



BERUFSWAHLORIENTIERUNG: ASSESSMENT-CENTER

Dr. Jens Fischer | Technische Universität Dortmund

Vor allem größere Firmen, welche aus einer Vielzahl von Bewerbern die geeigneten Kandidaten auswählen müssen, wenden neben Einstellungstests und Vorstellungsgesprächen das Assessment-Verfahren zur Prüfung an.

Dabei werden die Bewerber standardisierten Arbeits- und Verhaltensproben unterzogen. An einem Assessment-Center nehmen immer mehrere Personen teil.

Einzelkämpfer oder Teamplayer?

Die verschiedenen Assessment-Center-Übungen fordern von den Teilnehmern ganz unterschiedliche fachliche und soziale Kompetenzen. Manchmal ist man auf sich allein gestellt, manchmal muss man im Team agieren.

Assessment-Center-Einzelübungen

Die **Postkorbübung** ist ein Klassiker im Assessment-Center. Hier sind 15 bis 20 To-Do-Aufgaben aus dem eMail-Posteingang unter erschwerten Bedingungen (Zeitdruck und gegenseitige Abhängigkeiten der Aufgaben) zu priorisieren.

Das Assessment-Center-**Rollenspiel** stellt meist eine realistische, berufsbezogene Konfliktsituation dar. Meistens handelt es sich um ein schwieriges Mitarbeiter- oder Kundengespräch.

Beim Assessment-Center-**Interview** gibt es nur wenige Unterschiede zum Vorstellungsgespräch. Personalchefs wollen noch einmal die im Vorstellungsgespräch erhaltenen Eindrücke bestätigt wissen. Das Interview kann zu Beginn oder im Laufe des Assessment-Centers stattfinden.

Der **Aufsatz** im Assessment-Center nimmt von allen vier Einzelübungen eine nachrangige Stelle ein. Er wird quasi als „Lückenfüller“ benutzt, um die Bewerber in Leerlaufphasen zu beschäftigen, weil nicht immer alle Kandidaten gleichzeitig die jeweilige Aufgabe absolvieren können. Bei dieser Übung muss ein Aufsatz zu einem vorgegebenen Thema verfasst werden; meist aus einem der Bereiche Beruf, Wirtschaft, Politik oder Gesellschaft.

Assessment-Center-Gruppenübungen

Das **Unternehmensplanspiel** wird weniger für Assessment-Center als vielmehr zur Personalentwicklung eingesetzt. Dabei müssen die Bewerber ein fiktives Unternehmen über einen bestimmten Zeitraum führen und ein festgelegtes Geschäftsziel erreichen. Die Ergebnisse werden entweder computergestützt oder handschriftlich festgehalten.

Bei der **Konstruktionsübung** muss man zusammen mit anderen Bewerbern ein Objekt bauen. Gerne wird hier ein Turm oder ein Stuhl genommen, der nur mit Hilfe von Papier, Schere, Klebstoff, Pappbechern, Streichhölzern, Büroklammern (je nach Vorgabe der Assessment-Center-Leitung) zu konstruieren ist.

Die **Gruppendiskussion** ist wohl die beliebteste Gruppenübung im Assessment-Center. Mit dieser Aufgabe kann man immer rechnen, egal um welchen Job es geht. Bei der Assessment-Center-Gruppendiskussion muss ein vorgegebenes oder frei wählbares Thema diskutiert werden. Dabei kann die Rolle in der Diskussion ebenfalls vorgegeben sein.

Assessment-Center-Präsentationen

Die **Fallstudie** gehört zu den Standards im Assessment-Center. Dabei werden eine oder mehrere konkrete betriebliche Problemsituationen beschrieben, die es (alleine oder im Team) zu lösen gilt. Das Ergebnis wird entweder schriftlich eingereicht oder in einer Präsentation vorgestellt.

Ähnlich ist es mit der **Präsentation** im Assessment-Center. Entweder darf man aus verschiedenen Themen wählen oder man bekommt ein Thema vorgegeben, zu dem eine Präsentation ausgearbeitet und anschließend vorgestellt werden muss.

Bei der **Gruppenpräsentation** und der **Partnerpräsentation** geht es darum, die anderen Kandidaten vorzustellen. Dabei kommt es neben den einfachen Fakten auch auf persönliche Details wie Hobbys, besondere Fähigkeiten und Erfahrungen an.

In jedem Fall ist im Assessment-Center mit einer **Selbstpräsentation** zu rechnen. Dabei sind in einem kurzen Vortrag die wichtigsten Stationen des Lebenslaufes darzustellen und zu begründen, warum man jeweils den betreffenden Weg eingeschlagen hat. Bei dieser Präsentationsübung kann man auch gut seine Arbeitsmotivation für die gewünschte Tätigkeit darstellen.