



## Erfolgreich bewerben: Seminar

# Assessment Center Vorbereitung und Training



Trainerin: Dipl.-Ing. (FH) M.A. Angela Resch



# Jetzt online bewerben...

## Talents – Die Jobmesse

24. und 25. August 2011 im M,O,C, München

Einzelgespräche, Workshops und mehr...

Dies waren die Aussteller 2010. Aktuelle Infos auf [talents.de](http://talents.de)



accenture | altran | amazon.de | ARTUS | BayernLB | Bundesagentur für Arbeit | Business&Decision | CALEO | comma soft | Contact Singapore | Capgemini | Deloitte | DB | Deutsche Post DHL | ECE | ESPRIT | GfK | HDI GERLING | HNJ | MILITÄR | Universität St.Gallen | HypoVereinsbank | Lantia | Lufthansa Technik | hmk | MLP | on motive | OTIS | p3 Ingenieurgesellschaft | PLATINION | PricewaterhouseCoopers | randstad | RICOH | SCHÜCO | SENACOR | SIEMENS | SIXT | talanx. | Teach First Deutschland | top | xenium | Premium Hochschulpartner: UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN | Fachhochschule Gelsenkirchen | AUGUST-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN | TECHNISCHE UNIVERSITÄT ILMENAU | Partner: karriereführer | Jobguide | VMK | DEN AKADEMIKER | Sponsoren: Süddeutsche Zeitung | RWTH AACHEN UNIVERSITY | HfU | allmaxx | CONTROLLING | Portal.de | RECHNUNGSWESEN | Portal.de | SQUAKET.NET | FAIRWEATHER ENGINEERING | laufbahner.de

**TOP UNTERNEHMEN | KONKRETE JOBS | VORTERMINIERTE EINZELGESPRÄCHE**  
Für examensnahe Studierende aller Fachrichtungen und Hochschulabsolventen mit bis zu 5 Jahren Berufserfahrung  
Alle teilnehmenden Unternehmen bieten verbindlich offene Stellen an bundesweiten Standorten | [talents.de](http://talents.de)  
**TALENTS - Die Jobmesse, 24. und 25. August 2011**  
brw Consulting GmbH | Jarrestraße 20 | 22303 Hamburg | Tel.: 040 / 21 90 83-50 | Fax: 040 / 21 90 83-53

[www.talents.de](http://www.talents.de)

Der Karrierecoach für Akademiker – [www.career-vision.eu](http://www.career-vision.eu)

© Dipl.-Ing (FH) M.A. Angela Resch



**Vortragstermine**

**Seminarangebot**

**Karriereberatung  
Gratis Lebenslaufcheck**

**Bewerbungstipps  
Messeknigge und  
mehr**

**Aktueller Newsletter**

**Newsletter  
abonnieren**

The screenshot shows the website header with navigation links: Seminarangebot, Termine, Karriere-Check, Karriere-Forum, Impressum, Kontakt. The main content area features a photo of Angela Resch, the logo 'career vision Europe', and a text block titled 'Mit uns machen Sie Karriere'. A sidebar on the right includes a newsletter sign-up section with a 'JETZT ANMELDEN!' button. At the bottom, there are logos for 'TALENTS' and 'KARRIERE-EVENTS'.

# Mit uns machen Sie Karriere - [www.career-vision.eu](http://www.career-vision.eu)

Der Karrierecoach für Akademiker – [www.career-vision.eu](http://www.career-vision.eu)

© Dipl.-Ing (FH) M.A. Angela Resch



# Sie erfahren etwas zu...

- **Warum ein Assessment Center (AC)**
- **Historie**
- **Was erwartet mich?**
- **Die richtige Vorbereitung**
  
- **Übungen**



# Warum die Auswahl mit AC?

## ■ Worauf Personalchefs bei Bewerbern achten?

- Persönlichkeit 87,0 % (87,4 %)
- Praxiserfahrung 67,0 % (70,4 %)
- Englischkenntnisse 52,0 % (57,0 %)
- EDV-Kenntnisse 38,0 % (35,6 %)
- Auslandserfahrung 35,0 % (26,7 %)
- Examensnote 31,0 % (29,4 %)
- Engagement  
neben dem Studium 30,0 % (32,4 %)
- Studiendauer 19,0 % (23,8 %)

