

TRAINING FÜR ASSESSMENT-CENTER

„Wir geben Bewerbern den letzten Schub“

Anschreiben, Lebenslauf mit Foto plus Zeugnisse hübsch in eine Bewerbungsmappe packen – und schon ist der Weg zum Traumjob geebnet? So einfach ist es (längst) nicht mehr: Viele Unternehmen setzen bei der Auswahl der Bewerber auf Assessment-Center. Darauf bereitet Karriere-Trainer Johannes Stärk die Kandidaten vor.

VON MARTIN BECKER

Unterhaching – Sie steht in fast jedem Arbeitsvertrag, dauert meist drei bis sechs Monate: die Probezeit. Sie dient beiden Seiten, dem Unternehmen und der neuen Arbeitskraft, sich rasch wieder trennen zu können, wenn irgendetwas nicht passt, sei es auf der fachlichen Ebene oder weil die Chemie nicht stimmt. Das Risiko einer Fehlbesetzung scheuen viele Firmen, aber auch Kommunen und Behörden, so sehr, dass sie die Qualifikation ihrer Bewerber über ein anspruchsvolles Assessment-Center testen. „So trennt sich die Spreu vom Weizen“, sagt Johannes Stärk. „Das Assessment-Center ist gewissermaßen eine komprimierte Probezeit.“

Auswahltag, Bewerber-Workshop, Potenzialanalyse, – so lauten die Verklammerungen, die aber allesamt nach der Assessment-Center-Methodik aufgebaut sind. Gut vorbereitet zu sein auf diese Art des Auswahlverfahrens ist unerlässlich. Darauf hat Johannes Stärk sich schon seit 15 Jahren spezialisiert: Bewerber mit Seminaren (ab 250 Euro) in Unterhaching oder seinem Buch „Assessment-Center erfolgreich bestehen“ (Gabal-Verlag, 29,90 Euro) fit zu machen.

Schulbildung, Studium, Berufserfahrung, Fremdsprachen- und sonstige Fachkenntnisse, all diese rein fachlichen Qualifikationskriterien aus der Bewerbung werden im Assessment-Center sowieso vorausgesetzt. Nun geht es um soziale, methodische und persönliche Kompetenz: Wie ist jemand aufgestellt, wie löst er/sie ein spezifisches Problem, zum Beispiel als Führungskraft einen kritischen Mitarbeiter neu zu motivieren oder in der Stress-Situation einer Reklamation souverän zu bleiben? Laut Johannes Stärk geben



Auf dem Weg zum Traumjob macht Karriere-Coach Johannes Stärk in Unterhaching Kandidaten fit fürs Auswahlverfahren eines Assessment-Centers. FOTO: FKN

Die drei häufigsten Aufgaben im Assessment-Center und wie man sie am besten löst

■ Präsentation

„Diese Aufgabe kann Ihnen im Assessment-Center mehrfach begegnen, zum Beispiel in Form einer Selbst-, Fach- und Ergebnispräsentation“, sagt Johannes Stärk. „Bei letzterer geht es darum, die Ergebnisse einer zuvor bearbeiteten Aufgabe, beispielsweise einer Fallstudie oder einer Gruppendiskussion vorzustellen. In den meisten Assessment-Centern werden anstatt PowerPoint und Beamer nur traditionelle Präsentationsmedien wie Flip-Chart und Moderationswand zur Verfügung gestellt. Anders verhält es sich dagegen bei Präsentationsaufträgen, die bereits im Vorfeld mit der Einladung zum Assessment-Center erteilt werden und zu Hause bearbeitet werden sollen.“

Die wichtigsten Tipps vom Experten:

„Machen Sie sich mit dem Präsentationsmedium Flip-Chart vertraut. Denn durch eine gute Visualisierung gelingt es am ehesten, sich von der Masse abzuheben. Eine ansprechende und zugleich zügige Flip-Chart-Gestaltung ist Übungssache. Entwickeln Sie bereits vorab ein Konzept für Ihre Selbstpräsentation, denn kommt diese Aufgabe unvermittelt im Assessment-Center, gelingt es in der Kürze der Zeit nur den Wenigsten, eine überzeugende Selbstpräsentation vorzutragen. Üben Sie zu Hause Präsentationen zu unterschiedlichen Themen, denn verglichen mit den anderen Assessment-Center-Aufgaben lassen sich bei diesem Modul innerhalb kurzer Zeit die deutlichsten Trainingsfortschritte erzielen.“

