

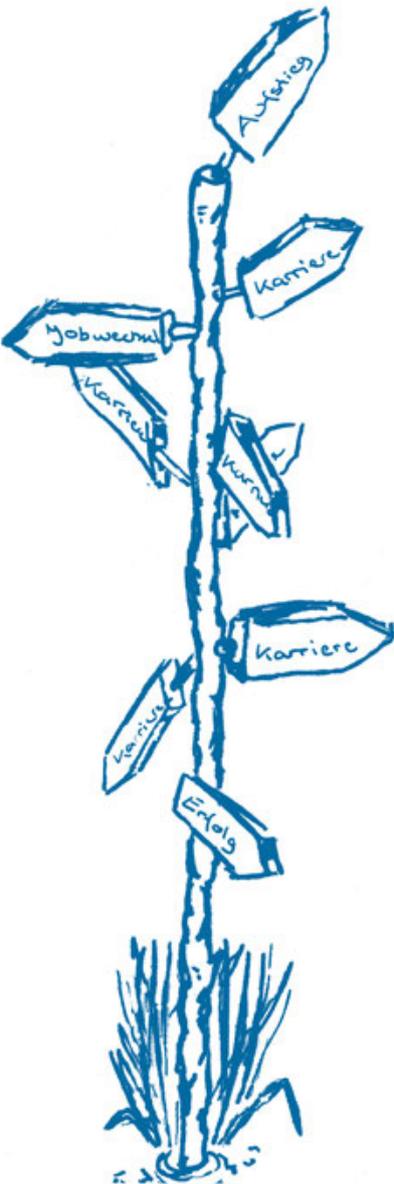
## So meisterst du das Assessment Center (AC)

Immer häufiger führen Unternehmen bei der Personalauswahl Assessment Center (AC) durch. Dabei werden Wissen, Leistungsfähigkeit, Kompetenzen und die Persönlichkeit der Bewerber geprüft. Die richtige Vorbereitung hilft dir, beim AC zu bestehen.

» Wichtige Fragen sind: Welche Regeln solltest du beachten, was solltest du besser vermeiden? Was erwartet dich als Bewerber? Wie gelingt es dir, ein gutes Bild abzugeben? – Wer sich gut vorbereitet und wer weiß, was zu beachten ist, wird mit einem guten Gefühl in das AC gehen und die anderen auch überzeugen.

In den letzten Jahren hat das AC eine immer größere Bedeutung gewonnen. Insbesondere große Unternehmen und Konzerne nutzen das AC als etabliertes Personalinstrument. Sie führen zum Teil sehr aufwändige und anspruchsvolle ACs durch, um die besten Kandidaten für sich zu finden. In einem Zeitrahmen von ein bis drei Tagen werden den Bewerbern unterschiedliche Aufgaben gestellt. Diese ermöglichen es dem Unternehmen, das Verhalten der Kandidaten zu analysieren und die für die Stelle nötigen Kompetenzen zu ermitteln oder auf die Probe zu stellen. Hochschulabsolventen werden meist dann vor die Herausforderung „AC“ gestellt, wenn sie sich für Trainee- oder Einstiegsstellen in großen Firmen bewerben. Erscheinen sie für das Unternehmen interessant und haben sie das Bewerbungsverfahren durch aussagekräftige und überzeugende Bewerbungsunterlagen bis zu dieser Stufe erfolgreich durchlaufen, werden die Besten zum AC eingeladen.

Wenn du eine Einladung zum AC erhältst, darfst du dich schon einmal freuen, es so weit geschafft zu haben. Gleichzeitig sollte nun deine Vorbereitungsphase beginnen, damit du das AC erfolgreich meisterst. Hier bietet sich ein Training zum Kennenlernen der Aufgabenstellungen bzw. Tests im Vorfeld an. Dieses nimmt dir die Nervosität, da die Stresssituation schon einmal erlebt wird und das Feedback eines Experten bzw. Karriereberaters mit Sicherheit gut für den



Ernstfall genutzt werden kann. Zudem gibt es einige gute Ratgeber zum Thema AC und es empfiehlt sich, einige Aufgaben mit Freunden zu üben. Deren Feedback hilft dir, herauszufinden, wie du wirkst und welche Stärken du noch bewusster einsetzen kannst.

