

■ Das Assessment Center – Keine Angst vor dem Fragenkarussell

■ Was ist ein Assessment Center und was erwartet mich?

Mit einem Assessment Center (auch „AC“ genannt) verbindet man viele Fragen:

Wie laufen die Tests ab? Welche Aufgaben werden gestellt? Was gilt es zu beachten?

Jedes zweite große Unternehmen veranstaltet ein AC, um zukünftige Trainees oder Einsteiger für Akademikerstellen zu finden. Die Bewerber werden mit verschiedenen Aufgaben und Problemen konfrontiert, denen man im beruflichen Alltag begegnen könnte. Diese Art eines Personalauswahlverfahrens kann durchaus mehrere Tage dauern, meist geschieht das unter Beobachtung von Personalern, Psychologen oder anderen geschulten Beobachtern. So erhofft man sich aufschlussreichere Aussagen über die Kompetenzen der Bewerber als es schriftliche Bewerbungsunterlagen oder ein Vorstellungsgespräch geben können.

Vor der Anreise zum Test

- Gründliche Recherche über das Unternehmen, dessen Geschichte und evtl. über wichtige Personen
- Informieren über wichtige Produkte und die strategischen Ziele der Firma
- Recherche über Marktpositionen und Mitbewerber
- Welche Kundenstruktur und Auslandsmärkte existieren?
- Wie ist das Leitbild und gibt es eine Firmenphilosophie?



Am Tag des Tests

- Kleidung und Auftreten sollten dem Anlass und der Position angemessen sein
- Aufregung ist ganz normal und gehört dazu. Haben Sie keine übergroße Angst, aber seien Sie auch nicht übertrieben gelassen.
- Verstellen Sie sich nicht: Über den Zeitraum von Stunden oder Tagen schaffen es die wenigsten, sich komplett zu verstellen.

■ Ziele des Tests

Ziel des Tests ist es, die Bewerber in einzelnen Situationen zu erleben, die relevant für ihre Positionen sind; alles unter den stressigen Bedingungen, die in einem AC herrschen. Fachwissen wird genauso abgefragt. Als Bewerber sollte man in der Lage sein, zu erkennen, was das Ziel der jeweiligen Aufgabe ist. Sie müssen sich bewusst sein, dass Ihr Verhalten auch im Hinblick auf die Fragen interpretiert wird, ob Sie zur Firma passen, konfliktfähig sind und effizient arbeiten sowie stressresistent sind.

Es können auch Kandidaten untereinander verglichen werden: Wenn mehrere Stellen besetzt werden sollen, kann beispielsweise getestet werden, wie einzelne Bewerber untereinander zusammenarbeiten, wer ein Teamplayer ist, wer ein Einzelkämpfer, wer Verantwortung übernimmt oder eine ausgleichende Rolle in der Gruppe einnimmt.

■ TIPP

Keine Rolle gilt als besonders gut oder richtig. Jemand, der ausgleichend argumentiert, ist genauso fähig wie jemand, der in der Gruppenaufgabe die Führungsrolle übernimmt. Seien Sie ganz Sie selbst und verstellen Sie sich nicht. Am Ende entscheiden die Personaler entsprechend der zu besetzenden Stelle.

■ Welche Übungen können vorkommen?

Die Postkorbübung.

Der Kandidat erhält eine Liste mit Aufgaben und eine Zeitangabe. Die Aufgaben müssen nach Wichtigkeit geordnet werden. Der Zeitrahmen ist so gesetzt, dass nie alles geschafft werden kann. Da auch private Aufgaben darinstehen, muss sehr gut priorisiert werden. Mit der Postkorbübung, die als klassische Aufgabe gilt, zeigen Sie, wie gut Sie den Workflow organisieren und sich selbst strukturieren können.



Selbstpräsentation.

Bei dieser Aufgabe halten Sie eine Kurzpräsentation über sich selbst. Wer über jobrelevante Erfahrungen, die eigenen Stärken und Schwächen und ein wenig aus dem eigenen Lebensweg erzählt, kann meist nichts falsch machen. Ausschlaggebend bei dieser Übung ist eher das *Wie* Ihrer Präsentation: Wie ist das Erzählte strukturiert, wie ist Mimik und Gestik, wie die Rhetorik des Bewerbers.



