

Sich selbst erkennen



Manuela Stock
Beraterin für
akademische Berufe
der Münchner
Arbeitsagentur

Assessment Center werden nicht nur als Testverfahren zur Bewerberauswahl eingesetzt. Sie lassen sich auch zur eigenen Orientierung absolvieren. Und da heißt es Mitmachen! Denn sie helfen, sich selbst genauer kennen zu lernen und damit die nächste Bewerbersrunde und das Arbeitsleben besser zu bewältigen.

Wenn Manuela Stock auf ihren Touren durch die Münchner Schulen die Schüler und Schü-

lerinnen zu einem Assessment Center begrüßt, beginnt sie immer mit einer klaren Definition. „Sie sollen ja genau wissen, was auf sie zukommt“, schmeltzt die Beraterin für akademische Berufe der Münchner Arbeitsagentur. Und so erklärt sie den Schülern, was in einem Assessment Center passiert: „Ihr durchläuft zusammen verschiedene Aufgaben, müsst einen schriftlichen Test bestehen, eine Gruppendiskussion bestreiten, euch selbst präsentieren, ein Rollenspiel gestalten – wir beobachten das und erklären euch dann, was ihr gut gemacht habt, aber auch was ihr noch verbessern könnt.“

Sie fährt fort: „Dabei geht es nicht zuallererst um euer Schulwissen, sondern vielmehr um eure persönlichen, sozialen, kommunikativen, organisatorischen Eigenschaften und Kompetenzen.“ Ein Assessment Center ist also ein Verfahren, das mit einer Kombination

verschiedener Tests herausfindet, wie sich jemand selbst einschätzt, wie gut er organisieren und planen kann, wie er mit Sprache umgeht, ob er ein guter Teamplayer ist, wie er Konflikte bewältigt, ob er seine Ziele erreicht, wie er Probleme löst, wie flexibel, sorgfältig und durchhaltefähig er ist, welches Wertesystem er beachtet, was er an besonderen Interessen hat, wofür er brennt. Damit hat Manuela Stock die Schüler eingeschworen. „Sie merken schnell, dass es viel bringt, wenn sie sich auf die Übungen, vor allem auf unsere Rückmeldung einlassen: dass sie sich noch einmal neu kennenlernen.“

Manuela Stock beschreibt damit eine heutzutage immer wichtigere Einsatzvariante eines Assessment Centers, kurz AC: die Kompetenz- und Potenzialfeststellung. Vor allem bekannt ist das Verfahren zwar als Mittel der Bewerberauswahl. „Aber es macht Sinn, dass Jugendliche Kompetenzfeststellungen gerade in der Phase der Berufsorientierung und -vorbereitung absolvieren“, findet Petra Lippegas-Grünau, Wissenschaftlerin am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn. „Sie sind ein guter Weg, persönliche Stärken zu erkennen, diese neu einzuordnen, sich einfach einmal mit sich selbst auseinanderzusetzen.“ Sie erklärt, warum diese Selbsterkenntnisse so wichtig sind: „Das Arbeitsleben ist heute ja wesentlich weniger planbar als früher, niemand übt ein und denselben Beruf in ein und demselben Unternehmen bis zum Ende seiner Erwerbstätigkeit aus, vielmehr absolvieren die Menschen viele Praktika, wechseln immer wieder Ort und Job.“ Deshalb sei es umso entscheidender zu wissen, welche Kompetenzen man zusätzlich zur fachlichen Begabung und Neigung mitbringt. „Seine eigenen Kompetenzen zu erleben und darüber nachzudenken, wie ich sie weiter entwickeln will und kann, das schafft Selbstbewusstsein und Sicherheit. Beides brauchen Jugendliche, um zukünftig wechselnde Anforderungen im Erwerbsleben besser zu bewältigen.“ Ein solches Selbstbewusstsein zu stiften, dabei helfen die Erkenntnisse aus den ACs. Petra Grünau betont: „Dabei geht es in der Schule noch nicht unbedingt um Berufseignung, sondern darum festzustellen, was für Fähigkeiten, Neigungen und Interessen vorhanden sind und welche Kompetenzen bis zum Ende der Schulzeit noch ausgebaut werden können. Wer diese Art von Test schon in der Schule kennen gelernt und sich mit seinen eigenen Stärken beschäftigt hat, geht auch sicherer in die Bewerbung.“ Die Wissenschaftlerin rät also: „Wenn Schüler und Schülerinnen die Möglichkeit haben, dieses Verfahren zu durchlaufen, sollten sie es unbedingt tun. Es ist eine gute Vorbereitung.“

