

## Look in PLANSEE!

Mit großem Erfolg wurde in der Aula der TU Graz wieder eine LOOK IN Firmenpräsentation mit der Firma Plansee durchgeführt, die von Clemens Steiner organisiert wurde. In lockerer Atmosphäre interessierten sich auch die Professoren Veit, Wohinz und Haberfellner, was Vorstandsmitglied Dir. Dipl.-Ing. Pietsch zu sagen hatte.

## ASSESS- MENT CENTER Seminar

Nachdem die WIV Studentengruppe im November vorigen Jahres beschlossen hatte, Einnahmen aus diversen Veranstaltungen für die eigene Ausbildung zu nutzen, fand nun der erste Versuch in diese Richtung statt. Unser Bereichssenior Wolfgang Gaßner konnte den durch einige Referenzen empfohlenen Herrn Mag. Harald Gutschki dazu gewinnen, ein AC-Seminar durchzuführen. Begeistert fand sich, begleitet von internen Diskussionen über die Auswahl der maximal 10 Teilnehmer, die Gruppe, die gemeinsam an diesem durchgespielten Personalauswahlverfahren teilnehmen wollte. Ziel des Seminars war es, uns darauf vorzubereiten, was den einen oder anderen bei der Firmensuche und Personalauswahl erwarten könnte. In Einzelinterviews, Gruppendiskussionen, Präsentationen und psychologischen Testverfahren zeigte uns Mag. Gutschki sehr genau unsere Stärken und Schwächen auf, die bei AC beurteilt würden. Das Seminar beschränkte sich aber nicht nur auf diese Auswahlverfahren, sondern wir erfuhren auch einiges zum Thema Rhetorik und Präsentation. Die Erwartungen, die von den Teilnehmern an das AC-Seminar gestellt wurden, wurden in höchstem Maße erfüllt, wodurch es zur Durchführung eines 2. Seminars kam.

Abschließend können wir jedem, der einen gut vorbereitenden Berufsein-



stieg wünscht, ein AC-Seminar empfehlen und leiten gerne etwaige Anfragen an Herrn Gutschki weiter.

### Was ist ein Assessment-Center?

Assessment-Center bedeutet wörtlich übersetzt: Beurteilungs-Zentrum. Ein einheitliches deutsches Wort hat sich bisher noch nicht durchgesetzt. So wird es beispielsweise als Beurteilungs-, Personalauswahl- oder Personalentwicklungseminar bezeichnet.

Ein Assessment-Center ist ein systematisches Verfahren zur Personalauswahl. Dabei absolvieren ausgewählte Teilnehmer zwei bis drei Tage lang psychologische Testverfahren, Einzelinterviews, Gruppendiskussionen, Rollenspiele, Fallstudien, Präsentationen und andere Aufgaben in praxisnahen Situationen. Die Verhaltensleistungen der Teilnehmer werden dabei gleichzeitig von mehreren Beobachtern in bezug auf vorher definierte Anforderungen beurteilt.

Ziel des Assessment-Centers ist es, die Eignung von Bewerbern für ganz bestimmte Aufgaben bzw. Anforderungen zu überprüfen und Prognosen darüber abzugeben, wie sich jeder Bewerber bei der Konfrontation mit derartigen Anforderungen bewähren wird. Insbesondere geben die Seminare die Möglichkeit, die Eignung des ein-

zelnen für Führungsaufgaben oder für weitergehende Managementfunktionen zu erkennen.

Die Teilnehmer werden im Hinblick auf die gesetzten Anforderungen einer intensiven Beobachtung unterzogen und systematisch begutachtet. In Beobachtungsprotokollen werden ihre Beiträge, ihre Wirkung und Stellung innerhalb der Gruppe festgehalten. Als Ergebnis der Seminare sind detaillierte Aussagen über die Stärken und Schwächen und das Führungspotential des Teilnehmers möglich.

Der Arbeitskreis Assessment-Center hat folgende Definition aufgestellt: „Ein Assessment-Center ist eine vielschichtige, gleichzeitige Beurteilung mehrerer Teilnehmer durch mehrere Beobachter unter Einsatz verschiedener Beurteilungsmethoden. Die Teilnehmer werden in gemeinsamen Gruppendiskussionen, in Rollenspielen oder in Einzelarbeiten Arbeits- und Entscheidungssituationen aus dem beruflichen Alltag ausgesetzt mit dem Ziel, die Eignung für bestimmte Aufgaben zu erkennen und Entwicklungsbedürfnisse zu vermitteln.“

Alexander Steinberger