

Ratgeber Assessmentcenter / Tests

Es gibt heute eine Vielzahl von Tests und Beurteilungsverfahren, die im Bewerbungsprozess eingesetzt werden. Das können Online-Tests sein, die vor einer Einladung zum Gespräch gelöst werden müssen. Das können aber auch Tests sein, die begleitend zum Vorstellungsgespräch durchgeführt werden. Besteht das Auswahlverfahren aus einem Komplex von mehreren Tests und Interviewformen, spricht man häufig von einem «Assessmentcenter»¹. In einem Assessmentcenter werden Bewerber möglichst umfassend geprüft: Untersucht wird unter anderem die Intelligenz des Bewerbenden, seine oder ihre soziale Kompetenz, die Belastbarkeit, die geistige Flexibilität etc.

Wir werden im Folgenden auf die wichtigsten Tests in Bewerbungsprozessen eingehen und Ihnen einen Einblick in den Ablauf eines Assessmentcenters geben.

1 Allgemeines zum Assessmentcenter

Assessmentcenter (AC) sind sehr aufwändige (und somit teure) Verfahren und werden daher eher selten bei der Besetzung einer Stelle angewendet. Aber sie liegen im Trend. Weil Fehlbesetzungen noch einmal um ein Vielfaches teurer als AC sind, werden Stellensuchende künftig wohl häufiger mit dieser Herausforderung konfrontiert werden. Und Herausforderungen sind Assessmentcenter zweifellos: Sie dauern einen ganzen oder sogar mehrere Tage und setzen die Stellensuchenden während dieser Zeit unter hohen Druck. Durchlaufen die Bewerber als Gruppe ein AC («Gruppen-Assessmentcenter») kommt noch eine Konkurrenzsituation hinzu, die als stressvoll empfunden werden kann. Ebenfalls druckerzeugend wirkt oft, dass die Teilnehmer eines ACs in aller Regel von

¹ Manchmal ist mit «Assessmentcenter» auch das Gremium oder die Abteilung gemeint, die das Beurteilungsverfahren durchführt. Hier wird der Begriff aber für das Verfahren selbst verwendet.

mehreren Personen gleichzeitig beurteilt werden und sich so «von allen Seiten beobachtet» fühlen.

Eine gute Vorbereitung kann Ihnen aber helfen, das AC erfolgreich zu bestehen. Damit Sie sich gut vorbereiten können, haben wir hier die wichtigsten Informationen zu den Bestandteilen eines typischen AC zusammengefasst.

Dabei muss aber immer daran gedacht werden, dass der Titel «Assessmentcenter» nicht für ein standardisiertes Verfahren steht. Es gibt viele sehr unterschiedliche Formen von Assessmentcenter. Trotzdem gibt es einige typische Elemente, die immer wieder vorkommen.

2 Interviews

Ein oder mehrere Interviews gehören zu den meisten Assessmentcentern. Normalerweise entspricht ein Interview im AC in etwa einem normalen Vorstellungsgespräch. Detaillierte Tipps zum Vorstellungsgespräch finden Sie ebenfalls auf der «Vorlagen, Tipps & Tricks»-Seite von [100000jobs](http://100000jobs.ch).



Zu beachten:

Zumeist steht das Interview in einem AC als erstes auf dem Programm. Falls Sie als Teilnehmender aber vor dem Gespräch noch einen Test zu lösen haben, sollten Sie darauf achten, im Gespräch nicht unaufgefordert Ihr Testverhalten zu rechtfertigen. Zum Beispiel sollten Sie auf keinen Fall Entschuldigungen vorbringen für ein möglicherweise schlechtes Abschneiden im entsprechenden Test. Das zeugt von einer wenig souveränen Haltung.

3 Vortrag

Viele Teilnehmende eines AC erwartet die Aufgabe, einen Vortrag zu halten. Das oder die möglichen Vortragsthemen sind in aller Regel den Teilnehmenden nicht vorgängig bekannt. Dabei kann es sich um Themen handeln, die aus dem Unternehmensfeld stammen, aber auch um solche, die nichts mit der Stelle oder dem Unternehmen zu tun haben. Sie müssen darauf vorbereitet sein, auch über völlig «schräge» Themen nach einigen Minuten Internetrecherche eine Präsentation halten zu können.

Diesen Teil eines AC können Sie aber sehr gut üben. Geben Sie sich selbst ein beliebiges, Ihnen fremdes Thema vor und versuchen Sie innert weniger Minuten dazu eine Präsentation zu erstellen. Dabei können Sie zum Beispiel Ihr Zeitmanagement üben: Wie ist Ihr individuelles Vortragstempo? Wie lange brauchen Sie, um eine PowerPoint-Folie oder eine bestimmte Menge an Text vorzustellen? Sich darüber vorgängig Gedanken zu machen, zahlt sich aus.



