

Assessment Center: Typische Aufgaben

Im Assessment Center (AC) können verschiedene Testformate eingesetzt werden, die je nach Zielsetzung, Ressourcen und Teilnehmerzahl flexibel kombiniert oder angepasst werden können.

Im Folgenden finden Sie eine **Übersicht typischer Übungen**:

Postkorb-Übung

Diese Aufgabe simuliert eine **konkrete Arbeitssituation**, wie sie in jedem Unternehmen auftreten könnte. Die Kandidat*innen erhalten einen überfüllten Posteingang mit Terminen, Notizen, E-Mails und Aufgaben, die innerhalb eines begrenzten Zeitraums bearbeitet werden müssen. Jede Information erfordert eine Entscheidung: sofort bearbeiten, delegieren oder aufschieben. Zusätzliche Stressfaktoren wie unerwartete Telefonanrufe oder neue Aufgaben können hinzugefügt werden.

Ziel: Die Übung testet die Fähigkeit, unter Zeitdruck zu organisieren und Entscheidungen zu treffen. Nach Abschluss empfiehlt sich ein kurzes Feedbackgespräch, um die Herangehensweise der Kandidat*innen zu reflektieren.

Gruppendiskussion

Hierbei diskutieren die Teilnehmenden eine These aus unterschiedlichen Perspektiven. Die Herausforderung besteht darin, innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums (in der Regel 20 bis 40 Minuten) eine **gemeinsame Stellungnahme** zu formulieren.

Beispiel: *Sollte der Fuhrpark des Unternehmens komplett auf Elektroautos umgestellt werden?*

Ziel: Diese Übung ermöglicht den direkten Vergleich der Teilnehmenden. Sie zeigt, wer überzeugend argumentiert, wer sachlich bleibt und wer leicht nachgibt, sich mit allen Mitteln über andere stellt oder unprofessionell reagiert.

Rollenspiel

In dieser Übung wird eine **spezifische Arbeitssituation** nachgestellt, bei der eine Person aus dem Unternehmen die **Rolle** eines*einer Kollegin, Mitarbeitenden oder Kund*in übernimmt.

Beispiel: *Ein Teammitglied ist wiederholt unpünktlich. Wie führen Sie ein klärendes Gespräch?*

Ziel: Rollenspiele eignen sich besonders, um Einfühlungsvermögen, Konfliktfähigkeit und Kompromissbereitschaft der Kandidat*innen zu bewerten.

Fallstudie (Case Study)

Hier bearbeiten die Teilnehmenden einen **praxisnahen Fall aus dem Unternehmenskontext**, der oft Materialien wie Statistiken, fiktive Kundeninformationen und weitere Daten enthält. Nach einer vorgegebenen Bearbeitungszeit (15 bis 30 Minuten) präsentieren sie ihre Lösung und erläutern ihr Vorgehen.

Beispiel: Unser Unternehmen plant, ein neues Produkt innerhalb von acht Wochen auf den Markt zu bringen. Entwickeln Sie eine passende Einführungsstrategie mit einem Budget von 10.000 Euro.

Ziel: Die Fallstudie bewertet Fachwissen, Problemlösungsfähigkeit sowie strategisches und analytisches Denken. In Gruppenaufgaben lässt sich zudem die Teamrolle einzelner Kandidat*innen erkennen.

Präsentation

Bei dieser Einzelübung bereiten die Kandidat*innen zu einem vorgegebenen Thema innerhalb kurzer Zeit einen **Kurzvortrag** vor. Dabei können gezielte Nachfragen die Kommunikationsfähigkeit weiter auf die Probe stellen.

Beispiel: Social Media als Recruiting-Kanal – Chancen und Risiken

Ziel: Diese Übung zeigt, wie souverän und überzeugend Kandidat*innen präsentieren können. Zusätzlich lassen sich Medienkompetenz und Stressresistenz bewerten.

Fazit

Mit einem gezielten Mix dieser Übungen gewinnen Sie wertvolle Einblicke in die Stärken und Entwicklungspotenziale Ihrer Kandidat*innen.

