

Die Entscheidung liegt beim Esel: Tipps zum Assessmentcenter

Ein Assessmentcenter begegnet Ihnen auf Ihrem Karriereweg nicht unbedingt nur beim Bewerbungsverfahren zum Berufseinstieg. Gerne wird dieses Auswahlverfahren auch für die interne Besetzung, zum Beispiel von Führungspositionen, verwendet.

Was ist ein Assessmentcenter?

Endlich hat das Bewerbungsschreiben Erfolg gehabt. Eine Einladung zum Vorstellungsgespräch liegt auf Ihrem Tisch. Doch was lesen Sie da: Wir laden Sie herzlich zum Assessmentcenter ein. Was ist das nun wieder!!

Vorläufer des Assessmentcenter oder kurz AC finden sich bereits bei Pythagoras, der ein strukturiertes Auswahlverfahren bei Anwärtern auf seine Gefolgschaft anwendete. Im 17. Jahrhundert fand es seinen Weg in die Armee und diente zur Offiziersauswahl in Amerika. In den 50er Jahren hielt es Einzug in die Unternehmen, zunächst wieder in den USA. Seit Mitte der 70er Jahre wird es auch in Deutschland zur Personalauswahl eingesetzt. Viele namhafte Unternehmen setzen seither dieses Auswahlverfahren bei Führungskräften aber auch vermehrt zur Auswahl des Führungskräfte Nachwuchses gerne ein.

Was unterscheidet das AC denn nun vom klassischen Vorstellungsgespräch. Zunächst einmal werden Sie nicht alleine geprüft, sondern in einer Gruppe bis zu 12 Personen. Ein bis zwei Tage werden Sie bei einem AC geprüft. Permanent, selbst beim abendlichen gemütlichen Beisammensein, befinden Sie sich unter ständiger Beobachtung. Das ist Stress pur. Aber auch eine Chance. 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 Assessmentcenter können Sie einen Patzer wieder korrigieren.

In einem AC geht es immer um das „wie“: Wie gehen Sie an ein Problem an. 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, Vorträge, Rollenspiele, Tests und Interviews werden Sie von einem Beobachter-Team unter die Lupe genommen. Diese Beobachter entscheiden letztendlich über Ihre Person. Daneben steuert ein Moderator den Gesamt Ablauf des AC. Er ist derjenige, der das AC vorbereitet und die Übungen gegebenenfalls auch zusammengestellt hat und nicht selten auch versucht, die Veranstaltung etwas aufzulockern.

Wie kann man sich auf ein Assessmentcenter vorbereiten?

Zunächst einmal sollten Sie locker bleiben. Ein AC ist nicht die unheimliche Begegnung der dritten Art, wie es manche Bewerbungshandbücher gerne dargestellt. Da es sich in einer Gruppe auch um Kandidaten aus unterschiedlichen Fachgebieten handeln kann, sind die Themen zu den einzelnen Aufgaben meist aus allgemeinen betriebswirtschaftlichen oder gesellschaftspolitischen Bereichen. Um auch mitdiskutieren zu können, ist die Lektüre von entsprechenden Zeitungen und Zeitschriften empfehlenswert. Ihre Beobachter sind Menschen. Das bedeutet, der Sympathiefaktor spielt unweigerlich auch beim AC eine große Rolle und entscheidet mit. Ängstlich und verkrampt oder aufgesetzte Coolness erzeugen eher Antipathie. Seien Sie natürlich und immer Sie selbst.

Wie läuft ein Assessment-Center 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. Danach beginnen die Übungen, z.B. Gruppendiskussion, danach Kaffeepause, dann kombinierte Einzel- und Gruppenübungen oder Fallstudien, Mittagessen. Als nächstes Rollenspiele, zum Beispiel Verkaufsverhandlungen, Kaffeepause

und zum Abschluss des ersten Tages eine Präsentation. Abends steht meistens ein gemeinsames Abendessen und eine Unternehmenspräsentation auf dem Programm. Am zweiten Tag des AC werden Sie häufig mit Interviews sowie auch mit Tests konfrontiert. Dann beraten sich die AC-Beobachter untereinander. Abschluss bildet dann das mit Bangen erwartete Feedback. Hier wird Ihnen dann 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 Hause nehmen. Und Kopf hoch, wenn Sie nicht zu den Kandidaten gehören, heißt das noch lange nicht, dass Sie nicht qualifiziert sind. Jedes Unternehmen setzt andere Schwerpunkte bei der Personalauswahl. Es ist wie beim Topf, der den passenden Deckel benötigt. Mit dem AC hofft das Unternehmen einen Struktur in die Suche zu bekommen.

Neben einer Vielzahl von Literatur zum AC ist es immer von Vorteil, wenn man die Gelegenheit wahrnimmt, ein Probe-AC ohne Druck mitzumachen. Unternehmen bieten Probe-AC im Rahmen von Jobmessen oder über Studenteninitiativen an.

Aber wie ist denn das nun mit dem Esel? Tja, das ist das Beispiel zum Schluss: Kandidaten eines ACs sollten sich in die Rolle des Pressesprechers im Bundestag versetzen. Ein neues Gesetz wurde verabschiedet. Dieses Gesetz soll nun der Presse überzeugend dargelegt werden. Das Gesetz lautet: „Jede Familie in Deutschland muss ab sofort einen Esel halten“. Die Kandidaten hatten 10 Minuten Vorbereitungszeit und dann folgte ein Vortrag von vier Minuten pro Kandidat. Also dann mal los! Die Zeit läuft.