

Vorbereitung aufs Assessment-Center (1)

Fit ins Assessment-Center

Sie haben es geschafft! Sie haben sich für ein Trainee-Programm beworben und eine Einladung erhalten. Doch mit Schrecken stellen Sie fest, dass Sie nicht zum einfachen Bewerbungsgespräch geladen wurden. Es ist eine Einladung ins Assessment-Center (AC). Was tun? Worauf und wie sollen Sie sich vorbereiten? Eine Expertin hat uns Tipps verraten, wie Sie sich fit fürs AC machen.

Laut einer Untersuchung des Arbeitskreises AC e.V. nutzen immer mehr Unternehmen ACs. Und nicht nur das: Die 233 befragten Unternehmen gaben zudem an, insgesamt 200 unterschiedliche AC-Verfahren anzuwenden. Der Coach Birgit Gerstgrasser kennt nach 15 Jahren im Human Resource Consulting die meisten und die wichtigsten dieser AC-Übungen: "Da gibt es Persönlichkeitstests und kognitive Tests, Interviews, Präsentationen, Rollenspiele, Postkorb-Übungen und Fallstudien." Auch weiß sie, wie man sich entsprechend vorbereitet: Mehr als 3000 Kandidaten hat sie in Assessment-Centern beobachtet und beraten.

Vorbereitung ist nicht nur wichtig, sondern unbedingt nötig

"Vorbereitung gibt Selbstsicherheit", sagt die Diplom-Psychologin. "Natürlich können Sie sich selbst nicht von einem Tag auf den anderen komplett verändern. Sie können sich nicht schnell intelligenter zaubern. Aber Sie können selbstsicherer werden." Und das sei ein wichtiger Faktor für den eigenen Auftritt und damit für das gesamte Erscheinungsbild. Denn hinterlassen Sie einen guten Eindruck, beeinflusse dies auch die Auswahlentscheidung.

Wer über das Unternehmen Bescheid weiß, der punktet

Zur Vorbereitung gehört besonders die intensive Recherche über das Unternehmen. Alles was Sie herausfinden, können Sie in die unterschiedlichen AC-Aufgaben einbringen. Denn diese sind immer mit den Interessen, Zielen und Werten des Arbeitgebers verknüpft. Stellen Sie inhaltlich gute Fragen oder verbinden Sie eine Fallstudie mit aktuellen Details des Unternehmens, hinterlassen Sie einen positiven Eindruck im Gedächtnis Ihres Prüfers.

Dabei helfe aber nicht nur, Allgemeines wie Zahlen und Daten zu lernen. Man müsse gewissermaßen in die Psyche des Unternehmens eindringen: "So kann der Kandidat gleichzeitig auch feststellen, ob er überhaupt die gleichen Werte und Interessen vertritt. Denn können Sie sich nicht damit identifizieren, ist der Job meist auch nichts für Sie", weiß die Expertin.

Die AC-Klassiker: Selbstpräsentation und Postkorb-Übung

Die Lektüre von Fachbüchern reicht leider nicht aus um zu lernen, wie Sie sich innerhalb einer Minute und in nur fünf Sätzen vorstellen. Gehen Sie in sich, analysieren Sie Ihre Motivation und was Sie mit dem Unternehmen verbindet. "Warum bin ich hier? Wer bin ich? Was bringe ich mit? Es ist gar nicht so einfach diese Fragen spontan und gut zu beantworten", meint Birgit Gerstgrasser. Auch hier helfe die Übung, im Ernstfall einen kühlen Kopf zu bewahren.

Bei der Postkorb-Übung, bei der es gilt, schnell und effizient Wichtiges und Unwichtiges voneinander zu unterscheiden, ist die Vorbereitung nicht ganz so einfach. Dafür bräuchte man mehr Informationen über das genaue Thema der Aufgabe. "Allerdings können Sie mit Beispielen aus dem Internet oder aus Büchern üben, um den Mechanismus durchzuprobieren", rät die Trainerin.