*Quelle: Wirtschaftswoche, Nr. 21, Mai 2010 (Access KellyOCG / Universum Communications) (Junge Karriere, Mai 2009)*



# Stolpersteine für Bewerber

## ■ Und wo liegen die K.-o.-Kriterien?

- Fehlende Soft Skills 57,0 %
- Ungenügendes Fachwissen 37,0 %
- Keine Übereinstimmung mit der Unternehmenskultur 30,0 %
- Falsche Spezialisierung 23,0 %
- Zu hohe Gehaltsforderung 16,0 %
- Ungenügende Sprachkenntnisse 09,0 %

*Quelle: Wirtschaftswoche, Nr. 21, Mai 2010 (Access KellyOCG / Universum Communications)*



# Das Potential entdecken

Verhalten		mir selbst	
		bekannt	unbekannt
den anderen	bekannt	Öffentliche Person	Der blinde Fleck
	unbekannt	Privatperson	<b>Das Unbekannte (Potential)</b>

Das Johari-Fenster, ein Denkmodell von Joe Luft & Harry Ingham



# Typisch AC: Kurzpräsentation

## ■ Ihre Rolle

- Sie sind Pressesprecher des Bundestages und sollen in fünf Minuten der Presse ein gerade eben beschlossenes Gesetz überzeugend vermitteln.



Das Gesetz lautet:  
**Jede Familie in Deutschland  
soll ab sofort einen Esel halten.**

- Vorbereitungszeit: 5 Minuten
- Präsentation: circa 3 Minuten





# Historie

- Standardisiertes Auswahlverfahren des Pythagoras
- Spuren finden sich im Amerika des 17. Jhrd. (Offiziere)
- Aktivierung zu Beginn des 20. Jhrd.
- In den 50iger Jahren Einzug in die Unternehmen (AT&T)
- Seit den 80iger Jahren auch in Deutschland



**Wichtig ist nicht die Lösung, sondern der Weg und mein Verhalten bei der Suche des Weges.**



# Das AC als „Reality Show“

- **Entwicklung im Unternehmen**
  - Simulation der Realität
  - **Analyse des Jobprofils**
  - Daraus folgend Auswahl der Aufgaben und
  - Auswahl von geeigneten Beobachtern
  
- **Ablauf in Kürze**
  - **Vorstellung des Unternehmens** und der Beobachter
  - **Vorstellung der Bewerber**
  - Einführung in die Übungen durch den Moderator
  - **Übungen**
  - Auswertung und Feedback



# Die Vorbereitung

## ■ Unternehmens- und Stellenanalyse

- Wie ist das Unternehmen, Branche strukturiert?
- Was zeichnet das Unternehmen aus (Kultur)?
- Was erwartet das Unternehmen von mir (Stellenausschreibung)?
- Welche Anforderungen stehen im Vordergrund?
- Welches Persönlichkeitsprofil steht dahinter?
- Welche Übungen könnten mich erwarten?

## ■ Selbstanalyse

- Was kann ich?
- Wo liegen meine Stärken (meine Schwächen)?
- Was zeichnet meine Person aus?



# Das Kompetenzprofil

## ▶ Sich bewerben heißt sich verkaufen.



- **Wie entwickle ich eine Verkaufsstrategie?**
  - Aus den Kompetenzprofilen der Unternehmen an Sie
- **Was ist ein Kompetenzprofil?**
  - Fachwissen + Persönlichkeit = Kompetenzprofil



# Begabung – Was fällt mir leicht?

- analysieren
- anderen helfen
- anleiten
- auswählen
- bedienen
- beobachten
- beraten
- darstellen
- diagnostizieren
- einschätzen
- entwickeln
- erforschen
- formulieren
- gründen
- herstellen
- improvisieren
- informieren
- kommunizieren
- lehren
- lernen
- managen
- motivieren
- nachforschen
- organisieren
- programmieren
- rechnen
- steuern
- überprüfen
- verhandeln
- verkaufen
- vertreiben
- zusammenfassen