■ Rollenspiel

„Ein Rollenspiel ist die Simulation eines Vier-Augen-Gesprächs. Beliebte sind dabei in erster Linie Mitarbeiter- und Kundengespräche“, sagt Stärk. „Beim Mitarbeitergespräch agieren Sie in der Rolle der Führungskraft. Üblicherweise geht es dabei um ein kritisches Thema mit Konfliktpotenzial. Im Kundengespräch sind Sie Unternehmensrepräsentant und haben es mit einer kniffligen Verkaufs- oder Reklamationsituation zu tun. Die Rolle Ihres Gegenübers wird von einem Beobachter bzw. Rollenspieler eingenommen. Anhand einer Rollenweisung mit bestimmten Informationen zum Sachverhalt haben Sie vor dem Gespräch kurz Gelegenheit sich darauf vorzubereiten. Rechnen Sie damit, dass sich Ihr Gesprächspartner hartnäckiger verhält als Sie es im realen Berufsalltag gewohnt sind.“

Die wichtigsten Tipps:

„Definieren Sie in der Vorbereitungszeit Ihre persönlichen Gesprächsziele im Sinne von Minimal- und Maximalziel. Gehen Sie mit dem Anspruch ins Gespräch, die Sichtweise, Bedürfnisse und Ziele Ihres Gegenübers wirklich verstehen zu wollen. Dazu ist es erforderlich, passende Fragen zu stellen und gut zuzuhören. Darin liegt meist der Schlüssel zum Erfolg. Achten Sie auf ausgewogene Redeanteile. Für die meisten Gespräche ist 50:50 ein guter Anhaltspunkt. Versuchen Sie das Gespräch mit einer konkreten Vereinbarung oder zumindest mit einem Zwischenergebnis abzuschließen.“

■ Strukturiertes Interview

„Beim strukturierten Interview sitzen dem AC-Kandidaten zwei oder mehrere Beobachter gegenüber, die dem Kandidaten Fragen stellen. Diese zielen auf die persönliche, soziale und methodische Kompetenz der AC-Kandidaten ab“, erläutert Stärk. „Typisch sind Fragen zu Stärken, Schwächen, Erfolgen, Misserfolgen sowie nach der Motivation für die Position.“ Um einschätzen zu können, wie stark bestimmte Kompetenzen bei einem Bewerber ausgeprägt sind, wird darüber hinaus gerne nach real erlebten Situationen gefragt. Zum Beispiel: „Welches war der letzte Konflikt, in dem Sie involviert waren und wie sind Sie damit umgegangen?“

Die wichtigsten Tipps:

„Beantworten Sie sich die typischen Fragen vorab selbst. Entwickeln Sie Ihr Stärken- und Schwächen-Profil mit drei bis fünf Stärken und zwei bis drei Schwächen. Sowohl Stärken als auch Schwächen müssen authentisch sein. Versuchen Sie daher nicht, ein vermeintliches Idealbild spiegeln zu wollen, das vielleicht gar nicht zu Ihnen passt. Legen Sie sich Beispiele zurecht, mit denen Sie Ihre Aussagen untermauern können. Angenommen eine Ihrer Stärken ist ‚Organisationsgeschick‘, dann sollten Sie dazu einige Ereignisse konkret schildern können, die dies belegen. Gehen Sie mit unangenehmen Themen, wie Schwächen oder Misserfolgen, selbstreflektiert um und zeigen Sie, dass Sie auch dafür Verantwortung übernehmen.“ mbe

Unternehmen bestimmte Kriterien, „Social Skills“, vor, die Assessment-Center abgeprüft werden. In kniffligen Rollenspielen, einem strukturierten Interview, Gruppenaufgaben et cetera. Dies immer mit teilweise fünf und mehr Beobachtern vis-a-vis. „Dieses Mehr-Augen-Prinzip führt zu einem neutraleren Blickwinkel, vermeidet Gefälligkeitsbeförderungen und beugt personellen Fehlentscheidungen vor“, sagt der 41-Jährige.

80 der 100 DAX-Unternehmen verfahren so, längst aber auch mittelständische Unternehmen sowie der öffentliche Dienst. „Ein Kardinalfehler ist es, sich im Vertrauen auf die eigenen Fähigkeiten gar nicht vorzubereiten und vor lauter Selbstüberschätzung dann unter den Möglichkeiten zu bleiben“, sagt Stärk, der im Lauf der Jahre schon über 6000 Kandidaten trainiert hat. Wer frisch von der Uni komme, gehe mit einem Assessment-Center relativ offen um, Routiniers indes fehle nach 30 Jahren Berufserfahrung oft die Selbstreflexion: „Die sagen, was soll der Käse?“ Dabei würde, erläutert Stärk, ein gezieltes Training inklusive Video-Analyse die eigene Persönlichkeit spiegeln, „im Idealfall entdecken Bewerber an sich sogar neue Facetten, optimieren ihre eingefahrene Gesprächstechnik, halten mehr Blickkontakt oder ändern die Körperhaltung“. Nuancen, die vielleicht über Erfolg und Misserfolg entscheiden. Stärk: „Wir machen den Feinschliff, geben den letzten Schub.“

