



Liebe Coaching-Interessierte,

der erste Monat von dem neuen Jahr ist bereits fast wieder vorbei - sind Sie gut in das neue Jahr gestartet? Was erwartet uns wohl diese Jahr? Glaubt man dem Ifo-Geschäftsklimaindex gehen wir rosigen Zeiten entgegen. Die deutsche Wirtschaft hat einen guten Jahresauftakt erwischt. Der Ifo-Geschäftsklimaindex kletterte im Januar von 109,5 Punkten im Vormonat auf nun 110,6 Punkte, wie das Münchner Ifo-Institut am Montag mitteilte. Die rund 7000 befragten Manager schätzten sowohl die Geschäftslage als auch die Aussichten für die kommenden sechs Monate günstiger ein. Also freuen wir uns auf gute Geschäfte und einen positiven Jahresstart.

Ihr persönlicher Karriere-Coach

P.S.: Ein herzliches Willkommen an alle neuen Leserinnen und Leser meines Karriere Newsletters. In jeder neuen Ausgabe finden Sie wertvolle Infos und Handwerkszeug von mir, um sich beruflich weiterzuentwickeln. Gerne können Sie mir auch Ihr Feedback oder Anregungen zusenden.

REKRUITING – TRENDS in 2014

Hier die wichtigsten Zahlen im Überblick:

- nur 4% aller Bewerber sind bereit, lange Online-Bewerbungsformulare auszufüllen
- 10 bis max. 20 Minuten Bearbeitungszeit werden akzeptiert
- 67% sind nicht bereit, Formulare auf mobilen Endgeräten auszufüllen
- mehr atypische Beschäftigung
- mehr kreativer Spielraum beim Bewerben
- mehr Selbstorganisation und Eigenverantwortung
- Stressmanagement wird immer wichtiger
- Social Media weiterhin auf dem Vormarsch

Mehr dazu finden Sie unter: www.haufe.de/personal/hr-management/bewerbermanagement-erwartungen-im-recruiting-prozess_80_213110.html

WAS IST EIGENTLICH EIN ASSESSMENT CENTER (AC) UND WAS PASSIERT DORT?

Ein AC ist ein multimodales eignungsdiagnostisches Verfahren (also ein Einstellungstest bzw. Eignungstest), das in sich situative Verfahren, Übungen, Interviews, Tests, Fragebögen etc. vereint. An einem Assessment Center nehmen in der Regel mehrere Bewerbende bzw. Kandidaten/innen teil.

Hierbei werden die Kandidaten/innen von mehreren geschulten Beobachtern (Verhältnis 2:1) nach festgelegten Regeln beurteilt. Ziel eines ACs ist die Prüfung, ob Kandidaten/innen für eine bestimmte Stelle geeignet sind. Damit kann ein AC sowohl zur Bewerberauswahl (Auswahl AC) als auch zur Personalentwicklung (Entwicklungs AC oder auch Development Center (DC) genannt) sowie der Erhöhung der sozialen Kompetenz eingesetzt werden. Assessment Center werden als weitgehend ökonomisch eingeschätzt, haben einen hohen Bekanntheitsgrad und damit auch eine gute Akzeptanz in der Unternehmenspraxis. Der Fokus in einem Assessment Center liegt auf den überfachlichen Kompetenzen, d. h. Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen.

Wichtige Kennzeichen von ACs sind:

- Verhaltensorientierung,
- Methodenvielfalt,
- Mehrfachbeurteilung und
- Anforderungsbezogenheit.

FÜR WELCHE ZIELGRUPPEN IST DER EINSATZ EINES ASSESSMENT CENTERS BESONDERS GEEIGNET?

Assessment Center eignen sich besonders für die Auswahl von Nachwuchsfach- und -führungskräften. Dies belegt unter anderem die Studie "Der Praxiseinsatz von Assessment Centern im deutschsprachigen Raum" von Prof. Dr. Stefan Höft und Prof. Dr. Christof Obermann aus dem Jahr 2008. Am häufigsten wird diese Art von Einstellungstest für Nachwuchsführungskräfte bzw. Führungskräfte eingesetzt (66,5 Prozent der Befragten in der Studie) sowie für Trainees (10,1 Prozent) und Auszubildende (7,4 Prozent).

Einige Unternehmen führen auch für die Auswahl von Beratern/innen oder Trainern/innen spezielle Assessment Center durch.

WELCHE ÜBUNGEN UND AUSWAHLVERFAHREN KOMMEN IN ASSESSMENT CENTERN ZUM EINSATZ?

Die wohl am weitesten bekannte und in einem Einstellungstest eingesetzte Aufgabe ist die Übung "Postkorb". In dieser Übung sollen u. a. Risikoverhalten, Stressresistenz und schriftliche Kommunikationsfähigkeit getestet werden. Weitere häufig eingesetzte Assessment Center Übungen und Elemente sind:

- Stegreifrede,
- Gruppendiskussionen,
- Rollenspiele,
- Selbstvorstellung,
- Präsentation (z.B. Selbstpräsentation, Präsentation eines frei wählbaren Themas),
- Bearbeitung von Fallstudien,
- Interviews

Mehr zum Thema finden Sie hier: <http://www.perwiss.de/>

LINK-, BÜCHER ODER EMPFEHLUNGEN FÜR APP'S

Hier finden Sie einen Überblick über aktuelle Jobmessen in ganz Deutschland:

<http://karriere-journal.monster.de/bewerbungs-tipps/kontakte-knupfen/jobmessen-mba-messen-2011-termine/article.aspx>

Ich wünsche schöne Zeit und freue mich über Ihr Feedback.
Ihr persönlicher Karrierecoach

Coachingraum: Freiraum / MindSYSTEMS | Saarstraße 5, 80797 München
Tel 089/12700496 | Mobil 0171/7229660 | Fax 089/12700497
info@beratung-overbeck.de | www.beratung-overbeck.de
Weitere Profile im Web:



Dieser E-Mail-Newsletter ist ein kostenloses Service-Angebot für Kunden und Interessenten von Astrid Overbeck, Personalberatung, Interimsmanagement & Coaching. Eine Gewähr oder Haftung für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Verwendung der zur Verfügung gestellten Informationen wird nicht übernommen. Sie möchten den E-Mail-Newsletter weiterempfehlen? Vielen Dank! Darüber freuen wir uns. Sie möchten den E-Mail-Newsletter auch erhalten? Hier anmelden, info@beratung-overbeck.de Ihre E-Mail -Adresse ändert sich oder Sie wollen den Newsletter nicht erhalten? Bitte Mail an info@beratung-overbeck.de.