# Meine Kompetenzen ... Erfahrung

## Fachkompetenz

- Studium
- Berufspraxis
- Fremdsprachen
- Auslandserfahrung
- EDV-Kenntnisse
- Weiterbildung

## Soziale Kompetenz

- Teamfähigkeit, Selbstständigkeit
- Durchsetzungs-, Entscheidungsvermögen
- Kontakt-, Kommunikationsfähigkeit

## Personale Kompetenz

- Unternehmerisches Denken
- Kundenorientiertes Denken
- Leistungsbereitschaft
- Innovationskompetenz
- Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen
- Kreativität
- Ausdauer, Geduld

## Methodenkompetenz

- (Eigen-)Motivation
- analytisch-strukturiertes Denken
- effiziente Arbeitsorganisation
- Fähigkeit sich in neue Aufgaben einzuarbeiten



# Selbstbild - Fremdbild

Verhalten		mir selbst	
		bekannt	unbekannt
den anderen	bekannt	Öffentliche Person	Der blinde Fleck
	unbekannt	Privatperson	Das Unbekannte (Potential)

Das Johari-Fenster, ein Denkmodell von Joe Luft & Harry Ingham



# Strukturen des AC / 1

## ■ Teilnehmer

- Circa 6 - 12 Teilnehmer,
- die sich um die gleiche oder ähnliche Positionen bewerben.

## ■ Beobachter

- 1 -2 Beobachter pro Teilnehmer
- Unternehmensintern: Personaler, leitende Angestellte
- Extern: Psychologen, Mitarbeiter der Personalberatung
  
- Moderator





# Strukturen des AC / 2

## ■ Zeitplan und Ort

- 1 – 2 Tage
- Schulungsräume im Unternehmen, Hotel

## ■ Ablauf

- Begrüßung
  - Unternehmenspräsentation
  - Vorstellungsrunde
  - Übungen
  - Feedback
  - Interview
- 
- Pausen und gemeinsame Abende



# Knigge & Co.

## ▶ Sympathie als Faktor nicht unterschätzen

### ■ Kleidung

- Business Look
- Sie sollten sich wohl fühlen!

### ■ Benimm ist in

- Knigge
- Die Kunst des Small Talk
- Benimm zu Tisch
- Authentisch sein
- Der Umgang miteinander



# Die Übungen / 1

## ▶ Allein vor der Gruppe – Vorstellungsrunde

### ■ Ablauf

- Ausfüllen eines Steckbriefes
- Präsentation im vorgegebenen Zeitfenster

### ■ Inhalt

- Das zeichnet mich aus.
- Meine Erfahrungen, meine Ziele

### ■ Worauf wird geachtet?

- Auftritt und Körpersprache
- Verständlichkeit (akustisch und inhaltlich)
- Spannung, Erzählfähigkeit (Ausdrucksfähigkeit)
- Einhaltung des vorgegebenen Zeitfensters



# Die Übungen / 2

## ▶ Allein mit sich – Der Postkorb

### ■ Ablauf

- Bearbeitung von Mitteilungen und Erledigungen
- Kurzes Zeitfenster
- Bearbeitung in 30 – 60 Minuten

### ■ Worauf wird geachtet?

- Entscheidungsverhalten unter Zeitdruck
- Auffassungsgabe, strukturiertes Arbeiten (Zeitmanagement)
- Organisationsfähigkeit (Selektion von Wichtigem und Unwichtigem)
- Vernetztes Denken, Fähigkeit zu Delegieren
- Verhalten in Stresssituationen / Belastbarkeit



## ■ Aufgabe

- In einem kurzen Zeitfenster sind verschiedene Besorgungen zu erledigen.
- Bearbeitungszeit 15 Minuten

## ■ Was wird erwartet?

- Schriftliches Schema des optimalen Lösungsweges
- Mündliche Darstellung, gerne auch mit Flipchart