Rollenspiele – Gruppendiskussion und Führungssituation

Klassisch für ein Assessment-Center-Rollenspiel sei die Gruppendiskussion. Endziel ist ein in der Gruppe einvernehmlich erzielt Ergebnis. "Es geht nicht nur darum, inhaltlich gut zu sein. Sie müssen auch auf die gruppendynamischen Aspekte achten", warnt die AC-Beraterin. "Der Vielsager und derjenige, der die Gruppe anführt, ist nicht gleich der Beste. Achten Sie auch auf die Stillen. Bringen Sie sie mit ins Gespräch ein und fragen Sie nach ihrer Meinung."

Der Coach gibt noch einen weiteren Tipp: "Gehen Sie mit Gelassenheit an die Gruppendiskussion. Wenn Sie fundierte Beiträge bringen und gleichzeitig auf die Meinung der Anderen achten, liegen Sie nicht falsch." Doch die Diplom-Psychologin hält diagnostisch nicht besonders viel von dieser Aufgabe: "Wie man abschneidet, hängt immer von der Gruppe ab und es sagt wenig über den Einzelnen aus."

Das Nachstellen einer Führungssituation ist im Trainee-AC oft recht harmlos. Sie müssen Konflikt- und Feedbacksituationen meistern. "Meist sind das Rückmeldungen zu Leistung und Verhalten im Gespräch mit anderen Kandidaten. Wie spreche ich Kritisches an? Wie baue ich Brücken oder vereinbare ich Ziele?" Auch hier gilt: Bücher helfen leider nicht viel. "Üben Sie



Die neuesten Infos zum Thema Trainee mit unserem kostenlosen Infoservice!

[Newsletter abonnieren...](#)

**Der neue eTraineeGuide ist da!**

Alle Informationen zu Trainee-Programmen, Bewerbungstipps und Berufseinstieg finden Sie im aktuellen eTraineeGuide. Registrieren Sie sich jetzt auf access2trainee und Sie erhalten den eTraineeGuide kostenfrei als download! Profitieren Sie zusätzlich von attraktiven Einstiegsangeboten, dem monatlichen Newsletter und vielen Karriereinformationen. [mehr...](#)



[Follow on twitter](#)



[Share on Facebook](#)

besser mit einem Freund."

Tipp: Nehmen Sie das Gespräch auf Video auf. So beobachten Sie Ihre Fehler und können diese später vermeiden.

Im Assessment-Center wird auch um Sie geworben

"ACs können Sie von zwei Seiten betrachten: die Seite des Unternehmens und die des Teilnehmers." Einmal helfe es dem Unternehmen, sich die bestmöglichen Arbeitskräfte zu beschaffen. Die Trainerin betont jedoch, dass das Assessment-Center gleichzeitig auch Unternehmensmarketing sei. "Es geht auch um Etikette: Wie gewinne ich die besten Leute für mich und zeige ihnen, dass dies das passende Unternehmen für sie ist?" Deshalb fänden sich im AC nicht nur Personalere ein, sondern manchmal auch bis zu 50 Leute des Unternehmens.

"Es ist eine Show. Sie soll zeigen: So wertschätze ich das zukünftige Personal." Der Kandidat wird also nicht nur getestet, sondern auch umworben. Das dürfe der Teilnehmer nicht vergessen. Sie sind also nicht nur da, um sich als potentielle Arbeitskraft zu beweisen. Sie können sich dort auch ein Bild vom Unternehmen machen.

Wachstum - Die Zukunft des ACs

In Zukunft wird es immer mehr ACs geben. Dem Arbeitskreis AC e.V. zufolge werden sie mittlerweile von 70 Prozent aller DAX-Unternehmen durchgeführt. Birgit Gerstgrasser fügt hinzu, dass nun auch viele mittelständische Unternehmen ACs nutzen oder AC-Elemente im Personalauswahlprozess einbauen. "Die Professionalisierung in den Auswahlverfahren nimmt definitiv zu." Das liege größtenteils an der Wirtschaftskrise 2009: Die Arbeitgeber wollen sichergehen, nur gute Arbeitskräfte einzustellen. Ziel sei es Fehler zu vermeiden und so Geld zu sparen, so boomt der AC-Markt durch die Krise.

Weitere Informationen zu Birgit Gerstgrasser und ihrem Coaching-Unternehmen finden Sie unter www.assessment-center-coaching.eu.

Von Vera-Helena Nickelé

Hier geht's zu Teil 2: Soft und Hard Skills: Weiches Herz oder Mathegenie?