Die Aufgabenstellungen im AC sind vielfältig und sollen die Fähigkeiten und unterschiedlichen Eigenschaften der Bewerber analysieren. Dabei werden fachliche, persönliche und soziale bzw. zwischenmenschliche Kompetenzen geprüft, die sogenannten Hard- und Soft Skills. Dabei kommt es nicht darauf an, den Beobachtern eine Persönlichkeit vorzuspielen, die man nicht ist. Vielmehr spielt deine Authentizität eine Rolle. Die Beobachter, auch Assessoren genannt, merken schnell, ob du dich hinter einer Fassade versteckst oder natürlich auftrittst. Sie wollen den Kandidaten kennenlernen und so ein möglichst treffendes Urteil bilden. Meist werden die Bewerber nicht von einer einzelnen Person beobachtet und beurteilt, sondern von einem Gremium aus mehreren, speziell ausgebildeten, externen oder internen Personen.

Doch wie ist der Ablauf eines ACs? Genau lässt sich diese Frage nicht beantworten, denn immer mehr Unternehmen gestalten das AC individuell und passen es an ihre speziellen Bedürfnisse und die Anforderungen der Stelle an. Manchmal werden auch zweistufige Verfahren angewendet. Der erste Teil wird durch ein Online Assessment Center standortungebunden, vollautomatisch und ohne hohen Personalaufwand durchgeführt. Erst der zweite Teil wird vor Ort und in der Gruppe, meist mit fünf bis acht Teilnehmern, durchgeführt.

Unabhängig von den Eigenheiten des Unternehmens gibt es einige Testverfahren, die sehr häufig eingesetzt werden. Der Einstieg erfolgt meist durch eine Vorstellung des Unternehmens, der Assessoren und des weiteren Ablaufs. Zum Teil wird erläutert, was von den Kandidaten erwartet und welche Bereiche bewertet werden. Anschließend beginnt die „Übungsphase“, in der diverse Aufgaben bearbeitet werden. Zuerst müssen sich die Kandidaten vorstellen, entweder in einer Selbst-, Partner- oder Gruppenpräsentation. Darauf folgen unterschiedliche Übungen. Dies können Gruppendiskussion, Rollenspiel (z. B. in Form eines Mitarbeitergesprächs), Case Study, Problemsituation, Stressinterview oder die von vielen gefürchtete Postkorbübung sein. Aber auch weniger bekannte Aufgaben wie ein Unternehmensplanspiel oder eine Konstruktionsübung können auf dich zukommen. Zum Abschluss des ACs geben die Assessoren in einem Abschlussgespräch jedem Teilnehmer ein kurzes Feedback. Dieses stiftet dem Kandidaten – egal ob bei einer späteren Zu- oder Absage – immer einen großen Nutzen für die persönliche Entwicklung.

### Einige gute Tipps für dich:

- Lass dich nicht aus der Ruhe bringen und zeige, dass du strukturiert arbeitest und belastbar bist. Bleibe authentisch und du selbst.
- Spiele keine Rolle! Experten empfehlen, Fachliteratur zu den typischen Problemstellungen anzusehen, aber sich nicht zu ausgiebig mit den Aufgaben selbst zu beschäftigen.
- Mach dir Gedanken über deine Motivation und deine Persönlichkeit. Versuche, deine Skills ins Spiel zu bringen, proaktiv, aber nicht zu offensiv.
- Informiere dich im Vorfeld sehr genau über das Unternehmen, seine Produkte und die Firmenstruktur.
- Ein gutes Allgemeinwissen hilft dir mit Sicherheit. Informiere dich über aktuelle Themen und Entwicklungen.
- Gehe mit einem guten Gefühl und ohne Angst ins AC. Sei dir deiner Stärken bewusst, stelle sie unter Beweis und setze sie aktiv in den Tests bzw. Übungen ein.

Wenn du mit einem gesunden Selbstbewusstsein zum AC gehst und die Assessoren von deinen Fähigkeiten überzeugst, wirst du erfolgreich zeigen, dass mit dir die richtige Wahl getroffen wird. ■

**KARRIERECOACH**  
MÜNCHEN

### Walter Feichtner – Karrierecoach München



- Dipl.-Kulturwirt und Inhaber von Karrierecoach München
- Coach und Berater für alle Fragen rund um Bewerbung, Assessment Center, Arbeitszeugnisse, Karriere, Berufseinstieg, berufliche Neuorientierung oder berufliche und persönliche Weiterentwicklung
- hat sich auf die Unterstützung von Hochschulabsolventen spezialisiert und kennt sowohl deren Anforderungen als auch die der Personalabteilungen und des Arbeitsmarktes
- Gastdozent an über 10 Unis und Fachhochschulen
- unterstützt auch Unternehmen beim Personal-Recruiting und bei der Mitarbeiterauswahl

weitere Infos unter [www.karrierecoach-muenchen.de](http://www.karrierecoach-muenchen.de) und 089-202081718