## ■ Für später...

- Umfangreicher Postkorb inklusive Lösung:  
<http://www.studis-online.de/Karriere/art-884-assessment-center.php>



## ■ Mögliche Vorgehensweise

- Markierung der Punkte, die zu einem bestimmten Zeitpunkt erledigt werden müssen (Präsentkorb, Kinder, Wohnung).
- Markierung der Punkte, die **bis** zu einem bestimmten Zeitpunkt erledigt werden müssen (Passamt, Bank).
- Festsetzung der Punkte, deren Erledigung vor der Reise absolut notwendig sind (Impfpass, Bank, Anwalt).
- Aufteilung des optimalen Weges zwischen den Fixpunkten

## ■ Präsentation

- Schriftliches Schema des Lösungsweges (z.B. Tabelle)
- Mündliche Darstellung **der Erarbeitung** des Lösungsweges



## ■ Strukturiertes Schema

- **17 h:**            **Wohnung – Startpunkt**
- 17.00-17.10: Weg zur Bank (5), Aufenthalt dort (5)
- 17.10-17.19: Weg zum Passamt (6), Aufenthalt dort (3 )
- 17.19-17.31: Weg zum Anwalt (2), Aufenthalt dort (10)
- 17.31-17.41: Weg zum Kaufmann (8), Aufenthalt dort (2)
- 17.41-17.47: Weg zum Arzt (4), Aufenthalt dort (2)
- 17.47-17.57: Weg zum Bahnhof(4), Kauf von Zeitschriften(6)
- **17.57–18.03:** **Bahnhof, Übergabe des Präsentkorbes**
- 18.03-18.20: Weg zum Krankenhaus (7), Aufenthalt dort (10)
- 18.20-18.35: Weg zur Wohnung (10), **18.30 Kindern Haustür aufschließen**, Aufenthalt dort (5)
- 18.35-18.46 Weg zum Friseur (6), Aufenthalt dort (5)
- 18.46-18.54 Weg zum Park (1), Aufenthalt dort (7)
- 18.54-19.00 Weg zur Wohnung (6), **Ankunft 19.00**



# Die Übungen / 5

## ▶ Miteinander – Die Diskussion

### ■ Ablauf

- Vorgabe oder Auswahl der Themen
- Diskussion (eventuell mit Rollenvorgabe)
- Feedback

### ■ Worauf wird geachtet?

- Auftreten (Beteiligung / Redezeit)
- Überzeugungskraft (Durchsetzung eigener Vorstellungen,)
- Kontaktfähigkeit (Sozialverhalten, Teamfähigkeit)
- Verbale Kompetenz (Blickkontakt, Körpersprache, Ausdrucksvermögen)
- Zielorientierung, Standfestigkeit
- Konfliktfähigkeit, Konsensfähigkeit





## ■ 1. Thema

- Der geplante Ausstieg von der Kernenergie ist ausgesetzt und Atomkraftwerke dürfen deutlich länger laufen. Wie sehen Sie diese Entscheidung?

## ■ 2. Thema

- Frauen gehören in die Vorstandsetagen. Könnten Sie nicht mit ihren strategischen, einfühlsamen und kooperativen Führungsmethoden die Ellenbogenmentalität, die jetzt vorherrscht durchbrechen? Sollte gar eine Quotenregelung Unternehmen dazu zwingen, Frauen verstärkt als Führungskräfte zu fördern?

## ■ 3. Thema

- Bevor ein Bewerber zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird, gehört das googeln seiner Person in vielen Personalabteilungen zum normalen Auswahlwerkzeug, obwohl diese Daten offiziell nicht die Auswahl einfließen dürfen. Ist es fair, gegoogelte Daten in die Auswahl mit einzubeziehen? Gehören die Einträge nicht zur Privatsphäre des Bewerbers?



