

Vorbereitung aufs Assessment-Center (2)

Soft und Hard Skills: Weiches Herz oder Mathegenie?



Haben Sie ein Händchen im Umgang mit Menschen? Oder meiden Sie den Kontakt zu anderen? Wie stark ist Ihre soziale Kompetenz? Im zweiten Teil zum Thema Assessment-Center erzählt Diplom-Psychologin Birgit Gerstgrasser, wie wichtig Hard und Soft Skills sind. Und was für eine Rolle dabei Onlinetests spielen.

Neben Ihren fachlichen Qualifikationen sind den Unternehmen auch Ihre Hard und Soft Skills wichtig. Hard Skills sind die kognitiven Fähigkeiten, also Ihre Intelligenz und Talente. Soft Skills sind Ihre sozialen Kompetenzen, wie z.B. Teamfähigkeit, Flexibilität oder Ihre Konfliktfähigkeit. Beides ist bei den AC-Aufgaben gefragt.

Was ist wichtiger im Assessment-Center, kognitive oder soziale Fähigkeiten?

"Wer meint, dass Soft Skills für Unternehmen mittlerweile wichtiger sind als Hard Skills, hat einen Denkfehler gemacht", so die Diplom-Psychologin Birgit Gerstgrasser. Man könne diese Kriterien gut mit einem Computer vergleichen. "Denn erst einmal muss die Hardware stimmen. Erst dann kommt die Software drauf." Es ergebe ja auch keinen Sinn einen ITler einzustellen, der nichts von Mathematik versteht, so der Coach.

Natürlich hätte die Bedeutung der Soft Skills zugenommen, lenkt Birgit Gerstgrasser ein. "Das liegt an dem wachsenden Bereich des Diversity Management." Es sei immer mehr gefragt, auch bereichsübergreifend zu kooperieren. Man müsse flexibler sein, wofür soziale Kompetenzen sehr wichtig seien.

So ist es beim Assessment-Center zwar relevant, Soft Skills zu zeigen, aber diese sind nicht das entscheidende Kriterium. "Der kognitive Bereich wird stark von den Personalern geprüft. Denn soziale Kompetenzen kann man später auch noch erlernen, ganz im Gegensatz zu Hard Skills", meint die Trainerin.

Online-Tests: Stressig, aber unumgänglich

Um zu vermeiden, dass es z.B. der talentlose ITler bis in das Assessment-Center schafft, lassen viele Unternehmen Bewerber erst an Online-Tests teilnehmen. „Hier geht es oft nur um kognitive Fähigkeiten“, erzählt der Coach. Zwar hält Birgit Gerstgrasser diese Online-Tests bei dringendem Personalbedarf des Stressfaktors und der Dauer wegen für kontraproduktiv.

"Und hier kommt das Schizophrene des Ganzen: Nehmen Sie die Ergebnisse nicht zu ernst, aber doch ernst genug", mahnt der Coach. Es sind auch nur Tests, die Ihnen nicht kurz vor dem AC sämtliche Sicherheit nehmen sollten.

Gerstgrasser rät trotzdem dazu, vor einem AC-Termin ein paar solcher Tests probeweise zu machen. "Sie können sich in etwa ein Bild davon machen, was Sie in dem Assessment-Center erwartet und bekommen ein wenig Routine." **Tipp:** Schauen Sie sich z. B. den [AC-Test des Manager Magazins](#) an.

Zu guter Letzt: Ein kleiner Lesetipp

Die Bücherreihe von Jürgen Hesse und Hans Schrader findet Birgit Gerstgrasser für den Lernzweck am besten: "Zwar werden dort Unternehmen, wie in allen anderen Büchern dieser Art auch, als böse abgestempelt. Doch die Bücherreihe gibt gute Beispiele für Tests und gute Tipps zur Vorbereitung für die verschiedenen Bewerbungsprozesse."

Unser Lesetipp: Speziell für das Assessment-Center gibt es aus der Hesse/Schrader Reihe die Bücher "Assessment Center für Hochschulabsolventen" und "Assessment Center: Das härteste Personalauswahlverfahren bestehen".

Von Vera-Helena Nickelé

[Hier geht's zu Teil 1: Fit fürs Assessment-Center!](#)



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...](#)

**Machen Sie,
dass Sie
weiterkommen.**

Passende Stellenangebote finden Sie auf [www.fazjob.net](#).

Frankfurter Allgemeine
FAZJOB.NET



[Follow on twitter](#)



[Share on Facebook](#)