

# Überleben im Assessment-Center

Sie haben die ersten Hürden überwunden und stehen jetzt vor der Entscheidungsrunde: Zwischen Ihnen und Ihrem Traumjob sitzt das Schreckgespenst Assessment-Center? Kein Problem. Mit dem richtigen Training sind Sie in Topform.

Assessment-Centers (ACs) sind Auswahungsverfahren von Firmen für Jobbewerber. Von Abteilungsleitern, Personalberatern und Psychologen beobachtet, müssen acht bis zwölf Kandidaten bis zu drei Tage lang stressige Tests über sich ergehen lassen. Jeder Test sorgt dafür, dass weitere Kandidaten aus dem umfangreichen Bewerberpool rausfliegen. Welche Tests das sind und worauf die Beobachter dabei achten, das will Seminarleiterin Astrid Dohnal von Easy Learning ihren Teilnehmern beibringen.

In der Gruppendiskussion müssen sie zum Beispiel beweisen, dass sie sich gegeneinander durchsetzen können. Jeweils drei Personen mimen „Abteilungsleiter“, die gemeinsam über eine Beförderung entscheiden. Jeder versucht dabei, die ande-

ren von seinem fiktiven Wunschkandidaten zu überzeugen. Der Haken dabei: Keiner der Vorgeschlagenen ist für den Job wirklich geeignet. Ob man sich mit seiner Vorstellung durchsetzt, hängt also allein von der eigenen Argumentationsfähigkeit ab.

Ebenfalls lehrreich sind die Rollenspiele. Hier müssen Kandidaten mit querulierenden Kunden und unkooperativen Mitarbeitern (von den anderen Seminarteilnehmern simuliert) umgehen. Eine Kandidatin kommt zum Beispiel als „Personalchefin“ mit ihrem ewig zu spät kommenden Mit-



arbeiter nicht zurecht. „Haben Sie vielleicht Probleme? Sollen wir Ihnen mehr Urlaub geben? Oder ist bei Ihnen wer gestorben?“, fragt sie mehrmals verzweifelt und bekommt keine Antwort. Dennoch ist sie der Meinung, das Problem für die Firma gelöst zu haben, denn: „Ihm ist jetzt bewusst, dass seine Pünktlichkeit wichtig ist.“ Die Seminarleiterin sieht das anders: „Sie haben ihn gar nicht antworten lassen!“, lacht sie. „Außerdem sind Sie zu keinem konkreten Ergebnis gekommen.“ Wie's besser geht, wird dann in der Gruppe diskutiert.

Anders als in echten Assessment-Centers gibt Seminarleiterin Dohnal am Ende jedem Kandidaten eine konkrete Rückmeldung über sein Abschneiden. Ihre Kernaussage: „Es gibt kein ‚richtiges‘ Verhalten in einem AC. Sie wissen nicht, welche Stellen besetzt werden sollen, und Sie können sich auch kaum zwei Tage lang verstellen. Seien Sie daher einfach Sie selbst.“

Die Stimmung im Seminar ist positiv. Zwar fällt damit auch der Stress weg, der in einem AC das Hauptproblem ist, sinnvoll ist die Trockenübung aber trotzdem, denn „wenn man diese Übungen schon einmal gemacht hat, fallen sie einem später einfach leichter“, so Dohnal. Sie kennt sich aus, Easy Learning hat schließlich sechs Jahre Erfahrung im Gestalten von ACs. Die Firmen zahlen für diesen Service über 100.000 Schilling, je nach Dauer und Komplexität des Verfahrens.

## Seminare Die optimale Vorbereitung auf ein Assessment-Center

Seminaranbieter	Zielgruppe	Titel	Inhalt	max. Teilnehmer	Datum	Preis/Schilling (exklusive MWST)
Blaise & Pascal, Tel. 01/585 73 13	Berufsanfänger	Guerilla Assessment-Center	durch gezielte Vorbereitung und Analyse seiner Schwachstellen ACs erfolgreich bewältigen	10	2 Tage, 6.–7. 5. 2000 in Wien	3.400,- (exkl. MWST)
Corporate Consult, Tel. 02742/232 42	Studenten und Jungakademiker	Assessment-Center für Bewerber	erfolgreiche Selbstpräsentation, AC-Übungen, psychologische Verkaufstaktiken, Coaching	18	2 Tage, 10.–11. 4. 2000 in Wien	1.900,- (inkl. USt)
DIDACTICA Kärnten, Tel. 0463/50 27 29	Berufseinsteiger bis Manager	systemische Bewerbung & AC-Training	Training für das Assessment-Center und systemische Bewerbung, Erfolgsstrategien	16	2 Tage, 14.–15. 4. und 12.–13. 5. 2000 in Klagenfurt	4.500 (exkl. MWST)
Easy Learning Rodler, Tel. 01/597 60 84	Berufsanfänger	erfolgreich im Assessment-Center	typische Standardübungen und was dahinter steckt; worauf die Beobachter achten	15	1 Tag, 12. 4. und 31. 5. 2000 in Wien	450,- (350,- für Erstbank-Kunden)
perfect training, Tel. 01/799 65 14-0	Berufsein- und -aufsteiger	klassische Methoden des AC	klassische Methoden, das Team zum eigenen Vorteil nutzen, Eignungstests, worauf die Assessoren achten, Verhaltensanalysen	12	1 Tag, 4. 5. 2000 in Wien	730,- f. Schüler u. Studenten 430,- mit CA-Studentenkonto 1.090,- f. Berufstätige
TRIGON Entwicklungsberatung, Tel. 01/505 86 61	(Nachwuchs-) Führungskräfte	Open AC	Mitwirkung als Teilnehmer oder Beobachter an einem kompletten Assessment-Center	12 Teiln., 6 Beobachter	1½ Tage (2x jährlich, Termine auf Anfrage)	4.800,- (Teilnehmer), 7.800 (Beobachter) nkl. MWST
Volkshochschule Meidling, Tel. 01/810 80 67	Berufsein- und -umsteiger	Assessment-Center-Aufnahmeverfahren	klassische Methoden, Beurteilungaspekte, Erfolgstipps u. Übungen, Einzel-/Gruppenfeedback	8 bis 12	3 Tage, 19.–21. 5. 2000 in Wien	160,-