Einen Ratschlag gibt Johannes Stärk allen Kandidaten, vom Ausbildungsplatzbewerber bis zur angehenden Führungskraft: „Bleiben Sie authentisch! Sich bloß nicht vorstellen oder verbiegen, eine vermeintlich der Stellenausschreibung entsprechende Rolle vorspielen – das hält bei einem Assessment-Center, das oft einen ganzen Tag dauert, niemand durch.“ Unabhängig davon, sich mit Methodenwissen und gekonnter Visualisierung (in der Regel am Flipchart) positiv darzustellen, gebe das Assessment-Center dem Bewerber insofern Aufschluss, ob die Unternehmenskultur überhaupt zur eigenen Persönlichkeit passt. Das Auswahlverfahren – auch umgekehrt eine komprimierte Probezeit.

Weitere Informationen

www.assessment-center-erfolgreich-bestehen.de und www.intertrainment.de

SCHÄFTLARN

Stromfresser an Schule gesucht

Schäftlarn – Das Problem ist schon länger bekannt – aber längst nicht gelöst: Bereits im Januar 2015 hat der Rechnungsprüfungsausschuss bei der Kontrolle der Jahresrechnung 2013 festgestellt, dass die Stromkosten an der Grundschule Schäftlarn enorm in die Höhe geschwollen sind. „Doch geändert hat sich bis heute nichts“, hob Ausschussvorsitzender Gerd Zattler zwei Jahre später erneut mahnend den Finger. Die Grundschule stammt aus den 1950er-Jahren und wurde zwischen 2009 und 2012 um einen Trakt erweitert und saniert.

Doch was könnte der Grund sein, dass sich die Stromkosten von 8000 Euro (2007) auf 32.000 Euro vervierfacht haben? Ist die Lüftungsanlage der große Stromfresser? Oder die Heizung? Der Rechnungsprüfungsausschuss drängt auf eine Analyse. Zeitweise wurden bereits Messungen an den Unterverteilern durchgeführt, nun soll eine Dauermessung an vorher festgelegten Punkten folgen. „Und zwar so, dass man genau nachvollziehen kann, was die einzelnen Geschosse, der Hausmeister und die Turnhalle für einen Bedarf haben.“ Doch bis die Ergebnisse auf dem Tisch liegen, kann es dauern. „Schließlicht“, so Bürgermeister Matthias Ruhdorfer unter dem Gelächter des Gremiums, „ist es eine Dauermessung.“ sh

AKTUELLES IN KÜRZE

SAUERLACH/OBERHACHING Ins Schleudern geraten

Gefährlich glatt war am Samstagmorgen die Staatsstraße 2070 bei Attenham (Landkreis Bad Tölz-Wolfratshausen) zwischen Egling und Sauerlach. So glatt, dass sich dort innerhalb weniger Minuten zwei Unfälle ereigneten. Nach Auskunft der Polizei fuhr eine Oberhachingerin (47) mit ihrem VW Polo gegen 8 Uhr in Richtung Sauerlach. In einem Waldstück kam sie ins Schleudern. Der Wagen überschlug sich und blieb mit Totalschaden liegen. Die Frau blieb unverletzt, eine nachfolgende Geretsriederin leistete Erste Hilfe. Wenige Minuten später geriet ein Eglinger (42) mit seinem Smart im selben Waldstück in einer Linkskurve ins Schleudern und stieß gegen den VW Sharan der hilfeleistenden Geretsriederin. An beiden Fahrzeugen entstand Sachschaden in Höhe von 3500 Euro. Verletzt wurde laut Polizei niemand. vu

TAUFKIRCHEN Faschingsgeschichten für Kinder

Beim Vorlesenachmittag am Freitag, 24. Februar, von 16 bis etwa 17.30 Uhr im Haus der Nachbarschaftshilfe können sich Kinder im Alter zwischen fünf und zehn Jahren auf lustige Faschingsgeschichten mit Prinzessinnen, Rittern, Cowboys und Indianern sowie Hexen und Zaubern freuen. Wer Lust hat, darf gerne verkleidet kommen. Die Nachbarschaftshilfe bittet um Anmeldung unter der Telefonnummer (089) 66 60 91 80. sw



Bauhofleiterin Sylvia Schwaab und Mitarbeiter Kai Kallenberg begutachten den neuen Knicklenker. FOTO: GEMEINDE PULLACH

Bauhof in Frauenhand

Pullach ist erste Landkreis-Gemeinde mit Leiterin

Pullach – Die Wechselbepflanzung der Beete im Ort kann Sylvia Schwaab nun nurmehr planen, anstatt selbst Hand anzulegen: Denn die 48-jährige Gärtnermeisterin, die seit 16 Jahre für die Gemeinde arbeitet, ist seit Anfang des Jahres Leiterin des Pullacher Bauhofs. Jetzt muss sie sich mit Organisation, Personalführung und Baustellenabwicklung auseinandersetzen. Dass sie sich in der typischen Männer-Domäne behaupten kann, hat sie über einen langen Zeitraum bewiesen. 15 Jahre lang war sie stellvertretende Leiterin, hat zudem ihren Vorgänger Anton Wanner für eine längere Zeit vertreten.

