

Was ist ein Assessment?

Frage: „Ich habe mich für eine Führungsstelle beworben und muss im Rahmen des Bewerbungsprozesses in ein Einzel-Assessment. Können Sie mir erklären was ein Assessment ist und wie ich mich darauf vorbereiten kann?“

Antwort: Ein Einzel-Assessment (EA) ist ein mehrdimensionales strukturiertes Verfahren, bei welchem mehrere Beobachter einen Kandidaten anhand von Verhaltensausrprägungen und psychologischen Tests beschreiben, beurteilen und einschätzen, um auf der Basis eines bestimmten Anforderungsprofils dessen Eignung für eine konkrete Aufgabe beziehungsweise Stelle zu bewerten.

Objektiv. Im EA wird das Mehraugenprinzip angewandt. Es bietet eine grosse Unabhängigkeit von der Meinung eines einzelnen Beobachters und erlaubt, möglichst viele Eindrücke über einen Kandidaten zu sammeln. Um die Objektivität zu erhöhen, werden psychologische Tests (Persönlichkeits-, Leistungs- oder Intelligenztests) und Rollenspiele durchgeführt sowie Arbeitsproben verlangt (Präsentationen). Das mehrdimensionale Vorgehen erhöht die Wahrscheinlichkeit, den richtigen Kandidaten für die offene Position zu besetzen.

Strukturiert. Ein EA läuft in Etwa immer gleich ab: Es beginnt mit einem Interview, gefolgt von verschiedenen Tests (meist am Computer) sowie Übungen (zum Beispiel zum strategischen Denken) und Rollenspielen. Beliebte sind gespielte Situationen, wo der Kandidat ein Verhalten zeigen muss, welches in der künftigen Position verlangt wird (z.B. Durchsetzungswille, Kontaktoffenheit). Beinhaltet das EA ein Mittagessen, werden auch Ihre Manieren beurteilt.

(Un-)Serios. Leider sind nicht alle Verfahren seriös. Dies gilt insbesondere für grafologische Gutachten, die nachweislich keine Prognosekraft für beruflichen Erfolg besitzen, aber auch für sogenannte typologische Verfahren, die veraltet und wissenschaftlich widerlegt sind. Unserios sind Assessments auch, wenn die Verfahren von unqualifizierten Fachpersonen durchgeführt werden, die Kandidaten keine geschützte Umgebung antreffen und man kein Feedback oder Abschlussbericht erhält. Zum Glück ist unter den Assessment-Anbietern ein Trend zur Professionalisierung erkennbar, da hier immer mehr Psychologen ihr Fachwissen einbringen.

Vorbereitung. Eine Vorbereitung ist nur bedingt möglich, weil sich im EA Rollenspiele, Moderationen und Tests dauernd abwechseln und nicht absehbar ist, welcher Übung oder welchem Test Sie ausgesetzt werden.

Ein paar wichtige Tipps. Halten Sie sich an diese Regeln:

- a) Bleiben Sie vor allem immer sich selbst, freundlich, aber bestimmt.
- b) Lesen Sie Ihren Lebenslauf nochmals durch, da Sie über Ihre Berufsstationen befragt werden.
- c) Verinnerlichen Sie die wichtigsten Punkte aus dem Stellenprofil und tendieren Sie in diese Richtung zu antworten.
- d) Lassen Sie sich in schwierigen Situationen oder bei Zeitvorgaben (Postkorbübungen) nicht aus der Ruhe bringen.
- e) Hinterfragen Sie die Übung oder den Test nicht (die Beobachter bewerten dies als negativ).
- f) Bleiben Sie bezüglich Ihren Antworten konsistent.
- g) Zeigen Sie sich selbstkritisch.
- g) Üben Sie zuhause Rollenspiele (Mitarbeitergespräche) und Präsentationen.

Michael F. Gschwind ist Psychologe FSP und Inhaber der in Basel tätigen mfgschwind human consulting. www.mfgschwind.ch