

5 Fragen an: Birgit Löding



Birgit Löding M.A. ist Geschäftsführerin der Beratungsfirma [Birgit Loeding Consulting International BLCI](#) in Düsseldorf, die deutschlandweit tätig ist. Fach- und Führungskräfte werden von ihr im Rahmen von Einzelcoachings und Gruppentrainings auf Assessment-Center und Development-Center, sowie Vorstellungsgespräche in deutscher und englischer Sprache vorbereitet. BLCI bietet außerdem Karriereberatung, Potentialanalysen, Outplacement und Business-Coaching an.

1. Worin unterscheidet sich ein Assessment Center (AC) vom klassischen Bewerbungsgespräch?

In einem Vorstellungsgespräch werden Sie in der Regel von 1-2 Personen interviewt, häufig dem Fachvorgesetzten und einem Personaler. Die Entscheidung zur Personalauswahl wird dann durch die persönliche, subjektive Einschätzung der Interviewer nach 1-2 Gesprächen von ca. 1 Stunde und anhand der vorliegenden Zeugnisse gefällt.

In einem Gruppen-AC gibt es hingegen zahlreiche Beobachter aus Personal- und Fachabteilung sowie speziell dafür beauftragte Psychologen/ Managementberater. Ihr Verhalten wird von diesen geschulten Beobachtern über den gesamten Zeitraum von 1-2 Tagen schriftlich erfasst und anhand von festgelegten Kriterien bewertet. Im Unterschied zum klassischen Vorstellungsgespräch können Sie im Gruppen-AC Ihr Verhalten in der Interaktion mit anderen unter Beweis stellen. So kann z.B. Ihre Durchsetzungsfähigkeit in der Gruppendiskussion beobachtet werden. Grundsätzlich geht es bei einem Gruppen-AC darum, Ihre Leistungen mit denen anderer Bewerber zu vergleichen und den oder die besten Bewerber für die Position auszuwählen.

Auch ein Einzel-AC (oder auch Development-Center) hat eine höhere Vorhersagekraft auf Ihre Passung für die Position als ein Vorstellungsgespräch. Das Verfahren kann auch eine gute Ergänzung zu einem Vorstellungsgespräch sein. Z.B. werden an einem Einzel-AC-Tag von ca. 4-8 Stunden u.a. Rollenspiele wie z.B. Mitarbeitergespräche oder Kundengespräche simuliert. Zusätzlich sind hier häufig Fallstudien bei denen Zahlen- und Textmaterial aufbereitet und anschließend präsentiert wird üblich.

Der Arbeitgeber definiert sowohl für Einzel- als auch Gruppenverfahren vorab Kriterien die beobachtet und bewertet werden sollen. Dieses soll eine hohe Aussagekraft der AC-Ergebnisse sichern.

2. Warum setzen Unternehmen vermehrt auf diesen Auswahlprozess als Alternative zum klassischen Bewerbungsgespräch?

Da die Vorhersagekraft von Assessment-Centern zur erfolgreichen Besetzung einer neuen Position wesentlich höher ist als nach einem Vorstellungsgespräch. Dieses hat folgende Gründe:

1. *Ein Vorstellungsgespräch ist mit 1-2 Stunden wesentlich kürzer als ein Einzel-AC/Development Center von 4-8 Stunden oder ein Gruppen-AC von 1-2 Tagen.*
2. *Im Vorstellungsgespräch bekommt man nur einen subjektiven Eindruck der sozialen Kompetenzen durch das persönliche Gespräch. Im AC können die sozialen und vor allem auch methodischen Kompetenzen wie z.B. Führungsfähigkeit, Delegationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Umgang mit Konflikten in den AC Übungen mehrfach überprüft werden. Durch ein teilstrukturiertes Tiefeninterview und psychologische Testverfahren können die Beobachtungen aus den Übungen dann auch noch zusätzlich belegt oder hinterfragt werden. Die Aussagekraft eines AC hat dadurch eine höhere Validität als die eines Vorstellungsgesprächs.*

3. Worauf achten Beobachter im AC bei den Bewerbern besonders?

Im AC steht Ihre methodische und soziale Kompetenz im Fokus. Ihre fachliche Eignung für die Position wird nach vorheriger Sichtung der Bewerbungsunterlagen und einem Vorstellungsgespräch vorausgesetzt. Den Arbeitgeber interessiert im AC besonders ob Sie z.B. teamfähig sind oder wie gut Sie sich durchsetzen können. Welche Kompetenzen beobachtet werden, hängt von den Anforderungskriterien der zu besetzenden Position ab und lässt sich für den Bewerber größtenteils bereits aus der Stellenanzeige ableiten.

4. Mit welcher Übung können Bewerber in nahezu jedem AC rechnen?

- *Rollenspiele: Mitarbeitergespräche, Kundengespräche*
- *Gruppendiskussion*
- *Strukturiertes/psychologisches Tiefeninterview*
- *Selbstpräsentation*
- *Fallstudie*
- *Postkorb*

5. Wie bereite ich mich bei der Vielzahl an möglichen Aufgaben trotzdem optimal und umfassend auf ein AC vor?

- *Analysieren Sie die Anzeige: Welche sozialen und methodischen Kompetenzen werden gefordert?*
- *Versuchen Sie die gefragten Kompetenzen bewußt zu zeigen (natürlich nur, wenn diese Ihrer Persönlichkeit entsprechen). In jedem Fall sollten Sie nicht eine Rolle einstudieren, die sie im Berufsalltag nicht aufrechterhalten können.*
- *Vorträge und Selbstpräsentationen Ihres Werdeganges können Sie gut vorab üben und sich dazu Feedback von Freunden einholen.*
- *Von einem Coach erhalten Sie ein qualifiziertes Feedback dazu, welche Stärken und Schwächen Sie haben und wie Sie sich besser im AC präsentieren. Im Coaching können Sie alle Übungen und Rollenspiele gezielt vorbereiten.*
- *Setzen Sie sich gründlich mit dem Arbeitgeber und aktuellen Trends der Branche auseinander. Damit können Sie sich, wenn erforderlich, auch in Gruppendiskussionen behaupten.*
- *Übungen werden komplett unabhängig voneinander bewertet: Lassen Sie sich von einem schwierigen Start nicht demotivieren!*