33.1 **ZH-Infoblatt**

Hürdenlauf!
Assessment-Center kennenlernen

DAS KLASSISCHE ASSESSMENT-CENTER

Das Assessment-Center (AC) ist ein besonderes Personalauswahlverfahren, bei dem mehrere Kandidatinnen und Kandidaten über einen längeren Zeitraum (von einem halben bis hin zu mehreren Tagen) verschiedene Aufgaben absolvieren müssen. Dabei wird ihr Verhalten von den sogenannten Assessorinnen/Assessoren – das sind meist Personalverantwortliche, Psychologinnen/Psychologen oder Mitarbeiter/innen aus den Fachabteilungen – in verschiedenen Situationen beobachtet, analysiert und systematisch ausgewertet.[1]

Hier können dir Assessment-Center begegnen:

- Bewerbungen um Ausbildungsplätze
- Bewerbungen um ein duales Studium
- Bewerbungen um Stipendien
- Bewerbungen um Trainee-Stellen
- Bewerbungen um zu besetzende Stellen, insbesondere Führungspositionen
- Bewerbungen um betriebsinterne Weiterbildungen

Was wird getestet?

Die Aufgaben im AC sind vielfältig und stets darauf ausgerichtet, Aufschlüsse über die Persönlichkeit zu geben. Gut schneiden diejenigen Kandidatinnen und Kandidaten ab, die auch unter Stressbedingungen souverän und kompetent agieren.

Die Aufgaben im AC variieren je nach Anforderungsprofil. Einzelne Merkmale, wie bspw. Kreativität, Einfühlungsvermögen, Führungspotenzial oder logisches Denken, werden dementsprechend unterschiedlich stark gewichtet.

Typische Aufgaben in Assessment-Centern

Einzelinterviews
Die Kandidatinnen und Kandidaten erhalten – wie in einem Vorstellungsgespräch – die Gelegenheit, ihr Fachwissen und sich selbst zu präsentieren.

Tests
Bestandteil vieler AC sind Testverfahren zur Persönlichkeit und zur kognitiven Leistungsfähigkeit, z. B. Tests zur Intelligenz, zu logischem Denken und zur Konzentrationsfähigkeit.

Kurzvorträge und (Selbst-)Präsentationen
Die Teilnehmenden halten zu einem bestimmten Thema oder zu ihrer eigenen Person eine Präsentation mit dem Ziel, in kurzer Zeit die wichtigsten Aspekte auf den Punkt zu bringen, Aufmerksamkeit zu erzeugen und Interesse zu wecken. Dabei kann es vorkommen, dass die Beobachter/innen gezielt versuchen, mit Zwischenfragen, Angriffen oder auffälligem Verhalten zu irritieren, um die Belastbarkeit zu testen.

Gruppenübungen und Gruppendiskussionen
Hier werden die Kandidatinnen und Kandidaten in der Interaktion mit anderen beobachtet. Kooperationsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen und systematisches Denken zeigen sich in Gruppenübungen, wie bspw. Konstruktionsaufgaben, während bei Gruppendiskussionen (oft als Pro-Kontra-Diskussion) Argumentationsgeschick und Kommunikationsfähigkeit im Vordergrund stehen.

Rollen- und Planspiele
Hier werden alltagsnahe Situationen aus dem Unternehmen simuliert. Im Rollenspiel müssen die Teilnehmenden z. B. komplizierte Kundengespräche oder schwierige Verhandlungen führen. Dabei kommt es auf Einfühlungsvermögen, Konfliktfähigkeit, Kooperationsbereitschaft und Überzeugungskraft an.

Postkorb-Übung
Eine lange Liste von Aufgaben unterschiedlicher Wichtigkeit (= Postkorb) soll in kürzester Zeit in effektiver Reihenfolge erledigt werden. Die Postkorb-Übung testet Belastbarkeit, Entscheidungsfähigkeit, logisches Denken und die Fähigkeit, Prioritäten zu setzen und zu delegieren.

Hinweis: Auch Pausen zwischen den Übungen oder das gemeinsame Essen liefern den Assessorinnen/Assessoren Informationen zur Persönlichkeit der Kandidatinnen und Kandidaten!

Tipps

Über Assessment-Center gibt es viel Literatur. Recherchiere ein passendes Buch und bereite dich gut darauf vor. Auch im Internet findest du viele Informationen und kostenlose Übungstests.

Ein AC bedeutet zwar Stress, ist aber gleichzeitig eine gute Chance für dich, einiges über deine Stärken und Schwächen zu lernen. Auch wenn das AC evtl. nicht so ausgeht, wie du es dir wünschst, lass dich nicht entmutigen. Bitte in jedem Fall um Feedback, du wirst viel daraus lernen können und beim nächsten Mal fällt es dir schon viel leichter!

