

Vorbereitung Legende

Kein Selbstläufer: Das Assessment Center

01.06.2009 Christian Püttjer, Uwe Schnierda

Was tun, wenn man zu einem Assessment-Center eingeladen wird? Abwarten und ohne Vorbereitung teilnehmen? Falsch. Die bevorstehenden Tests kann man gezielt üben. Lesen Sie hier, wie Sie sich optimal vorbereiten können.



Bereiten Sie sich vor, damit im Assessment Center alles passt Foto: © Nicola Schaller

Ob Einsteiger oder Führungskraft, die meisten zucken kurz zusammen, wenn sie erfahren, dass ihnen ein Assessment-Center (AC) bevorsteht. Nach dem Schreck folgen Fragen: Soll man sich auf den Eignungstest vorbereiten? Kann man das überhaupt? Oder ist es nicht vielmehr erwünscht, sich natürlich zu verhalten?

Um es gleich vorwegzunehmen: Mit Schauspielerei, einem unglaublichen Auftritt oder aufgesetztem Verhalten kann man niemanden überzeugen. Trotzdem sollte man ein AC nicht einfach auf sich zukommen lassen, sondern sich vorbereiten. Denn Assessment-Center sind keine Selbstläufer. Wer uninformiert antritt, Mitarbeitergespräche ohne Kommunikationstechniken, seine Selbstpräsentation ohne ein klares berufliches Profil, Gruppendiskussionen ohne Moderationswissen und Vorträge unstrukturiert angeht, hat schlechte Karten. Die gründliche

Auseinandersetzung mit den strategischen Zielen des Unternehmens, typischen Aufgaben, häufigen Fehlern und überzeugenden Argumentationsstrukturen hilft dabei, besser abzuschneiden.

Schritt 1: Suchen Sie Interna

Beginnen Sie Ihre Vorbereitung mit einer gründlichen Recherche. Versuchen Sie über Kollegen, Kommilitonen oder das Internet an interne Informationen über den Test zu kommen. Klären Sie, wie sich das Unternehmen selbst sieht. Manchmal ist die Personalabteilung bereit, die geplanten Übungsbestandteile zu nennen. Gute Quellen sind bei internen Assessment-Centern Kollegen, die es durchlaufen haben, oder auch Vorgesetzte. Auch wenn sich die Aufgaben von Zeit zu Zeit ändern, können Sie doch erfahren, welche Übungen das Unternehmen bevorzugt verwendet und auf welche Themen es besonderen Wert legt. Auf den Homepages der Unternehmen finden Sie Informationen, beispielsweise zu künftigen Wachstumsfeldern, über die Marktposition, zu Auslandsmärkten, über die Kundenstruktur und das Leitbild.

Diese Informationen lassen sich oft direkt im Assessment-Center verwerten. So können Sie in einer Gruppendiskussion über künftige Marktstrategien auf die Zielgruppen hinweisen, in einem Vortrag zum Führungsverständnis auf das Wunschbild des Unternehmens eingehen oder in Kundengesprächen besondere Unternehmensstärken herausstellen.

Personalwesen
Vorstellungsgespräch
Assessment Center Bewerbung
Personalrekrutierung

Schritt 2: Anforderungen erkennen

Eine der Hauptleistungen der Kandidaten besteht darin, sich über die Anforderungen klar zu werden, die in den Übungen an sie gestellt werden. Dabei gibt es ein übergreifendes Leitbild, an dem sie sich grob orientieren können: Meistens setzt sich nämlich der unternehmerisch denkende, entscheidungsfreudige und stressresistente Teamplayer durch. Natürlich gibt es bei diesem Leitbild auch Abweichungen. Bei Positionen im Außendienst wird ein höheres Durchsetzungsvermögen verlangt, bei Projektleitern kommt es auf das Kooperationsverhalten an.

Schritt 3: Soft Skills ausbauen

Wer schon im Berufsleben steht, weiß, wie wichtig Weiterbildung auch außerhalb des fachlichen Bereiches ist. Demjenigen, der schon einmal ein Rhetorikseminar gemacht hat, gelingt der nächste Vortrag besser. Wer

Argumentationstechniken einsetzt, kann Gespräche besser steuern, wer die Regeln der Moderation beherrscht, wird Diskussionsrunden besser in den Griff bekommen.

Vorbereitung Legende

Kein Selbstläufer: Das Assessment Center

01.06.2009 Christian Püttjer, Uwe Schnierda

Hier liegt der Schlüssel zum Erfolg: Im AC werden soziale Kompetenzen - sogenannte Soft Skills - geprüft. Wer seine Soft Skills in Gesprächsführung, Vortrags- und Präsentationstechniken ausbaut, wird es leichter haben. Es geht im Assessment-Center und im Berufsleben nämlich nicht darum, sich natürlich, sondern vielmehr situationsangemessen zu verhalten, und das kann und sollte man üben. Ihre Vorbereitung sollten Sie demzufolge nicht als das Auswendiglernen bestimmter Antworten oder Verhaltensweisen, sondern als eine Art Soft-Skill-Fortbildung betrachten.

Orientieren Sie sich an unserem Leitbild: Geben Sie sich unternehmerisch denkend, indem Sie bei Ihren Argumentationen die Kosten im Blick behalten; dokumentieren Sie Ihre Entscheidungsfreude, indem Sie eindeutige Empfehlungen aussprechen; weisen Sie Ihre Stressresistenz durch einen körpersprachlich souveränen Auftritt nach; und geben Sie sich als Teamplayer, der auf Vorschläge anderer eingeht und darauf achtet, dass alle Beteiligten ihre Ideen einbringen können.

Christian Püttjer und Uwe Schnierda beraten seit 15 Jahren Einsteiger und Berufserfahrene (www.karriereakademie.de (<http://www.karriereakademie.de>)) und sind Autoren zahlreicher Ratgeber zur beruflichen Erfolgsstrategie. In Handelsblatt Junge Karriere geben sie Bewerbern Tipps, und hier stellen sie [Musterbewerbungen](http://www.karriere.de/bewerbung/bewerbung-downloads/) (<http://www.karriere.de/bewerbung/bewerbung-downloads/>) zur Verfügung.

Was Personaler nervt

Assessment-Center machen wir bei jeder Einstiegsposition. Wir laden Bewerber dazu telefonisch ein. Die Infos liefern wir ihnen nicht auf dem goldenen Tablett. Deshalb sollten sie aktiv nach den formalen Kriterien fragen. Wer weiß, was ihn erwartet, ist nicht so nervös. Wer vor Überraschung stumm bleibt, kann noch mal anrufen. Eine inhaltliche Vorbereitung empfehlen wir nicht. Manche versuchen, im Test eine Haltung einzunehmen, die gar nicht das darstellt, was sie sind. Das können sie kaum durchhalten. Letztens hat sich einer im Persönlichkeits-Fragebogen als entscheidungsstarker Macher präsentiert. In den Übungen war er der sympathische Teamplayer. Da war der Konsistenzwert, den wir am Ende evaluieren, nicht sehr groß. Dieser ist für das Gesamtbild, das wir uns von einem Bewerber machen, wichtig.

Personalwesen
Vorstellungsgespräch
Assessment Center Bewerbung
Personalrekrutierung

Heike Schirmer-Ditze ist Recruitment Manager bei Henkel. Infos: Mitarbeiter weltweit: 55000; Bewerbungen pro Jahr: 20000; Bewerbungen/Interviews pro Position: 250/25.