



Ein Ratgeber vom Büro für Berufsstrategie Hesse/Schrader

Assessment Center

Mit Erfahrungsberichten von Hochschulabsolventen

- Zahlreiche Tipps und Informationen
- Schritt für Schritt vorbereiten
- Das richtige Verhalten
- Berichte aus folgenden Branchen:
Banken, Kirche, Polizei, Unternehmensberatung

Inhaltsverzeichnis

Das Assessment-Center

Seite 4

Ursprünge • Aufgaben, Ablauf und Ziele eines Assessment-Centers • Grundlegende Beurteilungskriterien • Soziale Prozesse • Systematisches Denken und Handeln • Aktivität (Aktivitätspotenzial) • Ausdrucksvermögen

Die (Selbst-)Präsentation

Seite 7

• Sich präsentieren – worum geht es? • Aufstellung der Anforderungsmerkmale für die Präsentation • So gelingt Ihr Vortrag

Die Gruppendiskussion

Seite 10

• Diskutieren, nicht „schwätzen“ – worauf kommt es an? • Verhaltenstipps – so fallen Sie den AC-Beobachtern positiv auf • Äußeres und Auftreten • Grundsätzliches Verhalten • Allgemeines Diskussionsverhalten • Sprachverhalten • Weitere Tipps: Gekonnt argumentieren • Strategie im Diskussionsprozess, Übernahme der Diskussionsleitung

Das Rollenspiel

Seite 14

• Jede Rolle ist anders – was jetzt zählt? • Verhaltenstipps – so fallen Sie den AC-Beobachtern positiv auf • Aufstellung der Anforderungsmerkmale für das AC-Rollenspiel

Die Postkorb-Übung

Seite 17

• Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden – so meistern Sie die Aufgaben • Ihre Strategie bei der Postkorb-Übung • Definition der Anforderungsmerkmale für die Postkorb-Übung • Auflistung der Anforderungsmerkmale für das Postkorb-Interview • Ihr Verhalten im Postkorb-Interview

Das Interview

Seite 19

• So zeigen Sie sich von Ihrer besten Seite • Ihr Verhalten im Interview • Verhaltensempfehlungen • Verhaltenstipps für das Stressinterview • Folgende Anforderungsmerkmale werden während des Interviews beobachtet

Das abschließende Gespräch

Seite 22

• Worauf sollten Sie achten? • Typische Fragen

Der erste Eindruck

Seite 23

• So bleiben Sie positiv in Erinnerung • Auslöser für Sympathie und Antipathie

Ihre Körpersprache

Seite 25

• Unsere Empfehlungen für den gelungenen Auftritt

Ihr Verhalten in den Pausen

Seite 29

• Unsere Tipps für die Tücker während der „Erholung“

Erfahrungswissen

Seite 30

von Hochschulabsolventen



Die Postkorb-Übung

Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden – so meistern Sie die Aufgaben



Die Postkorb-Übung gehört zu den häufig eingesetzten schriftlichen Tests, die jeder Bewerber allein zu bewältigen hat. Unter Zeitdruck sind unterschiedliche Aufgaben unter schwierigen Bedingungen zu lösen.

Ablauf: Sie bekommen die Vorgabe, sich in die Situation einer bestimmten Person (das kann z. B. der Geschäftsführer einer Firma sein) hineinzusetzen. Diese Person muss unter Zeitdruck viele wichtige und wichtig erscheinende Entscheidungen treffen. Die Dauer dieser Übung liegt meistens zwischen (knapp bemessenen) 45 und 60 Minuten.

Zur Vorbereitung erhalten Sie umfangreiche Unterlagen mit Informationen. Bei der Durchsicht bzw. der Bearbeitung derselben sollen Sie sich schnell für eine angemessene Vorgehensweise entscheiden – jede Entscheidung, ist dabei schriftlich zu begründen.

Ihre Herausforderung bei dieser Übung besteht darin, eine plausible Reihenfolge in der Bearbeitung und Entscheidungsfindung anzugeben. Können Sie entscheiden, was wirklich wichtig ist und umgehend erledigt werden muss? Sollen alle richtigen Prioritäten? Können Sie Arbeiten delegieren, ohne dabei die Gesamtaufgabe aus dem Blick zu verlieren? Beweisen Sie strategischen Weitblick?

Ihre Strategie bei der Postkorb-Übung

Bei dieser Übung ist der Mut zur schnellen, durchdachten Entscheidung gefragt. Unterstreichen Sie damit Ihre Selbstsicherheit und Vertrauen in Ihre Fähigkeit, richtige Entscheidungen zu treffen.