Rollenspiel.

Sie sollen sich z.B. in die Rolle eines Vorgesetzten hineinversetzen, der einem Mitarbeiter eine Abmahnung oder eine Kündigung übermittelt. Oder Sie spielen einen Vertriebsmitarbeiter der einen schwierigen Kunden überzeugen muss. Für diese Art der Übung gibt es eine sehr kurze Vorbereitungszeit, dann werden die Situationen gemeinsam mit einem Mitbewerber durchgespielt. Zu dieser Art der Übung gehört auch das Gruppengespräch oder die Gruppenaufgabe, in welcher das Verhalten innerhalb einer Gruppe getestet werden soll.



Eignungstests

In der Praxis finden vermehrt Testverfahren statt, die auch unabhängig von einem Assessment Center zur Anwendung kommen können. Diese gestalten sich in Form von Intelligenztests, Leistungstests, speziellen Funktionsprüfungs- und Eignungstests sowie Persönlichkeitstests und werden schriftlich und/oder am PC durchgeführt. Die Auswertung von psychologischen Tests findet durch Diplompsychologen statt.

Darauf wird geachtet (abhängig von angestrebter Position)

- Stressresistenz
- Kommunikationsfähigkeit
- Team- und Kooperationsfähigkeit
- Analytisches Denken
- Soziale Kompetenz
- Durchsetzungsvermögen

■Infos im WWW. über Assessment Center

<http://www.absolventa.de/karriereguide/assessment-center>

<https://www.berufsstrategie.de/bewerbung-karriere-soft-skills/assessment-center-auswahlverfahren.php>

<http://www.karriere.de/berufseinstieg/was-erwartet-mich-im-assessment-center-9755/>

<http://karrierebibel.de/assessment-center/>

<http://www.staufenbiel.de/ratgeber-service/bewerbung/assessment-center.html>

<http://www.unicum.de/karriere/richtig-bewerben/assessment-center/expertentipps-zur-vorbereitung-auf-das-assessment-center/>

Der Career Service bietet jedes Semester eine Veranstaltung zur Vorbereitung auf ein Assessment Center an.

Diese und weitere Angebote, Trainings und Workshops finden Sie im Angebot des Career Service online unter: www.rub.de/careerservice

■Literatur

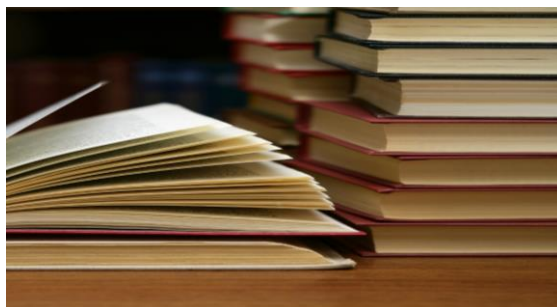
Hagmann, Christoph/Hagmann, Jasmin: Testbuch Assessment Center. Haufe 2009.

Hell, Silke: Assessment Center: Souverän agieren - gekonnt überzeugen. Deutscher Taschenbuch Verlag 2011.

Hesse, Jürgen/Schrader, Christian: Assessment Center für Hochschulabsolventen: Vorbereitung, Training, Erfolgsstrategien. Stark Verlagsgesellschaft 2010.

Paschen, Michael et al.: Assessment Center professionell. Worauf es ankommt und wie Sie vorgehen. Hogrefe Verlag 2013.

Püttjer, Christian/Schneid, Uwe: Training Assessment-Center: die häufigsten Aufgaben - die besten Lösungen. Campus Verlag 2011.



CAREER POINT

Diese und viele weitere Bücher und Zeitschriften finden Sie am Career Point in der Bibliothek der Wirtschaftswissenschaftler in GC 1/41 Nord. Dort können Sie eine umfangreiche Recherche zum Thema Assessment Center durchführen.

IMPRESSUM

DEZERNAT 2
CAREER SERVICE

Gebäude SSC 1/108
Universitätsstraße 150 | D-44801 Bochum
Fon + 49 (0)234 32-23866
careerservice@rub.de
www.rub.de/careerservice