

Das Assessment Center

01.08.2011, 12:01 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

Pressemitteilung von: *senft coaching*



senft-coaching

In einem Assessment Center stehen Sie als Bewerber im Mittelpunkt, Ihr Verhalten wird von mehreren Beobachtern bewertet. Es werden Situationen aus dem Berufsalltag in Übungen umgesetzt, in denen bestimmte Anforderungskriterien, die für die zu besetzende Position wichtig für den Arbeitgeber sind, beobachtet werden sollen. Dabei stehen sowohl die fachlichen, viel mehr jedoch die sozialen Kompetenzen im Vordergrund. Da jede Position unterschiedliche Anforderungskriterien haben, kann es durchaus passieren, dass Sie in dem einen AC durchfallen und im nächsten gute Chance haben, zu bestehen.

Ein AC besteht aus unterschiedlichen Teilen und wird für jedes Unternehmen und jede Position individuell angepasst. Dazu gehören neben Vorstellungsrunde, Gruppendiskussion, Rollenspielen, Case-Study auch Persönlichkeits- und Englischtests.

Vorstellungsrunde

Keine Aufgabe lässt sich so gut vorbereiten, wie die Vorstellungsrunde. Bei der Selbstpräsentation geht es darum, den Beobachtern einen roten Faden des bisherigen Werdeganges zu zeigen. Erzählen Sie über Ihren bisherigen Werdegang, Ihre aktuellen Aufgaben und warum Sie für den neuen Job qualifiziert sind. Konzentrieren Sie sich auf das Wesentliche, immer bezogen auf die zu besetzende Position. Halten Sie unbedingt die Zeit im Auge, denn ist die Selbstpräsentation zu kurz oder zu lang kostet das wertvolle Punkte. Üben Sie zu Hause 2 Varianten: eine kurze mit 4-5 Minuten und eine mit einer Dauer von 10 Minuten. Überlegen Sie sich auch, welche Darstellungsform zu Ihnen passt. Häufig gibt es dazu im AC Hilfsmittel wie z.B. Flip-Chart, Meta-Planwände, Karten, farbige Stifte usw. Halten Sie während der Präsentation Blickkontakt zu den Beobachtern und Teilnehmern und bleiben Sie offen und natürlich.

Gruppendiskussion

Hier sind Sie aufgefordert, zusammen mit anderen Teilnehmern über ein bestimmtes Thema zu diskutieren und gemeinsam Lösungen und Konzepte zu erarbeiten. Die Herausforderung liegt vor allem darin, andere von den eigenen Ansichten zu überzeugen, die eigenen Interessen zu vertreten und gemeinsam mit den anderen Gesprächspartnern zu einer möglichst guten Problemlösung zu gelangen. Die Schwerpunkte, die hier beobachtet werden liegen im Bereich der kommunikativen und sozialen Kompetenzen, z.B. Durchsetzungsverhalten, Überzeugungskraft, Kooperationsbereitschaft, Teamfähigkeit. Wichtig für Sie ist es, früh in die Diskussion einzusteigen, beginnen Sie damit möglichst in den ersten 1 – 2 Minuten. Studien haben gezeigt, dass je länger Teilnehmer warten zu sprechen, umso schwieriger fällt ihnen der Einstieg in die Diskussionsrunde. Bleiben Sie während der gesamten Diskussion am Ball und halten Sie auch hier die Zeit im Auge für die Gruppe. Gruppendiskussionen dauern in der Regel 20-30 Minuten.

Rollenspiele

Hier werden Gesprächssituationen simuliert, um die Reaktionen des Bewerbers zu beobachten. Dies können schwierige Mitarbeitergespräche sein, aber auch Budgetverhandlungen oder Kundenreklamationen. Achten Sie darauf, dass Sie Ihren Standpunkt klar machen, aber ebenso offen für die Argumente Ihres Gesprächspartners sind und diese

berücksichtigen. Lassen Sie sich nicht aus der Ruhe bringen und bleiben immer sachlich. „Wer fragt der führt“, das ist eine Regel im Rollenspiel, also lassen Sie sich die Gesprächsführung nie aus der Hand nehmen. Ein Rollenspiel dauert zwischen 10 – 30 Minuten.

Case Study

Bei der Case Study geht es um fachliche, branchentypische Aufgabenstellungen, d.h. Sie sollten sich im Vorfeld bei Ihrer Vorbereitung detailliert über das Unternehmen und die Branche informieren. Es geht gar nicht so sehr darum, dass Sie 100%ig richtige Antworten geben. Vielmehr werden hier die analytischen und organisatorischen Kompetenzen geprüft, aber auch die Belastbarkeit und Konzentrationsfähigkeit, denn häufig entsteht durch knappe Zeitvorgaben entsprechender Druck.

Persönlichkeitstests

Auch wenn ein AC Stress bedeutet: Die Teilnahme bietet Ihnen eine gute Gelegenheit, viel über sich selbst zu lernen, Ihre Stärken und auch Ihre Schwächen zu erkennen. Sie sollten daher nach einem AC immer um ein Feedback bitten, damit Sie Ihre Persönlichkeit weiter entwickeln können und möglichst viel für sich mitnehmen können.

Portrait

senft-coaching ist Ihr professioneller Partner im Bereich Coaching und Karriereberatung. Ob Sie sich im Rahmen der beruflichen Neu- und Umorientierung gezielt vorbereiten möchten oder einen professionellen Bewerbungsunterlagen-Check durchführen lassen, stets stehen Ihre individuellen Wünsche im Vordergrund.

Für Klein- und Mittelständische Unternehmen konzipiert senft-coaching Assessment Center und begleitet Sie professionell bei der richtigen Bewerberauswahl.

Susanne Senft, Diplom-Betriebswirtin, gründete das Unternehmen in 2008. Sie verfügt über eine langjähriger Berufserfahrung im Personal-Management in den unterschiedlichsten Branchen (Finanzdienstleistung, Banken, Dienstleistung, Marketing, Werbung, Automobil) und ist Expertin zu allen Fragen im Personalbereich. Zusätzliche Kompetenz hat sie durch die Zertifizierung zum „Systemischen Coach“ an der European Business School in Oestrich-Winkel erworben. Seit 2008 hat sie einen Lehrauftrag an der Hochschule RheinMain Wiesbaden zum Thema „Einzelcoaching für Studierende“. www.senft-coaching.de

News-ID: 558750 • Views: 1147 (Stand: 19.05.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/558750/Das-Assessment-Center.html>