

## Maßgeschneidert ausgewählt

Egal, ob ein Ausbildungsplatz oder gar eine Schlüsselposition angestrebt wird, um den Wunschjob zu bekommen, ist in den meisten Fällen die Teilnahme an einem Personalauswahlverfahren, dem Assessment Center, Voraussetzung. Gut, dass es einige Anlaufstellen in Stuttgart gibt.

■ Anna Zucht

Wenn ein Unternehmen eine Stelle ausschreibt, hat es bestimmte Vorstellungen von den Eigenschaften, die ein Bewerber mitbringen sollte. Um diesen aus der Vielzahl von Interessenten zu bestimmen, wird auf das Assessment Center zurückgegriffen, sagt Monika Reichel, Inhaberin von Stache Consulting in Stuttgart. Sie bietet nicht nur Einzelcoaching an, sondern unterstützt Unternehmen beim Planen und Durchführen von Assessment Centern. „Wichtig ist zu klären, welche Anforderungen das Unternehmen an die Bewerber stellt“, betont sie. Sind die ge-

forderten Kompetenzen definiert, kann sie entsprechende Übungen entwerfen. Dazu zählen unter anderem Interviews, Rollenspiele, Präsentationssituationen, Mitarbeitergespräche, Gruppendiskussionen, aber auch schriftliche Aufgaben oder klassische Tests wie Intelligenz- oder Persönlichkeitstests. „Für die Teilnehmer ist es ein intensiver Tag, bei dem sie mit unterschiedlichen Situationen konfrontiert werden und sich bewähren müssen. Gleichzeitig sammeln sie dabei wertvolle Erfahrungen“, erklärt die Diplompsychologin.

Bevor ein Assessment Center durchgeführt werden kann, werden die Beobachter der Auswahlkommission, die sich in der Regel aus Führungskräften der Firma zusammensetzt, von Reichel trainiert. Den Abschluss des Tages bilden die einzelnen Feedback-Gespräche mit den Teilnehmern. „Dieses Personalauswahlverfahren kommt aus den USA“, sagt Reichel. In den 1970er-Jahren kam es nach Deutschland.

„Heute sind es nicht mehr nur Banken und Versicherungen, die ein Assessment Center durchführen, sondern auch kleine oder mittelständische Unternehmen“, erzählt Martin Emrich, Inhaber von Emrich Consulting in Stuttgart. Vor Kurzem habe er beispielsweise ein Assessment Center für die Caritas entwickelt. „Das Auswahlverfahren hat in pflegende Berufe und kirchliche Bereiche Einzug gehalten“, sagt der Diplom-



Sind seit Jahren mit dem Assessment Center vertraut: Monika Reichel (rechts) von Stache Consulting und Martin Emrich von Emrich Consulting.

psychologe, der seit 1999 auch Assessment-Center-Training anbietet. „Das Verhalten im Assessment Center ist wie Kochen zu üben“, erklärt er. In der Regel nehmen das Training Hochschulabsolventen mit Schwerpunkt BWL und Jura und Führungskräfte in Anspruch, die firmenintern, zum Beispiel bei Daimler, auf die nächsthöhere Ebene wechseln möchten. Zur Auswahl stehen Einzel- und Gruppencoaching. „Die meisten machen ein Gruppencoaching und je nach Bedarf weiter mit Einzelcoaching“, sagt Emrich, der zum Thema Assessment Center promoviert und dabei nachgewiesen hat, dass Leute mit bestimmten Persönlichkeitseigenschaften bei dem Verfahren besser abschnitten. „Es sind tendenziell die extrovertiert und flexibel sind. Aber auch

selbstbewusstes Auftreten, gepflegtes Äußeres und rhetorische Fähigkeiten sind von Vorteil.“ Generell könne er sagen, dass diejenigen, die ein Training absolvieren, mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit das Assessment Center bestehen.

Dass es wichtig ist, sich schon früh mit dem Auswahlverfahren zu beschäftigen, hat auch die Agentur für Arbeit Stuttgart erkannt. Deshalb bietet sie verstärkt im ersten Halbjahr ein kostenloses Assessment Center Training für Schüler an. „Wenn man sich nach der Schule auf einen Ausbildungsplatz bewirbt, hat man oft nicht viel vorzuweisen außer Schulnoten. Die Firmen möchten aber gern mehr über die Person wissen, die sie ausbilden werden“, erzählt Doris Reif-Woelki, Pressesprecherin



Reichel (rechts) von Stache Consulting und Martin Emrich von Emrich Consulting. Fotos: Zucht, fotous/photodesign.de

der Agentur für Arbeit Stuttgart. Deshalb werde ein Assessment Center durchgeführt. „Im Unterschied zum persönlichen Bewerbungsgespräch gilt hier das Mehraugenprinzip. Man sieht das Verhalten des Bewerbers in einer Gruppe und kann die erforderlichen Kompetenzen in mehreren Übungen abprüfen“, erklärt Reif-Woelki.

Der nächste Trainings-Termin findet am 4. Juli, ab 13 Uhr, in der Agentur für Arbeit Stuttgart, Nordbahnhofstraße 30-34, Raum C 015, statt. Eine Anmeldung per E-Mail an [Stuttgart@arbeitsagentur.de](mailto:Stuttgart@arbeitsagentur.de) ist erforderlich.

Weitere Informationen gibt es auch unter [www.stache-consulting.de](http://www.stache-consulting.de) und [www.ac-coach.com](http://www.ac-coach.com)

LESEN SIE NÄCHSTE WOCHE



### MITTELALTER Meßkirch baut Klosterstadt

Nach drei Jahren der Vorplanung eröffnet Meßkirch am Samstag mit einem Festakt die Baustelle für die Klosterstadt. Nach dem weltberühmten Klosterplan von St. Gallen lassen der Verein Karolingische Klosterstadt und die Stadt eine frühmittelalterliche Klosterstadt entstehen – allein mit der Hilfe von Ochsenkarren und menschlicher Muskelkraft.

Mehr dazu am Samstag auf der **Reportage**seite

### KONSUM

#### Anreiz zum Geldausgeben

Warum ist am Ende des Geldes noch so viel Monat übrig? Dieser Frage sind die Autoren Ruth und Friedhelm Schwarz auf den Grund gegangen. In ihrem Buch erklären sie die Absurdität, dass manche Dinge nur deshalb teuer sind, weil sie sich für weniger Geld nicht verkaufen ließen. Und sie geben Tipps, wie sich Fehler beim Einkaufen vermeiden lassen.

Mehr dazu am Samstag in der **Brücke zur Welt**

### FUSSBALL

#### Bayerns neuer Star-Trainer

Aus seinem Luxusappartement in New York ist er längst ausgezogen, die letzten Tage vor seinem Start beim FC Bayern verbringt er in Barcelona: Der Katalane Pep Guardiola soll die Erfolge der Münchner fortführen. Am kommenden Montag stellt der Club den früheren spanischen Fußballspieler offiziell als seinen neuen Star-Trainer vor.

Mehr dazu am Dienstag auf der **Dritten Seite**