Tipps:

- Nutzen Sie die Hilfsmittel, die Ihnen zur Verfügung gestellt werden (PC mit Powerpoint oder ähnlicher Software, Flipchart, Hellraumprojektor o. Ä.). Wenn Sie solche Hilfsmittel geschickt nutzen, werden Ihnen die Zuhörer besser folgen können und Ihnen werden diese Mittel helfen, den Vortrag abwechslungsreicher zu gestalten und besser zu strukturieren.
- Lassen Sie sich bei einem Übungsvortrag filmen. Manchmal entdeckt man so störende, ablenkende Verhaltensmuster, z. B. bestimmte «Ticks» in der Mimik, Gestik oder Sprache, an denen man arbeiten kann. Denken Sie in diesem Zusammenhang aber auch daran, authentisch zu bleiben. Das ist allemal besser, als sich verkrampft eine bestimmte Verhaltensweise abzugewöhnen.

4 Postkorbübung

Postkorbübungen sind zwar etwas aus der Mode gekommen, trotzdem werden AC-Teilnehmende noch regelmässig damit konfrontiert. In einer Postkorbübung geht es darum, einen fiktiven Postkorb nach der Wichtigkeit und Dringlichkeit der eingegangenen Meldungen zu ordnen. Es muss entschieden werden, in welcher Reihenfolge die Aufgaben zu erledigen sind und ob eine bestimmte Aufgabe selbst erledigt werden muss oder delegiert werden kann.

Ganz wichtig ist es, den Assessoren in der Postkorbübung zu demonstrieren, dass man entscheidungskräftig ist. Es geht nicht darum, die perfekte Lösung zu finden, sondern konsequent und speditiv die anstehenden Aufgaben nach klaren Massstäben zu ordnen.

Auch Flexibilität wird von den Teilnehmenden gefordert, denn es kann vorkommen, dass auch nach dem Beginn der Übung noch Meldungen nachgereicht werden.

Auch diese Übung kann gut geübt werden. Sie finden im Internet zahlreiche Beispiele von Postkorbübungen, z. B. auf rwe.com.

5 Rollenspiel

In Rollenspielen nehmen Teilnehmende von Assessmentcenter zum Beispiel die Rolle eines Vorgesetzten in kritischen Mitarbeitergesprächen oder die Rolle von Unternehmensvertretern in Kundengesprächen ein. Wichtig ist es in dieser Übung, gut auf das Gegenüber einzugehen und nicht einfach nach einem bestimmten gelernten Schema vorzugehen.

Es kann durchaus sein, dass man in einem Rollenspiel unter erheblichen Druck gesetzt wird. In diesen Situationen ist es hilfreich, sich nicht zu fest in die eigene Rolle zu vertiefen, sondern eine normale Distanz dazu zu wahren.

6 Psychologische Leistungstests

Mit «psychologischen Leistungstests» im engeren Sinne sind hier vor allem Intelligenztests, Konzentrationstests und Sprachtests gemeint. Letztere prüfen zum Beispiel das Vokabular einer Testperson oder ihr sprachliches Verständnis.

Persönlichkeits- und Leistungstests werden ebenfalls oft in Assessmentcenter eingesetzt. Sie kommen aber auch separat häufig in Bewerbungsprozessen vor. Einige Unternehmen verlangen zum Beispiel von Bewerbern standardmässig das Ausfüllen eines Intelligenztests per Internet noch vor einer allfälligen Einladung zum Vorstellungsgespräch.

Zumeist sind Leistungstests so konzipiert, dass man sich möglichst nicht darauf vorbereiten kann. Trotzdem ist in den meisten Fällen wenigstens eine gewisse Leistungssteigerung möglich, wenn man einige Tests der entsprechenden Art übungsweise löst. Das gilt zum Beispiel auch für die herkömmlichen IQ-Tests.

Wer also weiss, dass er oder sie mit einem Leistungstest konfrontiert wird, kann über eine Internetrecherche zum Bewerbungsprozess des entsprechenden Unternehmens möglicherweise herausfinden, von welcher Art der Test sein wird und sich so darauf vorbereiten.



Literatur:

- www.staufenbiel.ch/bewerbung-karriere/bewerbung/assessment-center.html
- Bewerbungsratgeber der ETH Zürich: www.ethz.ch/en/industry-and-society/career-center/for-students-and-doctoral-students/application-guide.html
- www.jobagent.ch/ratgeber-a-tools/checklisten-tipps-tricks.html