



Erfahrungsbericht: Assessment-Center

»» Wie fühlt es sich an, als Kandidat an einem Assessment-Center teilzunehmen, und wie ist der Ablauf?

Ein Bewerber beschreibt seine Eindrücke und Erfahrungen und verrät, auf was es bei einem Assessment-Center ankommt, worauf man sich einstellen sollte und wie man sich darauf vorbereiten kann.

Onlinetest vor dem Assessment-Center

Nach einem erfolgreichen Telefoninterview mit dem Unternehmen, erhielt ich die Einladung zum Assessment-Center. Die Vorbereitungen konnten nun beginnen. Per E-Mail wurde ein Onlinetest bereitgestellt, den ich vorab zu Hause absolvierte. Der Test prüfte logisches Denkvermögen ab und umfasste 20 Fragen, welche in maximal 40 Minuten beantwortet werden mussten. Die Fragen wurden in Form von Multiple-Choice-Aufgaben mit nur einer korrekten Antwortmöglichkeit gestellt. Dabei mussten auch Graphen und Tabellen ausgewertet werden. Am nächsten Tag konnte ich mich dann auf den Weg zum eigentlichen Assessment-Center machen.

Auftakt

Als ich das Gebäude des Unternehmens um 9 Uhr betrat, begann langsam die Aufregung. Vor dem Raum warteten bereits die anderen Kandidaten. Ich setzte mich gegenüber von zwei Mitarbeitern, welche beide Partner im Unternehmen waren.

Selbstpräsentation

Zunächst sollte ich mich in Form einer Selbstpräsentation mit Unterstützung eines Flipcharts vorstellen, wozu

ich etwas Vorbereitungszeit bekam. Für die Selbstpräsentation, die teilweise auf Englisch erfolgen sollte, hatte ich insgesamt 10 Minuten Zeit.

Diese Form der Vorstellung zeigt den Personalern unter anderem, ob der Bewerber frei und flüssig vortragen kann. Da es schwierig ist, die wesentlichen, interessanten Aspekte des eigenen Lebenslaufes in kurzer Zeit darzustellen, kann etwas Kreativität nicht schaden, um einen positiven, ersten Eindruck zu hinterlassen. Besonders wichtig bei der Selbstpräsentation ist es, einen Bezug zur zu besetzenden Stelle herzustellen.

Fragerunde

Im anschließenden Interview musste ich verschiedene, auch für Bewerbungsgespräche übliche Fragen beantworten: warum ich gerne in diesem Unternehmen arbeiten möchte, wie ich im Team arbeite oder auch welche Herangehensweise ich bei neuen Aufgaben wähle. Solche Fragen zu Motivation, Verhalten im Team oder Führungsverhalten sind typisch für Assessment-Center. Auch wurde ich gefragt, wie ich verschiedene Aufgaben, Termine und Meetings priorisieren würde, ob und welche Aufgaben ich delegieren würde oder wie ich bei der Lösung von Konflikten normalerweise vorgehe.

Rollenspiel

Als Letztes musste ich mit den anderen Teilnehmern ein Rollenspiel absolvieren. Dabei wurden wir beobachtet und in Bezug auf Empathie und Auftreten analysiert. Solche Rollenspiele dienen Personalern dazu, die Bewerber im Assess-

jobvector career day

Hamburg	06.06.2019
Berlin	25.09.2019
Düsseldorf	15.11.2019

Mehr Infos unter
jobvector.de/jobvector-career-day

ment-Center hinsichtlich ihres Verhaltens bei Konflikten sowie bezüglich zielorientierter Kommunikation beurteilen zu können.

Ausklang

Am Ende bekamen wir in Form eines Meet and Greet eine Führung durch das Unternehmen. Hier hatten wir die Möglichkeit, Gespräche mit Mitarbeitern zu führen und Fragen zu stellen. Um 12 Uhr wurde das Interview ausgewertet. Wir erhielten ein kurzes Feedback und die anschließende Entscheidung wurde mitgeteilt.

Tipps für ein Assessment-Center

Wichtig für ein Assessment-Center ist die Vorbereitung. Auf verschiedene Interviewfragen kann man sich bereits im Vorfeld aussagekräftige Antworten überlegen und auch die Präsentation des eigenen Lebenslaufes kann bereits vorher zuhause geübt werden. Am Tag selbst sollte möglichst Ruhe bewahrt werden, nicht zuletzt, um authentisch bleiben zu können. Läuft das Assessment-Center dann doch nicht so erfolgreich wie erhofft, sollte dies als Chance begriffen werden. Die gesammelten Erfahrungen sind hilfreich für zukünftige Assessment-Center und lassen sich dort erfolgreich einsetzen. ■