Vorgehensweise

Verschaffen Sie sich zunächst einen Überblick über alle Ihnen vorliegenden Informationen und notieren Sie parallel auf einem Extrazettel wichtige Details.

Dabei sollten Sie folgende Fragestellungen berücksichtigen:

- Ist ein Überblick geschafft?
- Lässt sich ein Zeitplan aufstellen?
- Welche Vorgänge respektive Ereignisse sind wirklich von Bedeutung und warum?
- Welche können zurecht zurückgestellt, zunächst vernachlässigt werden und warum?
- Wie sind die Zusammenhänge zwischen einzelnen Vorgängen bzw. Ereignissen?
- Welche weiteren Gemeinsamkeiten lassen sich finden?

Ordnen Sie anschließend die Informationen folgenden vier Gruppen zu:

- Kann und muss ich selber machen
- Kann ich delegieren
- Kann warten
- Kann in den Papierkorb

Fragen zu den Aufgaben, die Sie selbst erledigen:

- Warum müssen Sie die Aufgaben selbst erledigen?
- Welche Termine müssen eingehalten werden?
- Was passiert, wenn ein Termin versäumt wird?
- Lässt sich ein Ordnungssystem (z. B. anhand von Unterscheidungsmerkmalen) für die einzelnen Vorgänge finden?

Das Interview

So zeigen Sie sich von Ihrer besten Seite



Im Interview geht es darum, Sie mit Ihren Stärken, mit Ihrer Interessenausrichtung, Ihren Einstellungen und Meinungen kennen zu lernen. Fragen zu Kompetenz, Leistungsmotivation und Persönlichkeit, zu Verantwortung, Teamfähigkeit und Führung gehören zum Repertoire der Beobachter. Ferner werden fachliche Fragen gestellt, über die Ausbildung, die späteren Aufgaben oder die Firmenkenntnisse. Durch situative Fragestellungen (wie z. B.: „Stellen Sie sich vor, ein Kunde kommt und beschwert sich über... Wie würden Sie sich verhalten?“) sucht, Ihr mögliches künftiges Verhalten in der Interaktion mit Kunden bzw. Kollegen einzuschätzen.

Als Führungskraft oder für eine angehende Führungsfunktion müssen Sie zum Beispiel im Interview mit folgenden Fragen rechnen:

- Wie kommen respektive kam... mit Ihren Kollegen, den Mitmenschen oder den Auszubildenden zurecht?
- Haben Sie schon früher einmal Führungsaufgaben oder -funktionen übernommen? (z. B. im Studentenparlament, Schulrecht, Sportplatzmeister im Verein etc.)?
- Sind Sie in einem Verein...?
- Treiben Sie Sport?
- Wo liegen Ihre Interessen?
- Welchen Freizeitaktivitäten gehen Sie nach?
- Wie sehen Sie sich Ihre weitere berufliche Laufbahn...?
- Möchten Sie ein...gesetzter sein?

- Was glauben Sie, sind die wichtigsten Eigenschaften eines...?

Insgesamt kommt es beim AC-Interview auf eine gute Portion Selbstdarstellung an. Wer von sich und seinen Fähigkeiten in angemessenem Maß überzeugt ist und andere für sich gewinnen kann, hat leichtes Spiel.

Ihre Strategien im Interview

Um das Interview gut zu bestehen, sollten Sie sich vorher eingehend Gedanken darüber machen, wie Sie sich präsentieren wollen:

- Ihren Lebenslauf mit Ihrem persönlichen Hintergrund
- Ihre Vorstellung von dem Beruf
- Ihre langfristigen Ziele
- Ihre besondere Eignung für den angestrebten Beruf / angestrebte Position
- Ihre Leistungsmotivation

Für die Bewältigung dieser Aufgabe ist eine gründliche Auseinandersetzung mit sich selbst nötig. Stellen Sie sich hierfür folgende Fragen:

- Was für ein Mensch bin ich?
- Was kann ich bzw. was kann ich weniger gut?
- Was will ich bzw. was möchte ich nicht?
- Was ist möglich?

Tipp:

Wenn Sie Ihre Werte und Ziele definiert haben, wissen, was Sie können und wo Sie dieses Können einsetzen möchten, werden Sie in der Lage sein, im gesamten Bewerbungsverfahren eine selbstbewusste Haltung zu zeigen.

