

Das Assessment Center



Das Assessment Center (AC) ist eine von größeren Unternehmen gern genutzte Möglichkeit der Bewerberauswahl. Zu einem AC wird eine begrenzte Anzahl an Bewerbern eingeladen, die in den vorangegangenen Auswahlprozessen ausgewählt wurden. Das AC unterscheidet sich von einem normalen Bewerbungsgespräch durch folgende Bestandteile und Eigenheiten:

Gruppenarbeit:

Alle Teilnehmer werden in Gruppen (ca. 6-12 Teilnehmer) eingeteilt, in welchen Aufgaben erledigt werden müssen. Diese Vorgehensweise soll Rückschlüsse auf die Teamfähigkeit und das Durchsetzungsvermögen der einzelnen Bewerber zulassen.

Beobachtung:

Im Assessment Center beobachten drei bis sechs Personen das Geschehen und die Verhaltensweisen der einzelnen Bewerber. Meist sind einer Person bestimmte Teilnehmer/Bewerber zugeteilt.

Übungen:

In den Übungen werden praxisnahe Beispiele bearbeitet, die oft in Zusammenhang mit der angebotenen Stelle stehen. Die Übungen können in Gruppen, aber auch für jeden Bewerber einzeln abgewickelt werden.

Verhalten:

Durch die ständige Beobachtung stehen die Bewerber unter Zugzwang. Um ein AC erfolgreich abzuschließen, sollte der Bewerber sich aktiv an den Übungen beteiligen, seine Teamfähigkeit unter Beweis stellen und eine hohe Problemlösungsfähigkeit besitzen.

Information:

Zu Beginn eines AC steht die Firma im Mittelpunkt. Es werden Firmenpräsentationen und Personal vorgestellt. Im Anschluss findet meist eine Bewerbungsvorstellung statt, die in unterschiedlichster Weise (Präsentation, Gespräch...) gestaltet sein kann.

Das AC soll im Vergleich zum Vorstellungsgespräch noch mehr die Eigenheiten (positive und negative Eigenschaften) eines Bewerbers herauskristallisieren. Es soll helfen den Bewerber besser in das Firmen- und Arbeitsprofil einordnen zu können. Die Übungen dauern zwischen 15 und 90 Minuten, das gesamte AC kann sich auf mehrere Tage erstrecken.

Wesentliche Inhalte von ACs:

- Interviews
- Gruppendiskussionen, meist ist anschließend ein in der Gruppe gefundenes Ergebnis zu präsentieren
- Postkorbübungen
 - Bei dieser Übung muss der Bewerber versuchen unter Zeitdruck zu entscheiden, welche Aufgaben und Dokumente wie wichtig sind. Durch

diese Aufgabe soll die Arbeitsorganisation des Bewerbers geprüft werden.

- Rollenspiele (Kundengespräche, Mitarbeiter-, Chefgespräch..)
- Planspiele und Präsentationsaufgaben, Einzelnen oder in Kleingruppen
- Fragebögen (IQ-Test, Unternehmensbezogene Aufgaben)
- Abschlussgespräch mit Auswertung und weitere Informationen zu dem vorausgegangenen Jobangebot

Kriterien, nach denen Bewerber in ACs bewertet werden:

- Auftreten
- Sprachlicher Ausdruck
- Kreativität
- Analytisches Denkvermögen
- Soziales Verhalten
- Kommunikationsfähigkeit
- Durchsetzungsvermögen/ Überzeugungskraft
- Ausdauer/ Frustrationstoleranz
- Entscheidungsfreude
- Organisation/ Planung
- Initiative
- Konfliktverhalten

Vorbereitung auf ein AC:

Es gibt leider kein Geheimrezept für die Vorbereitung auf ein AC, da jedes Unternehmen, auch je nach Jobangebot, ein anderes AC vorbereitet.

Jedoch können durch das genaue Studieren der Firmenwebsite und des Stellenangebots schon Rückschlüsse auf die Aufgaben und Kompetenzen der Stelle gezogen werden. Meist werden in den ACs auch diese Aufgaben und Kompetenzen abgeprüft. Oft geben die Personalabteilungen auch noch zusätzliche Auskünfte zu einem AC, der Bewerber muss aber meist selbst nachfragen.

Monster Deutschland:

<http://inhalt.monster.de/section1411.asp>

Stepstone

http://www.stepstone.de/home_fs.cfm?contentpage=http://www.stepstone.de/content/DE/DE/career/