## ■ Diskussion mit Rollen

- Sechs MitarbeiterInnen und die Inhaberin der Müller Automotive GmbH sitzen alle in einem Hubschrauber auf dem Weg zu einer bahnbrechenden Geschäftsbesprechung mit einem Automobilkonzern, der die neu entwickelten Elektromotoren des Unternehmens kaufen möchte. Damit wäre das hochverschuldete Unternehmen gerettet. Für die Besprechung ist nur eine Stunde angesetzt. Eine Entscheidung wird gleich danach fallen.

Der Pilot kann nicht, wie geplant, auf dem Gelände des Konzerns landen. Die Zeit drängt, deshalb sollen die Passagiere abspringen. Leider sind nur fünf Fallschirme an Bord. Wer bekommt diese und wer fliegt wieder mit zurück und verpasst damit die wichtige Besprechung?

## ■ Die Rollen werden verteilt

- Diskutieren Sie innerhalb der vorgegebenen Rolle.



## ■ Ihre Rollen

- Nicole Müller – Inhaberin
- Michael Müller – Bruder von Nicole Müller, Personalleiter  
(Hat den Deal eingefädelt. )
- Susanne Ehrlich – Assistentin der Geschäftsführung (Ist als langjährige Mitarbeiterin mit allen Unternehmensstrukturen bestens vertraut.)
- Sven Heinrich – Controller (Hat das Unternehmen bis jetzt mit Einsparmaßnahmen über Wasser gehalten.)
- Heinz Huber – leitender Entwicklungsingenieur (Hat die theoretische Entwicklung der Elektromotoren vorangetrieben.)
- Siglinde Seifert – Ingenieurin (Assistentin von Heinz Huber. Sie hat die Entwicklung zur Marktreife gebracht.)
- Nicolas Meier – Azubi (Hat die aufwendige Präsentation bearbeitet. Ist Sohn von Konrad Meier, einer der Geschäftsführer des Automobilkonzerns, der ein guter Freund von Nicole Müller ist.)



# Weitere Übungen

## ▶ Miteinander – Die Fallstudie

### ■ Ablauf

- Vorgabe oder Auswahl der Themen
- Gruppenarbeit
- Präsentation und Begründung

### ■ Worauf wird geachtet?

- Arbeit und Auftritt in der Gruppe
- Einbindung des Einzelnen
- Entscheidungsfindung, Umgang mit Spannungen
- Strukturierung und Aufbereitung der Präsentation
- Umgang mit Medien (Flipchart, Pinnwand etc.)
- Präsentation der Gruppe



## **Zwei vor der Gruppe – Rollenspiel**

### ■ **Ablauf**

- Vorgaben und Rollenverteilung
- Einarbeitung in die Rolle
- Rollenspiel
- Begründung der Gesprächsstrategie

### ■ **Wie gehen Sie vor?**

- Problem und Gesprächsziel definieren
- Gesprächsleitfaden erarbeiten
- Eventuelle Gesprächsverläufe und Reaktionen durchdenken
- Begründung für die Gesprächsstrategie zurechtlegen



## ▶ **Zwei vor der Gruppe – Rollenspiel**

### ■ **Worauf wird geachtet?**

- Gesprächsverhalten (offen, verständnisvoll, zielorientiert)
- Körpersprache, Blickkontakt,
- Aktives Zuhören, Informationsaufnahme, Hinterfragen
- Problemlösungsfähigkeit
- Soziale Kompetenz (Umgang mit Emotionen, Problemlösung, Führungsverhalten)
- Strukturiertes Vorgehen (Zielstrebigkeit und –erreichung)



## ▶ Tests im Assessmentcenter

### ■ Ablauf

- Bearbeitung allein als gesonderte Aufgabe

### ■ Welche Tests gibt es

- IQ-Tests (z.B. Allgemeinwissen, Merkfähigkeit, mathematisches Denken)
- Leistungs-Konzentrationstests, Kreativitätstests
- Brainteaser
- EQ-Tests
- Persönlichkeitstests (BIP)

### ■ Wie geht man vor?

- Unklarheiten klären, solange die Möglichkeit besteht
- Zügige Bearbeitung
- Nicht an einer Aufgabe festbeißen
- Lieber raten, als nichts ankreuzen

