

Das Assessment-Center erfolgreich verlassen

Einstellungstest (Hoch-)Schulabsolventen, die zu einem Assessment-Center (AC) eingeladen werden, sind heiße Stellenkandidaten.

Assessment-Center, kurz AC genannt, zählen heute zu den Standard-Instrumenten der Personalauswahl – zumindest in Großunternehmen. „Denn in ihnen kann man einer Vielzahl von Bewerbern objektiver als in Einzel-Interviews gegenüberreten“, schwärmt zum Beispiel Bernadette Imkamp, Leiterin Personalbetreuung und -marketing bei der Schwäbisch Hall-Unternehmensgruppe. Entsprechend breit setzt die Bausparkasse AC ein: Von der Azubi-Auswahl bis hin zur Auswahl der Teilnehmer für Führungskräfte-Entwicklungsprogramme.

Teilnehmer sind in der engeren Auswahl

Übereinstimmend betonen die befragten Unternehmen: Assessment-Center sind nur ein Instrument in unserer „Test-Batterie“. Und wer eine AC-Einladung erhält? Der ist ein heißer Stellenkandidat. Als Beispiel für das Vorgehen kann die Allianz Deutschland dienen. Der Versicherungskonzern nutzt AC, um „aus den Top-Bewerbern“ für sein Trainee- und Vorstandsassistenten-Programm „die für unser Unternehmen passendsten herauszufiltern“, erklärt Personalreferentin Maiko Unger.

Das heißt: Wer eine AC-Einladung erhält, dessen Lebenslauf und Bewerbungsunterlagen erfüllten die Anforderungen des Unternehmens. Außerdem hin-

terließ er oder sie beim Telefon-Interview, das meist auf das Sichten der Unterlagen folgt, einen Spitzen-Eindruck. Und auch bei den anschließenden ein, zwei persönlichen Vorstellungsgesprächen hatten die Personalverantwortlichen den Eindruck: Das ist ein heißer Kandidat! Ansonsten erfolgt keine AC-Einladung.

Abbildung von betrieblichen Prozessen

Wie AC heute häufig ablaufen, schildert Dr. Albrecht Müllerschön: Das gesamte AC steht unter einem Dachthema. Dieses kann lauten: „Unser Geschäftsbereich x stellt sich dem Wettbewerb“. Zu Beginn des AC erhalten alle Kandidaten repräsentative Kennzahlen des (fiktiven) Geschäftsbereichs. In der ersten Übung soll jeder Teilnehmer dessen Schwachstellen ermitteln und seine Erkenntnisse den Beobachtern präsentieren.

Danach folgt eine Diskussionsrunde. Die Teilnehmer erörtern gemeinsam: Was hat Priorität? Was gehen wir an? Dann werden Arbeitsgruppen gebildet. Jede erstellt einen Maßnahmenplan. In den nächsten Übungsrunden setzen die Kandidaten die Maßnahmen um. Sie führen zum Beispiel Zielvereinbarungsgespräche mit Mitarbeitern und leiten Projektsitzungen. In modernen AC wird versucht, betriebliche Prozesse und Herausforderungen realitätsnah abzubilden. *Bernhard Kuntz*