[1] Vgl. Werner Sarges (Hrsg.): Weiterentwicklungen der Assessment Center-Methode, Göttingen 2001.

© Bundesagentur für Arbeit / sdw gGmbH

DAS ONLINE-ASSESSMENT-CENTER

Ein Online-Assessment-Center oder eAssessment ist ein Eignungstest, mit dem bestimmte Fähigkeiten oder Kompetenzen getestet werden – und zwar per Internet. Online-Assessment-Center gehören bei vielen großen Unternehmen inzwischen zum Standard, werden aber auch bei kleineren Betrieben immer beliebter – besonders bei Firmen aus den Bereichen Management und Consulting, IT, Ingenieur- und Bankwesen, Vertrieb und Marketing. Sie kommen im Bewerbungsprozess zum Einsatz, um aus den vielen Bewerberinnen und Bewerbern diejenigen auszuwählen, die zu den nachfolgenden Auswahlschritten eingeladen werden sollen – also zum Beispiel zu einem Telefon- oder Videointerview oder einem persönlichen Vorstellungsgespräch.

Was wird getestet?

Bei einem Online-Assessment-Center durchläufst du vielfältige Tests und Aufgaben, die je nach Anforderungsprofil verschieden gewichtet werden. Dazu gehören Fähigkeitstests (auch Leistungs- oder Intelligenztests genannt) sowie Wissens- und Persönlichkeitstest, die dir auch bei traditionellen Einstellungsverfahren begegnen können. Anschließend gibt es oft noch ein Bewerbungsgespräch per Videochat – ggf. inkl. Selbstpräsentation. Auch digitale Gruppendiskussionen oder Rollenspiele können Teil des Online-Assessment-Centers sein.

Die sogenannten Persönlichkeitstests versuchen Teilaspekte deiner Persönlichkeit und deiner sozialen Kompetenzen zu erfassen. Oft werden dir einzelne Aussagen präsentiert und du musst auf einer Skala angeben, inwieweit sie auf dich zutreffen. Manchmal wird auch mit Multiple-Choice-Fragen gearbeitet. Wichtig ist hierbei: Es gibt kein Richtig oder Falsch, es geht vielmehr um die Frage, ob deine Persönlichkeit zum Unternehmen passen würde. Antworte also möglichst ehrlich, bedenke aber auch, welche Kompetenzen für die ausgeschriebene Stelle gefordert sein könnten. Das ist besonders für Aufgaben wichtig, die sich auf mögliche Situationen aus dem Arbeitsalltag des Unternehmens beziehen: Hier musst du dich in verschiedene Situationen einfühlen, souverän reagieren und anschließend dein Verhalten begründen. Klassische Beispiele wären ein Kundengespräch oder die für Assessment-Center ganz typische Postkorbübung.

Während du dich bei Wissenstests auf Aufgaben zu spezifischen Fachkenntnissen und zu deinem Allgemeinwissen einstellen solltest, werden in Fähigkeitstests Kompetenzen wie mathematisch-analytisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen, logisches Schlussfolgern oder Konzentrationsfähigkeit erfasst. Aber auch Textverständnis, sprachliches Ausdrucksvermögen, Rechtschreibung, Grammatik oder Englischkenntnisse können hier gefragt sein. Typische Aufgaben sind z. B. die folgenden:

- logische Zusammenhänge erkennen
- Textaufgaben lösen
- Kopfrechnen, Prozentrechnen und Dreisatz
- Einheiten umrechnen
- Graphiken und Tabellen interpretieren
- Zahlen- oder Wortreihen fortsetzen
- Wörter und Flächen merken
- Wort- oder Bildzusammenhänge erkennen und Analogien oder Gegensatzpaare finden
- Lücken in Sätzen oder Sprichwörtern ergänzen
- Wortbedeutungen richtig zuordnen

So bereitest du dich vor!

Sowohl auf Persönlichkeits- als auch auf Wissens- und Fähigkeitstests solltest du dich gründlich vorbereiten und dich mit der Art der Fragen und Aufgaben vertraut machen. Dabei geht es nicht darum, schon alle Lösungen zu kennen, sondern vor allem darum, zu verstehen, wie die verschiedenen Tests funktionieren. Suche dafür im Internet nach Unternehmen, die mit einem Online-Auswahlverfahren arbeiten. Auf deren Websites findest du oft Informationen über Einstellungstests und Bewerbungsprozesse oder sogar Online-Assessment-Center zur freien Teilnahme. Mit diesen sogenannten Self-Assessments können Bewerber/innen lernen, sich selbst hinsichtlich der eigenen Kompetenzen einzuschätzen, und abwägen, ob eine Bewerbung um eine bestimmte Stelle sinnvoll ist oder nicht. Aber Achtung: Wissens- und Fähigkeitstests sind meist so konzipiert, dass es auch bei guter Vorbereitung kaum möglich ist, alle Aufgaben innerhalb der vorgegebenen Zeit zu bearbeiten oder zu lösen. So kann es durchaus sein, dass du ein gutes Ergebnis erzielst, obwohl du nicht alle Aufgaben bearbeiten konntest.

