

TALENTS Thema

Assessment-Center

Für Absolventen wird das Thema Assessment Center in der eigenen Bewerbungsphase schnell relevant, da viele Unternehmen auf dieses Auswahlinstrument setzen.

Karrierecoach Angela Resch klärt die wichtigsten Fragen für Bewerber.

Was ist ein Assessment-Center (AC)?

In den 50er Jahren hielt das AC als Personalwahlverfahren Einzug in die Unternehmen, zunächst in den USA. Seit Mitte der 70er Jahre wird es auch in Deutschland als Rekrutierungsinstrument eingesetzt. Viele namhafte Unternehmen setzen seither dieses Auswahlverfahren bei Führungskräften, aber auch vermehrt zur Auswahl des Führungskräfte Nachwuchses, gerne ein.

Was unterscheidet das AC von einem klassischen Vorstellungsgespräch?

Zunächst einmal werden Sie nicht alleine geprüft, sondern in einer Gruppe von bis zu 12 Personen. Ein AC kann ein bis zwei Tage dauern. Permanent, selbst beim abendlichen gemütlichen Beisammensein, befinden Sie sich unter ständiger Kontrolle. Das ist Stress pur.

Gibt es Vorteile für die Bewerber in einem AC gegenüber dem herkömmlichen Vorstellungsgespräch?

In einem klassischen Vorstellungsgespräch bleiben Ihnen gerade einmal ein bis zwei Stunden, um sich zu profilieren. Geht etwas schief, bleibt wenig Zeit für eine Korrektur. Im AC können Sie einen Patzer wieder korrigieren.

Es geht immer um das „wie“: Wie gehen Sie an ein Problem heran. Wie entwickeln Sie einen Lösungsansatz. Wie diskutieren Sie. Wie behaupten Sie sich im Team. Wie reagieren Sie auf Stress usw. Bei den einzelnen Aufgaben des AC, wie zum Beispiel Diskussionen, Fallstudien, Vorträgen, Rollenspielen, Tests und Interviews werden Sie von einem Beobachter-Team unter die Lupe genommen. Diese Beobachter entscheiden letztendlich über eine Einstellung. Die Vielfältigkeit der Aufgaben bedeutet für die Bewerber, dass sie mehrere Chancen haben, sich sowie



ihre Fähigkeiten und Kompetenzen darzustellen.

Wie kann man sich auf ein AC vorbereiten?

Zunächst einmal: Bleiben Sie locker. Ein AC ist nicht die unheimliche Begegnung der dritten Art, wie es in manchen Bewerbungshandbüchern gerne dargestellt wird. Da es sich in einer Gruppe auch um Kandidaten aus unterschiedlichen Fachgebieten handeln kann, sind die Themen zu den einzelnen Aufgaben meist aus allgemeinen betriebs-



wirtschaftlichen oder gesellschaftspolitischen Bereichen. Um auch mitdiskutieren zu können, ist die Lektüre von entsprechenden Zeitungen und Zeitschriften empfehlenswert.

Und: Ihre Beobachter sind Menschen. Das

bedeutet, der Sympathiefaktor spielt unweigerlich auch beim AC eine große Rolle und entscheidet mit. Ängstliches und verkrampftes Auftreten oder aufgesetzte Coolness erzeugen eher Antipathie. Seien Sie natürlich und immer Sie selbst.

Ein kleiner Tipp: Neben einer Vielzahl von Literatur zum AC ist es immer von Vorteil, wenn man die Gelegenheit wahrnimmt, ein Probe-AC ohne Druck mitzumachen.

Wie läuft ein AC ab?

Die meisten ACs laufen nach folgendem Schema ab: Erläuterung des AC und Bekanntgabe des Zeitplans. Moderator und Beobachter stellen sich vor. Dann stellen Sie sich vor. In manchen ACs stellen Sie sich nicht selbst, sondern Ihren Nachbarn vor. Danach beginnen die Übungen, z.B. Diskussion, kombinierte Einzel- und Gruppenübungen oder Fallstudien. Hinzu kommen Rollenspiele, zum Beispiel Verkaufsverhandlungen oder eine Präsentation. Oftmals steht abends ein gemeinsames Essen und eine Unternehmenspräsentation auf dem Programm. Am zweiten Tag des ACs werden Sie häufig mit Interviews sowie mit Tests konfrontiert. Dann beraten sich die AC-Beobachter untereinander. Den Abschluss bildet dann das Feedback. Hier wird Ihnen mitgeteilt, ob Sie es geschafft haben. Falls nicht, nutzen Sie die Gelegenheit, um nach den Hintergründen zu fragen. Auch aus einem nicht bestandenen AC kann man viele interessante Aspekte für sich selbst mit nach

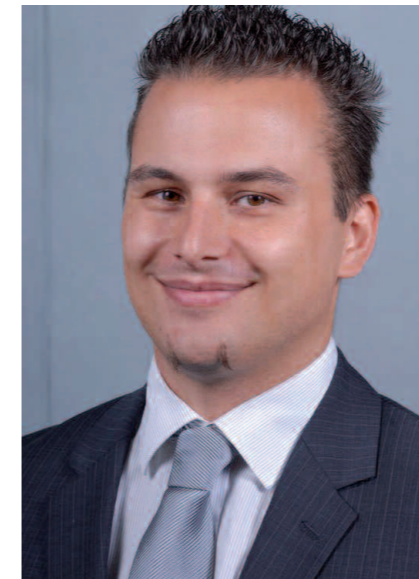


Dipl.-Ing. (FH) M.A. Angela Resch ist Karriereberaterin und bietet professionelle Seminare, Bewerbungschecks und Karriereberatung an.

Hause nehmen. Und ganz wichtig: Wenn sich die Firma nicht für Sie entscheidet, heißt das noch lange nicht, dass Sie nicht qualifiziert sind. Jedes Unternehmen setzt eigene Schwerpunkte und eines davon sucht genau Sie.

„Ich denke, es gibt keine Faustregel, die das erfolgreiche Bestehen eines ACs garantiert. Meiner Meinung nach sollte man sich nicht im Vorfeld vornehmen, eine bestimmte Rolle während des ACs einzunehmen. Über einen längeren Zeitraum und in Stresssituationen kann dieses "Bild" nicht aufrecht erhalten werden und es besteht die Gefahr, unglaublich zu wirken. Die Einstellung des gegenseitigen Kennenlernens senkt Anspannung und Druck und fördert ein sicheres, lockeres und authentisches Auftreten.“

Ines Bühle
TALENTS-Kandidatin 2009



„Ich habe sehr positive Erfahrungen in meinem AC gemacht: Es begann mit einem offenen, zwanglosen Gespräch mit zwei netten Vertretern des Unternehmens. Neben persönlichen Details und Fragen zum Studienhintergrund wurde ein Rollenspiel durchgeführt. In diesem galt es, eine typische Herausforderung des späteren Berufs zu meistern. Es wurde sich viel Zeit für Fragen und Anregungen genommen, bevor es das direkte Feedback gab. Der Anruf der Personalabteilung im Anschluss ließ nicht lange auf sich warten. Mein Tipp: Selbstbewusst und ohne Scheu ins AC gehen.“

Dennis Bakir
TALENTS-Kandidat 2009