



Bei Bewerbungen selbstsicher auftreten – Worauf es im Assessment Center ankommt

Was steckt hinter der Postkorb-Übung? Wie präsentiere ich mich gut, wenn ich eher schüchtern bin? Und interessiert es meinen zukünftigen Arbeitgeber, wo ich zur Grundschule gegangen bin? Diese und mehr Fragen beantworteten Eva Stephany und Julia Treiber am 6. November 2019 beim Seminar „Assessment Center Training“. Durch ihre Arbeit im Human Resource Department von SOLCOM, einem Beratungsunternehmen im Engineering und IT-Bereich aus Reutlingen, konnten die beiden Psychologie-Absolventinnen ihren Teilnehmer/innen Einblicke in die umgekehrte Perspektive bei Bewerbungen geben, nämlich die der Personaler. Das Seminar verfolgte das Ziel, die Studierenden darauf vorzubereiten, was sie auf der Suche nach einer Arbeitsstelle gerade im wirtschaftlichen Bereich erwarten wird. Dies erfolgte durch praktische, aber auch theoretische Einblicke.

von Leonie Müller

Einfach authentisch sein

Nach einem Einstieg durch die Vorstellung der beiden Seminarleiterinnen und deren Arbeitgeber SOLCOM folgte erstmal etwas Assessment Center-Theorie. Denn diese besondere Art von Auswahlverfahren ist vielfältig in seiner Ausführung und variiert von Unternehmen zu Unternehmen. In der zweiten Hälfte durften die Studierenden selbst ran – durch Selbstpräsentationen und eine Gruppendiskussion. Beide Methoden stellen gängige Basics in Assessment Centern dar. Bei der Selbstpräsentation komme es vor allem darauf an, authentisch zu sein, so Stephany. Julia Treiber führte dazu die „Fünf Grundsätze einer vorteilhaften Selbstpräsentation“ auf. Beispielsweise sei es wichtig, nicht nur auf Hard Skills einzugehen, denn Soft Skills seien für den Arbeitgeber mindestens genauso interessant. Außerdem die altbekannte Regel: Wichtige Botschaften immer an den Anfang oder am Schluss! Die Studierenden konnten sich daraufhin vor der Kleingruppe präsentieren und erhielten im Anschluss Rückmeldung anhand von Feedbackbögen. In der Besprechung war das Fazit der Studierenden: Die Herausforderung bei der Aufgabe sei es, sich kurz zu fassen. Man müsse Prioritäten setzen.

Bei der Diskussion wurde es noch einmal spannend: Die Studierenden bekamen Karten ausgeteilt, auf denen eine Beschreibung ihrer Rolle in der Diskussion mit jeweiligen Anweisungen standen. Dann sollten sie in ihrer Rolle zum Thema, in diesem Fall Studiengebühren, argumentieren. Bei dieser Aufgabe wird nicht nur Wissen zum Thema und rhetorisches Geschick getestet, sondern auch die Fähigkeit, sich in andere hineinversetzen zu können. Auch hier bekamen die Grup-



BU: Selbstpräsentation, Rollenspiel, und Feedback – dies waren nur einige Themen, auf die Studierende im Assessment-Center-Training vorbereitet wurden. (Bild: Universität Tübingen)

pen Feedback von den Seminarleiterinnen. Dabei wurde der ein oder andere Teilnehmende vor eine kleine Herausforderung gestellt: Was tun, wenn die Rollenkarte verlangt, dass man andere ständig unterbricht? Übertreiben sollte man es auf jeden Fall nicht, rät da Stephany.

Was tun wenn man weiß, dass man nichts weiß?

Am Ende des Tages gingen die Teilnehmer/innen mit dem Gefühl nach Hause,

nun etwas vorbereiteter und selbstsicherer auf ihre Bewerbungsphase zugehen zu können. Danach konnten noch weitere Fragen gestellt werden, was die Studierenden gerne in Anspruch nahmen. Was zum Beispiel soll man tun, wenn man eine Frage im Bewerbungsgespräch nicht beantworten kann? Ein „souveräner Umgang mit Unwissenheit“, so Stephany, sei wichtig. Statt in Panik zu verfallen, solle man nochmal genau über die Frage nachdenken – oder ganz einfach: Ehrlich sein.