

# Fact Sheet

## - Auswahl-Assessment-Center -

Die Corona service GmbH ist ein Personaldienstleister mit Focus auf:

- Personalberatung
- Arbeitnehmerüberlassung
- Outsourcing
- On-Site-Management
- Projektmanagement
- Facility-Management

Wir bieten zusätzlich ergänzende Dienstleistungen im Bereich der Personalvermittlung an:

- Bewerber- und Arbeitgeber-Coaching
- Einzel- und Gruppen-Assessments
- Portfolioanalysen
- Personalprofiling
- e-recruiting

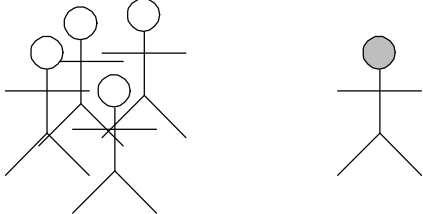
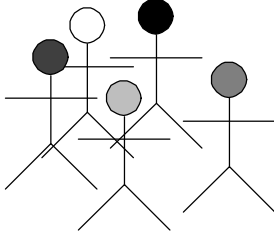
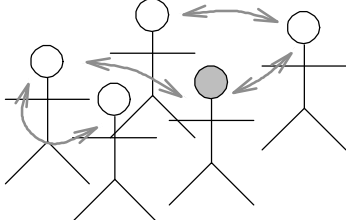
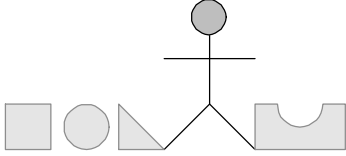
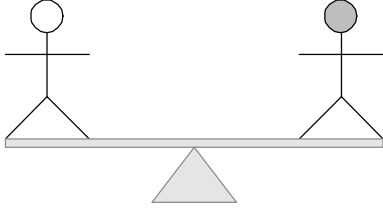
Langjährige Erfahrung in den genannten Bereichen und die dabei gewonnenen Kenntnisse versetzen uns in die Lage, über den Horizont der Arbeitnehmerüberlassung hinaus, ganzheitliche Lösungen für unsere Kunden zu generieren.

**Version:** 1.1  
**Status:** Release  
**Autor:** Hassa  
**Stand:** 07. Mai 2008  
**Datei:** Auswahl-Assessment-Center

Coronia service GmbH  
Wagnerstraße 20  
D-89077 Ulm (Donau)  
Germany

phone: +49 (0) 731-71575-00  
fax: +49 (0) 731-71575-29

[www.coronia.de](http://www.coronia.de)

<b>Überblick:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Auswahl-Assessment-Center werden Kandidaten in Situationen gebracht, in denen ihre Stärken und Schwächen sichtbar werden.</li> <li>Entscheidungsträger können sich mit Hilfe dieser Methode frühzeitig ein Bild des Bewerbers machen.</li> </ul>
<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>bei der Besetzung offener Stellen mit hoher Treffsicherheit unter den Bewerbern den geeignetsten herausfinden</li> <li>Bewerber und deren Performance möglichst objektiv einschätzen</li> </ul>
<b>Methoden:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die <b>Selbstrepräsentation</b> gibt dem Kandidaten nicht nur Gelegenheit seine Vorzüge herauszustellen, sondern vermittelt ein Bild über seine Selbstsicherheit und Selbsteinschätzung.</li> </ul> 
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Rollenspiele</b> prüfen Anpassungsfähigkeit, Kreativität und Spontaneität. Sie zeigen auf, inwieweit sich ein Kandidat mit vorgegebenen Zielen identifizieren kann und wie er bereit ist vorgegebene Regeln zu akzeptieren.</li> </ul> 
	<ul style="list-style-type: none"> <li>In der <b>Gruppendiskussion</b> lassen sich neben geistigen, insbesondere soziale Kompetenzen (darunter auch kommunikative) erkennen. Im Mittelpunkt des Interesses steht der Umgang der Kandidaten untereinander.</li> </ul> 
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Fallbeispiele</b> zwingen den Kandidaten neue Situationen zu erfassen, zu verstehen und darauf zu reagieren. Sie lassen so die Flexibilität des Kandidaten sichtbar werden und erlauben Rückschlüsse auf seine kognitiven Fähigkeiten.</li> </ul> 
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Strategische Übungen</b> fordern Stressresistenz und Krisenbewältigungskompetenz der Bewerber, die hier gezielt in Situationen gebracht werden, die keine eindeutige Lösung anbieten.</li> </ul> 
<b>Recht:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rechtliche Rahmenbedingungen, wie die Informationspflicht gegenüber Kandidaten und (soweit vorhanden) dem Betriebsrat müssen beachtet werden.</li> </ul>
<b>Referenzen:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Branche: <ul style="list-style-type: none"> <li>Metallverarbeitende Industrie</li> <li>Fahrzeugbau</li> <li>Maschinenbau</li> <li>Holzbau</li> </ul> </li> <li>Details: auf Anfrage</li> <li>Ansprechpartner: Herr Hassa</li> </ul>