

# Keine Angst vorm Assessment-Center

## Den Ernstfall probten vierzig Stipendiaten der Bosch-Jugendhilfe

**„Wir haben es geschafft“. Es war spannend und anstrengend, doch das 2. Stipendiatentreffen der Bosch-Jugendhilfe in der Evangelischen Akademie Bad Boll bei Stuttgart war lediglich ein Bewerbungstestlauf für die über ganz Deutschland verteilten angehenden Jungakademiker. Übungen aus dem berühmt-berüchtigten Assessment-Auswahlverfahren standen vom 28. bis 30. März auf dem Programm. Die Leiterin der Bosch-Jugendhilfe Marion Oertel-Nau war mit der Veranstaltung und der Rückmeldung seitens der Stipendiaten sichtlich zufrieden: Mit einer Gesamtnote von 1,3 bewerteten die Bewerberinnen und Bewerber das intensive Trainingswochenende.**

Den Auftakt machte Dr. Uwe Schirmer, Direktor der Zentralabteilung Personalgrundsatzfragen der Robert Bosch GmbH, mit einem interessanten Vortrag über die Struktur und die Internationalisierung des Unternehmens sowie die Strategien zur Rekrutierung, Qualifizierung und Förderung von Mitarbeitern. Die Stipendiaten fanden schnell die für sie brennenden Themen heraus und stellten Fragen zur Bewerbung, Assessment und Möglichkeiten bzw. Voraussetzungen, um im Ausland arbeiten und Praktika machen zu können.

Was erwartet ein Unternehmen von seinen Mitarbeitern? Mit dieser Frage schickten die Trainer Lina Spera, Andreas Rieck und Mitorganisator Ingo Straten die Stipendiaten in Arbeitsgruppen. Die Ergebnisse: auf der einen Seite werden hohe fachliche Qualifikationen und Berufserfahrung gewünscht. Das lässt sich recht einfach anhand von Zeugnissen und dem beruflichen Werdegang ablesen. Wie sieht es allerdings auf der anderen Seite mit den „soft skills“ aus? Dem Bewerbungsschreiben nach zu urteilen, hält sich zunächst jeder Bewerber freilich für kommunikativ, offen, teamfähig, flexibel und belastbar. Doch das sind Worte, ein Unternehmen möchte es genauer wissen und lädt den Bewerber und noch einige Mitstreiter zum Assessment-Center ein. Hier hat der zukünftige Arbeitgeber die Gelegenheit, die Kandidaten auf diese weichen Faktoren zu testen. Vor allem große und international tätige Unternehmen bedienen sich gerne dieses Auswahlverfahrens.

Die Stipendiaten durchliefen das Wochenende über die gängigsten Übungen des Assessment-Centers und fanden sich in den Workshops Kurzpräsentation, Partnerinterview, Gruppendiskussion, Rollenspiel und Postkorbübung wieder. Eingeteilt in drei kleinere Gruppen durchlebten sie intensive Trainingsstunden, sahen sich mit ungewohnten Aufgaben konfrontiert, lösten Probleme spielerisch,

teamorientiert, entscheidungsfreudig oder durchdacht. Je nach Aufgabe und Situation waren unterschiedliche Kompetenzen gefragt.

Die Vorteile eines Assessment-Centers für das Unternehmen liegen auf der Hand. Sie erleben den Bewerber in berufstypischen Auseinandersetzungen mit anderen und sich selbst – was genauso spannend sein kann. Und dem Bewerber wird eines rasch klar: sich zu verstellen, zu schauspielern bringt nichts; das fliegt auf. Und wer das Gefühl hat, bei einer Aufgabe versagt zu haben, kann bei der nächsten Herausforderung schon wieder glänzen. Ein Assessment-Center ist vielfältig und die eigentlichen Kontrahenten werden nicht selten zu echten Partnern in der „Not“. Hat man sich zu Anfang noch kritisch beäugt, erlebt man sich plötzlich lachend mit dem Mitbewerber in der Pause.

Ziel des Stipendiatentreffens war es, den angehenden Absolventen die Scheu zu nehmen. Ihnen eine Erfahrung mit den Übungen zu ermöglichen, die sie im Ernstfall etwas entspannter agieren lassen und sie dadurch sicher einen Vorteil gegenüber ihren Mitstreitern haben.

Wie bereits vor einem Jahr war das abendliche Miteinander so voller Herzlichkeit, Humor und Interesse für den anderen, dass man von Seiten der Trainer und der Bosch-Jugendhilfe genüsslich in die gute Stimmung eintauchen konnte. Das nächste Treffen ist bereits fest gebucht: vom 17. bis 19. April 2009 trifft sich die Stipendiatenschaft in Bernhausen bei Stuttgart. Thema dann: Interkulturalität.

Ingo Straten