Selbstreflexion und mehr Sicherheit in der realen Bewerbungssituation – das bringen auch die Assessment Centers, die sich über das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft organisieren lassen. „Wir koordinieren in dem bayernweiten Netzwerk -SchuleWirtschaft- die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Arbeitswelt“, erläutert Elisabeth Listl, die Projektleiterin von sprunghrett bayern. „Dazu gehört auch, dass Unternehmen von sich aus den Schulen Assessment-Center-Trainings anbieten oder dass die Schulen über unser Netzwerk anfragen, ob Firmen ein solches Training bei ihnen durchführen würden.“ Listl begrüßt dieses Angebot: „Die Teilnehmer melden uns zurück, dass sie stark davon profitieren.“ Wichtig sei ihnen vor allem die Selbsterfahrung: „Die Schüler und Schülerinnen erleben am eigenen Leibe, was sie leisten können, wenn sie unter Druck stehen, welche Verhaltensweisen und welches Wissen sie abrufen können. Denn auch wenn es in den Trainings erst ein-

mal um nichts weiter geht, sind sie natürlich aufgeregt.“ Sie betont: „Damit sind die Trainings-ACs immer auch eine gute Vorbereitung für die ACs und Vorstellungsgespräche, in denen es dann doch um etwas geht, um die, die bei der Bewerberauswahl eingesetzt werden.“



Vor allem Konzerne nutzen ACs zur Bewerberselektion, große Industrieunternehmen, Banken, Versicherungen oder auch Dienstleister. Manche schalten ein Online-AC oder einen Online-Test vor. So laden sie nur die Kandidaten ein, die schon zuvor gezeigt haben, dass sie der Branche zugetan sind und die Anforderungen erfüllen. In der Regel ist ein Assessment Center nicht in ein oder zwei Stunden abgehakt. Es beginnt mit den eingangs erwähnten Tests, weitere können hinzukommen, im Anschluss folgt dann oft noch ein persönliches Bewerbungsgespräch. So testen die Unternehmen nicht nur die genannten Kompetenzen, sondern finden zudem heraus, ob die Bewerber zu der ausgeschriebenen Stelle und zum Unternehmen passen. Manche Firmen verzichten am Ende eines ACs allerdings auf ein Feedback den Teilnehmern gegenüber, weil sie nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen wollen. „Das ist für den Bewerber sehr schade, denn er lernt ja gerade auch aus der Rückmeldung, wenn er nicht genommen wurde“, findet Manuela Stock. „Denn das ist das eigentlich Gute: Ob in der Potenzialfeststellung oder in der Bewerbungssituation, ob Zuschlag oder Ablehnung, die Teilnehmer nehmen immer neue Erkenntnisse über sich selbst aus einem AC mit – und kommen damit beruflich und menschlich weiter.“ gl

mehr Infos:

www.good-practice.de/2741.php
Hier gibt es erweiternde Informationen zu Assessment Centers.
http://classic.unister.de/Unister/career/startseite/assessment/ausgabe_stichwort2.html
Hier finden sich die Übungen, die klassischerweise in einem AC beschrieben werden.

www.sprunghrett-bayern.de
Hier finden sich interessante Praktikumsplätze und Informationen rund um Bewerbung, Ausbildung und Studium in Bayern.