Bürgermeisterin Susanna Tausenfrenud freut sich, dass die Gemeinde mit Schwaab „eine weitere Frau im Kreis der weiblichen Führungskräfte“ habe – zumal sie die einzige Bauhofleiterin im ganzen Landkreis München sei. sw

Bullhorn sorgt für freie Fahrt auf der Autobahn

Jahreshauptversammlung der Feuerwehr Hohenschäftlarn: Kaum Probleme mit Rettungsgasse

Hohenschäftlarn – Auf ein arbeitsintensives Jahr blickt die Freiwillige Feuerwehr Hohenschäftlarn zurück. 259 mal mussten die Aktiven ausrücken, davon 189 mal der First Responder. „Zusätzlich wurden 6570 Stunden in Übungen, Fortbildungen, Wartung und Verwaltung investiert – das ist ein neuer Rekord“, schlüsselte Kommandant Daniel Buck die Zahlen bei der Jahreshauptversammlung auf. Eine Häufung der Einsätze fand zwischen Juni und August statt – „und zwar auf der Autobahn zumeist zwischen Kilometer 17 und Kilometer 20“. Die Witterung hat auf diesem Streckenabschnitt einen großen Einfluss: Man kann direkt darauf warten, dass der Piepser geht, sobald die ersten Tropfen vom Himmel fallen.

Schwierigkeiten mit dem Bilden der Rettungsgasse haben die Retter aus Hohenschäftlarn weniger. „Nur während der Stoßzeiten wie im Berufsverkehr oder bei Ausflügen in die Naherholungsgebiete gibt es ab und zu



Im Beisein von Bürgermeister Matthias Ruhdorfer (l.) ernannten beziehungsweise ehrten Kommandant Daniel Buck (2.v.r.), sein Stellvertreter Mathias Buck (3.v.l.) und der Vereinsvorsitzenden Florian Berger (r.) und Martin Doll (2.v.l.) die Hohenschäftlarn (Mitte), Christian Reindl (3.v.r.) sowie (unten v.l.) Marinus Arnold, Florian van Laak und Daniel Hinß. FOTO: SH

Probleme, beispielsweise, wenn die Rettungsgasse sofort nach dem Passieren wieder geschlossen wird – und sich die nachfolgenden Rettungskräfte aufs Neue durchkämpfen müssen“, so Buck auf Anfrage. Die Hohenschäftlarn haben hier ungewöhnliche Abhilfe geschaffen: „Wir haben seit Ende 2014 ein Bullhorn auf dem

Hilfeleistungslöschgruppenfahrzeug. Manche nehmen uns einfach wegen zu lauter Musik und Unaufmerksamkeit nicht wahr.“ Das Bullhorn ist durch seinen tiefen Lauten Ton sehr markant. „Da weiß man gleich, dass da etwas Großes kommt.“

Apromos Ausrüstung: „Vergangene Woche wurde der neue Verkehrssicherungs-

hänger geliefert.“ Beim alten machte die Elektrik Kummer. „Einmal standen wir auf der Autobahn und hatten kein Licht mehr.“ Nun haben die Hohenschäftlarn einen mit aktueller LED-Technik, den man „mittels Fernbedienung schon während der Anfahrt aufrichten kann“.

Die Ausrückzeiten der 63 Aktiven betragen durchschnittlich vier Minuten, die First Responder liegen sogar bei drei Minuten. „Somit haben die Responder einen Zeitvorsprung gegenüber dem Rettungswagen von neun Minuten, und vor dem Notarzt von 10 Minuten.“ Zahlen, die beeindruckend sind, wie auch Bürgermeister Matthias Ruhdorfer, der zusammen mit zahlreichen Gemeinderäten die Veranstaltung verfolgte, fand: „Ich kann Euch hier nur ein großes Kompliment machen.“

Für die Zukunft ist ein Versorgungslkw als Ersatzbeschaffung für das 1988 in Dienst gestellte LF8 geplant, ebenso soll der Bau eines neuen Feuerwehrgerätehaus vorangetrieben werden. sh