

## DAS XXL-BEWERBUNGSGESPRÄCH

### Im Assessment Center glänzen

Präsentationen, Tests oder Gruppendiskussionen - die Anforderungen an die Bewerber im Assessment Center sind hoch. Einige Tipps können bei der Vorbereitung helfen.



**Besonders größere Unternehmen stellen die Job-Anwärter gern mit Auswahl-Seminaren auf die Probe. Doch vielen graust es vor einer solchen Langversion des Vorstellungsgesprächs.**

(Foto: DPA)

Rollenspiele, Präsentationen, Gruppenübungen - beim Gedanken an ein bevorstehendes Assessment Center (AC) bricht vielen Bewerbern der Schweiß aus. Besonders größere Unternehmen stellen die Job-Anwärter gern mit Auswahl-Seminaren auf die Probe. Doch vielen graust es vor einer solchen Langversion des Vorstellungsgesprächs. Sich selbst möglichst gut zu präsentieren - und das umgeben von Konkurrenten. Vorträge vor Fremden halten, bei der Gruppenarbeit glänzen, selbst in der Pause am Kuchenbuffet vom potenziellen Chef analysiert werden. Wie kann man da überzeugen?

#### Worauf kommt es beim Bewerbungsgespräch an?

Es gehe im AC nicht nur um die fachliche Qualifikation, sagt die Karriereberaterin Birgit Gerstgrasser aus Bonn. Die werde sowieso vorausgesetzt. Vielmehr wollten Arbeitgeber testen, ob jemand zur Unternehmenskultur und auf die zu vergebene Position passt. So wollen Personaler etwa herausfinden, wie Bewerber arbeiten, wie sie mit Stress umgehen oder wie teamfähig sie sind.

AC dauern meist ein bis drei Tage, erklärt der Karriereberater Walter Feichtner aus München. Der genaue Ablauf sieht bei jedem Unternehmen etwas anders aus. Nicht immer finden die Testtage in der Firma statt, häufig laden die Veranstalter in Tagungsräume von Hotels ein. Manchmal stellen sich dann bis zu zehn Bewerber zeitgleich vor.

Bislang nutzten eher größere Unternehmen und Konzerne die AC zur Personalauswahl, erläutert Feichtner. In den vergangenen Jahren setzten aber auch verstärkt mittelständische Firmen auf sie. Beliebt sei die Methode besonders in der Luft- und Raumfahrt-Branche, im Bank- und Versicherungswesen sowie in der Automobilindustrie.

Timo Göbler überzeugte schon zweimal in einem AC. Er würde jedem empfehlen, nach der Einladung zum AC im Unternehmen anzurufen und nach dem Ablauf zu fragen. So machte er es selbst - danach wusste er etwas konkreter, was ihn erwartete. Danach bereitete er sich gezielt auf typische Aufgaben im AC vor - dazu gehört es etwa, sich selbst vorzustellen. Darüber hinaus informierte er sich sehr gezielt über den potenziellen Arbeitgeber.

Neben guten Kenntnissen über die Firma glänzen Bewerber am besten auch mit detailliertem Wissen über die Branche, rät Feichtner. Das beste Training sei allerdings, ein AC schon einmal miterlebt zu haben. Es ist deshalb gar nicht schlecht, wenn Bewerber sich zunächst sehr breit bewerben. Werden sie zum AC eingeladen, könnten sie es als Probelauf ansehen.

#### Vorbereitung auf das Gespräch ist wichtig

Aber selbst mit Übung gebe es den klassischen "AC-Durchkommer" nicht, sagt Gerstgrasser. Sie rät jedem, vor dem Auswahlseminar seine eigenen Stärken und Schwächen zu analysieren. Wer dabei unsicher ist, kann zum Beispiel Freunde um Feedback bitten. Keine gute Idee sei es, zu schauspielern und vorzugeben, jemand zu sein, der man nicht ist, empfiehlt Gerstgrasser. Das fliegt im Verlauf der Auswahl-Seminare meist schnell auf.

Häufig machten sich Bewerber auch nicht klar, dass sie im AC permanent unter Beobachtung stehen. "Auch während der Vorbereitung der verschiedenen Übungen, in den Pausen und beim gemeinsamen Essen", erzählt Feichtner. Kandidaten überlegen es sich deshalb am

besten zweimal, bevor sie in den Pausen lautstark über andere Kandidaten lästern.

Ist eine Aufgabe im AC einmal nicht so gut gelaufen, muss sich niemand verrückt machen, warnt der Coach. Ein häufiger Fehler vieler Kandidaten sei falscher Perfektionismus. Oft würden Aufgaben gestellt, die gar nicht lösbar seien - oder zumindest nicht in der vorgegebenen Zeit. Entscheidend ist dann, sich von der vermeintlich verpatzten Aufgabe nicht verunsichern zu lassen, sondern weiterzumachen.

Oft testen die Verantwortlichen auch die Bewerber, indem sie diese absichtlich provozieren. Sich darauf einzulassen und zum Beispiel beleidigt zu reagieren, ist ein Fehler. Stattdessen nehmen die Teilnehmer Kritik lieber positiv auf. Gleichzeitig sollten sie aber auch selbstbewusst zum eigenen Ergebnis stehen.

Auch wenn die Situation stressig und ungewohnt ist: Bewerber sollten sich bemühen, natürlich und authentisch zu bleiben, rät AC-Kandidat Timo Göbler. Sind Kandidaten dann noch gut vorbereitet und die ausgeschriebene Stelle passt zu ihnen - dann klappt es schon.

06.08.2013 | 11:00 Uhr

dkl, DPA

N24 Nachrichten - aktueller Qualitätsjournalismus rund um die Uhr. Wir informieren Sie umfassend, aktuell und schnell im Live Stream, mit Videos, Reportagen, Top-Dokumentationen und Artikeln über das aktuelle Zeitgeschehen.

© 2013 N24 - Gesellschaft für Nachrichten und Zeitgeschehen mbH