Und so läuft das Online-Assessment-Center ab!

Die Einladung zum Online-Assessment-Center erhältst du als Antwort auf deine überzeugende Bewerbung. Die Einladung wird häufig per E-Mail versandt und beinhaltet deine persönlichen Zugangsdaten – z. B. einen personalisierten Zugangslink oder Benutzername und Kennwort. Dieser Zugang berechtigt in der Regel für eine einmalige Absolvierung des Online-Assessments.

Vor Testbeginn (z. B. mit der Einladungsmail) erhältst du eine genaue Anleitung mit allen erforderlichen Informationen zur Bearbeitung der Aufgaben und zur benötigten

© Bundesagentur für Arbeit / sdw gGmbH

technischen Ausstattung. Lies dir alle Information sorgfältig durch und stelle sicher, dass du die erforderlichen Hilfsmittel bereitliegen hast. Meist reichen hier Computer oder Laptop mit einer stabilen Internetverbindung. Für manche Tests benötigt man aber z. B. auch Papier und Stift oder einen Taschenrechner – aber Achtung: Benutze nur Hilfsmittel, die explizit erlaubt sind. Schummelversuche werden als Betrug gewertet und führen zum Ausschluss aus dem Bewerbungsverfahren. Und spätestens im persönlichen Gespräch würden Täuschungen so oder so auffallen!

Der große Vorteil eines Online-Assessment-Centers im Vergleich zum herkömmlichen Format ist, dass du Ort und Zeitpunkt für die Durchführung des Testes selbst wählen kannst. Mach dir dabei bewusst, dass es sich um eine Prüfungssituation handelt: Wähle also einen Zeitpunkt aus, an dem du dich ausgeruht und leistungsbereit fühlst und sorge für ein möglichst ruhiges, ungestörtes Arbeitsumfeld. Ein kleiner Tipp: Solltest du das Online-Assessment unter der Woche und zu den gewöhnlichen Bürozeiten bearbeiten, kannst du bei technischen Problemen im Unternehmen um Hilfe bitten!

Wie viel Zeit die Bearbeitung eines Online-Assessment-Centers in Anspruch nimmt, kann stark variieren, meistens muss man aber etwa ein bis zwei Stunden einplanen. Bei manchen Tests wird ein bestimmtes Zeitlimit für die Bearbeitung vorgegeben, bei anderen nicht. Die Reihenfolge, in der du die einzelnen Tests bearbeitest, kannst du oft frei wählen – wenn du also einmal nicht weiterkommst, wende dich erst einmal anderen Aufgaben zu und kehre zum Schluss zur begonnenen Aufgabe zurück. Zur besseren Orientierung wird dir hierfür oft dein Bearbeitungsfortschritt angezeigt. Aber Vorsicht: Hast du ein bestimmtes Testmodul einmal begonnen, kannst du dieses meist nicht unterbrechen. Nur zwischen den einzelnen Testmodulen gibt es manchmal die Möglichkeit eine Pause einzulegen, solange du insgesamt innerhalb der vorgeschriebenen Bearbeitungszeit für das gesamte Assessment-Center bleibst. Diese Frist unterscheidet sich von Unternehmen zu Unternehmen.

Nach Abschluss des Online-Assessment-Centers wirst du auf eine Seite weitergeleitet, die dich über das weitere Vorgehen informiert. In einigen Fällen erhältst du außerdem ein automatisiertes Feedback, das dir verrät, wie du in den unterschiedlichen Testmodulen abgeschnitten hast. Oft handelt es sich hierbei um Balkendiagramme oder Zahlen, da deine Testergebnisse über einen Algorithmus mit einer sogenannten Normgruppe verglichen und ausgewertet werden. Anschließend musst du erst einmal abwarten: Das Unternehmen sichtet die Ergebnisse aller Bewerber/innen und teilt dir dann mit, ob du zu einem Telefoninterview oder (Online-)Bewerbungsgespräch eingeladen wirst.

© Bundesagentur für Arbeit / sdw gGmbH