AC bei einer Bank

In einer von Bergen, grünen Wiesen und schönen Bäumen umgebenen Landschaft hat eine große deutsche Bank ihr Ausbildungszentrum. Mit 12 Kandidaten haben wir in ein 2-tägiges AC. Wir waren alle Hochschulabsolventen und bewarben uns um ein Banktraining. Acht Frauen und vier Männer als AC-Teilnehmer, acht AC-Beobachter (vier Frauen und vier Männer) saßen uns gegenüber. Begrüßung und einführende Worte vermittelten eine freundliche Atmosphäre. Unsere AC-Beobachter stellten sich sehr ausführlich mit ihrem persönlichen und beruflichen Werdegang vor, anschließend wir AC-Kandidaten.

Das gemeinsame Mittagessen – mit der vorherigen deutlichen Aufforderung, Beobachter und Kandidaten sollten sich „mischen“ - verlief im freundlichen Gemüt. Mir war klar: Dieser gesamte Vormittag war mehr als nur ein Auftakt zu den am nächsten Tag folgenden AC-Übungen. Meine Tisch- und Gesprächspartner von der Beobachterseite hatte ich mir bewusst gut ausgesucht und auch meine Mittagstisch-Gesprächsbeiträge waren keinesfalls zufällig. Schon hier kam es ganz wesentlich darauf an, einen guten Basiseindruck bei den AC-Beobachtern zu machen. Nach dem Mittagessen gab es Kaffee und gegen 13 Uhr gingen dann die eigentlichen AC-Übungen los.

Für die erste AC-Aufgabe wurde unsere Gruppe geteilt. Jeder sollte aus 15 Eigenschaften und Kurzbeschreibungen eines neuen Bank-Filialleiters eine prioritätengesteuerte Rangordnung bilden. Hier ging es um Fähigkeiten, Kenntnisse und Eigenschaften, die für die Filialleitungsfunktion, aber auch für den Umgang mit Mitarbeitern und Kunden sowie für das Gesamtunternehmen von Bedeutung sind.

Ein Filialleiter sollte:

- Aufgaben seiner Mitarbeiter übernehmen und die Ergebnisse kontrollieren,
- darauf achten, dass Dienstwege eingehalten werden,
- ein offenes Ohr für private Probleme seiner Mitarbeiter haben,

AC bei der Polizei

Ich habe das erste juristische Staatsexamen und nahm an dem insgesamt dreitägigen Auswahlverfahren für Anwärter im höheren Dienst der Polizei teil.

Die 50 bis 60 Bewerber wurden auf drei Termine verteilt und in Gruppen zu 10 bis 15 Personen aufgeteilt. Alle hatten wiederum drei Testteile zu überstehen.

Der erste sollte um 7.15 Uhr losgehen, aber meine Gruppe durfte zum ersten Mal einmal bis 9.30 warten. Aha, dachte ich, Test Nummer eins: „Wie gehst Du mit Nervenkollaps um?“ Ist doch eine sinnige Frage, wenn man zur Polizei will oder? Schließlich war es aber dann doch so weit, Teil eins begann.

Es galt, sich im Sportlichkeitstest sportiv zu zeigen und, wenn nicht, dann „Pech gehabt, ab nach Hause“. Das waren übrigens schon 50% der Teilnehmer. Wir mussten im Achterlauf um 5 Stangen in einer bestimmten Reihenfolge rennen. Kriterien waren Schnelligkeit und fehlerlose Ausführung. Dann war ein 100m-Lauf und ein 6-Minuten-Dauerlauf angesagt. Schließlich machten wir schwitzend die sog. Sitzklimmzüge. Dabei hebt man (sich) nicht vom Boden ab, sondern zieht sich zu einer Stange hoch; Handen nach oben. Auswertung wird einem nicht mitgeteilt, aber man merkt ja bald, ob man gehen darf.

Es war Sommer, wir waren fertig und pitschnaß und schwitzt, aber ohne Gnade folgte auf der Stelle ein schriftlicher Test, der dann allerdings irgendwann mal von einer Mittagspause unterbrochen wurde:

1. Sprachlicher Kreativitätstest. Wir sollten so viele Assoziationen wie möglich zu bestimmten Wörtern (z. B. Charakter) oder möglichst viele ungewöhnliche Verwendungsmöglichkeiten zu bestimmten Gegenständen (z. B. Bier) erfinden. Zu utopischen Situationen sollten wir möglichst einfallsreich viele Folgen ausdenken (z. B., was wäre, wenn Menschen ab morgen nicht mehr reden könnten oder wir statt zu essen, täglich eine Tablette nehmen würden) oder zu ganz einfachen Alltagsgegenständen irgendwelche Spitznamen erfinden. Viel-