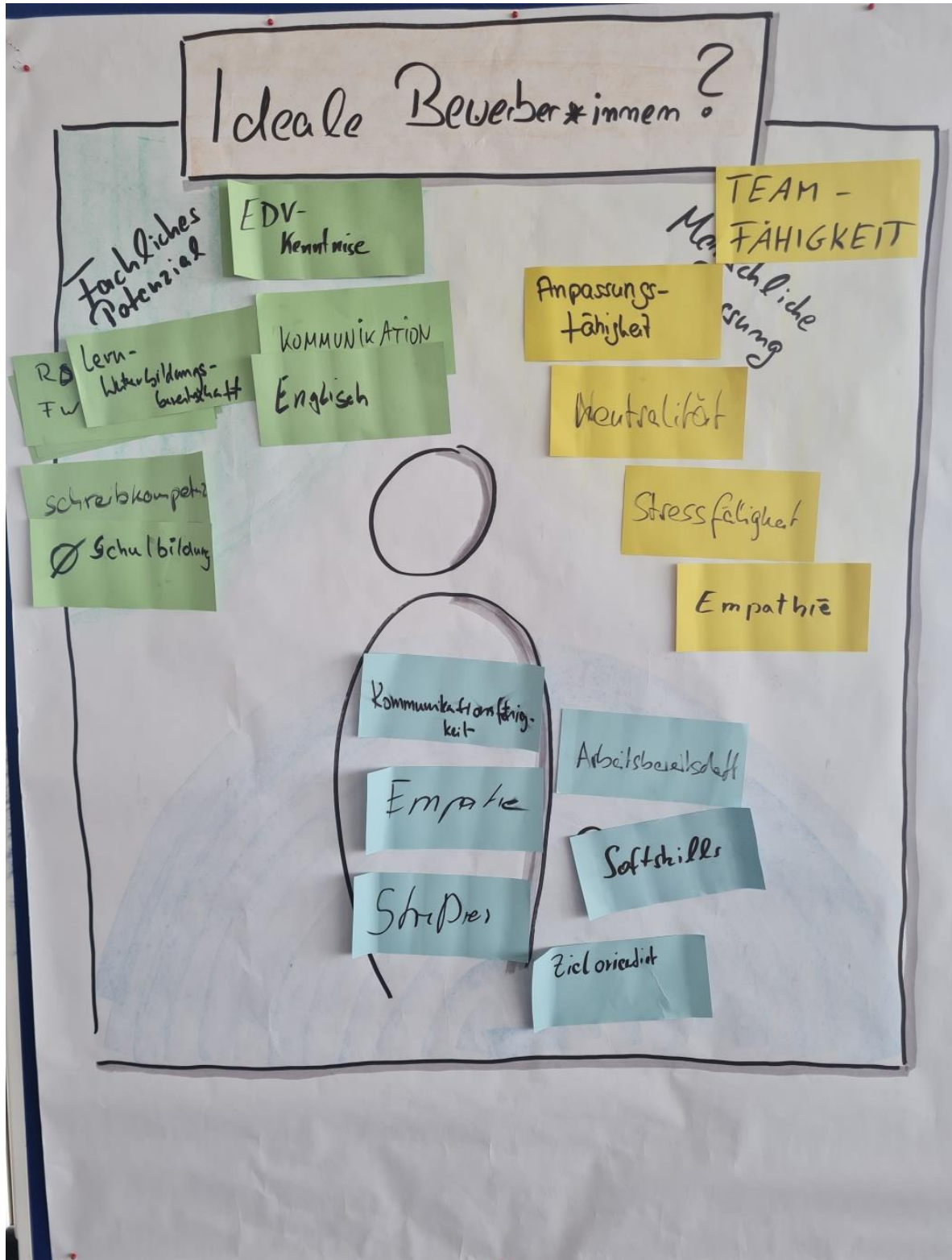
- Theoretische Messung vs. Reaktion in Aufgabe
- Intelligenztest
- Persönlichkeitstest
- validierte Testverfahren (bspw. BIP)





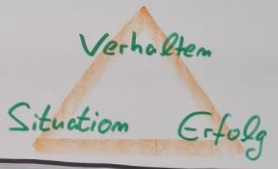
Ergebnissicherung

Gruppe 3



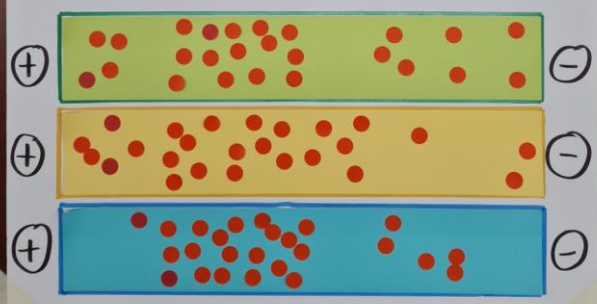
Interview / Einzelgespräch

- Gesprächsformate
- Fragen zu Person, Fachlichkeit, Einstellung
- Weniger ist mehr - machen
- Freies vs. standardisiertes Interview



Testverfahren

- Theoretische Messung vs. Reaktion in Aufgabe
- Intelligenztest
- Persönlichkeitstest
- validierte Testverfahren (bspw. BIP)



Praxisaufgabe Simulation

- Aufgabe aus Arbeitsalltag
- Bewertungskriterien festlegen
Was soll bewertet werden?
- Berücksichtigung von Vorerfahrung

