

Assessmentdiskussionen

Durchsetzungsvermögen, Standpunktstreue aber auch Aufgeschlossenheit gegenüber anderen Gesprächsteilnehmern werden von den Unternehmen in Gruppendiskussionen abgetastet. Vier bis sechs Teilnehmer versammeln sich zu einem verbalen Schlagabtausch von bis zu einer Stunde Länge. In dieser Zeitspanne sollen Sie Lösungen für knifflige Probleme finden und Alternativen entwickeln. Ihr Teamgeist und Ihre Ausstrahlung sind hierbei mindestens genauso gefragt wie Ihr Selbstbewusstsein. Folgende Diskussionsarten sind bei Assessment-Centern üblich:

Führungslose Diskussion ohne Rollen

Die vermeintlich lockerste Diskussionsart ist gleichzeitig auch die kniffligste. Vor allem dann, wenn kein Thema vorgegeben wurde. Zunächst muss dieses gemeinsam gefunden werden. Schon hierbei kann man leicht ins Abseits geraten, wenn die Gesprächspartner etwas auswählen, von dem man so viel Ahnung hat wie ein Betonklotz vom Schwimmen. Zunächst gilt es deshalb, aufmerksam zuzuhören. Hat einer der Teilnehmer etwas Essentielles über das von Ihnen ungeliebte Thema gesagt, können Sie sich dieser Meinung entweder anschliessen oder seine Aussage leicht variieren. Wichtig ist, dass Sie etwas zur Diskussion beitragen und sowohl Teilnehmer als auch Beobachter dank Ihrer Argumente überzeugen.

Sollte der Gegenstand des folgenden Wortgefechts auf Anhieb nicht ermittelbar sein, ist es in jedem Fall nützlich, wenn Sie die Initiative ergreifen und zunächst die formale Vorgehensweise (z.B. der Reihe nach Vorschläge anhören und erörtern) festlegen. Damit haben sie das Gespräch in Gang gebracht, was auch von den Beobachtern honoriert werden wird. Zudem signalisiert Ihr Einsatz - sofern die anderen Teilnehmer auf Ihren Vorschlag eingehen - dass Sie Führungsqualitäten besitzen.

Wenn dagegen ein Thema diskutiert wird, das Ihnen liegt, nutzen Sie Ihren Vorteil geschickt, indem Sie glänzen ohne überheblich zu wirken, sondern im Gegenteil ihren Gesprächspartnern grösste Aufmerksamkeit zuwenden, sie immer ausreden lassen und stillere Teilnehmer aufmunternd in die Diskussion einbinden.

Führungslose Diskussion mit Rollen

Flexibilität ist gefragt. Jeder übernimmt eine Rolle, deren Standpunkt er über die gesamte Dauer der Diskussion überzeugend vertreten muss. Hier ist vor allem Einfühlungsvermögen erwünscht. Lassen Sie sich nicht von Ihrer persönlichen Einstellung leiten, sondern gehen Sie in der Ihnen zugewiesenen Rolle völlig auf.

Geführte Diskussion mit oder ohne Rollen

Ein Teilnehmer leitet die Diskussion und muss vor allem darauf achten, dass die Redeanteile der Übrigen in etwa gleich verteilt sind. Ausserdem sollte man ein Höchstmass an Objektivität an den Tag legen und sich die Leitung von anderen Gesprächsteilnehmern nicht entreissen lassen. So könnte die Vorgabe für eine Gruppendiskussion aussehen:

Ihre Gruppe hat 20 Minuten Zeit, um aus den folgenden 15 Eigenschaften diejenigen fünf auszuwählen, die Ihrer Meinung nach für eine Niederlassungsleiter/in unverzichtbar sind:

- | | | |
|-----------------------|-------------------|------------------------|
| 1. vertrauensvoll | 6. pragmatisch | 11. motivierend |
| 2. gelassen | 7. aufgeschlossen | 12. begeisterungsfähig |
| 3. risikobereit | 8. analytisch | 13. teamfähig |
| 4. optimistisch | 9. kreativ | 14. einfühlsam |
| 5. fachlich kompetent | 10. ausdauernd | 15. durchsetzungsfähig |