



**PROFILING
INSTITUT**

Eignungsdiagnostik nach DIN 33430 · sieben Standorte

Übungsheft zum Ausdrucken

alle 8 Übungstypen

Assessment Center Übungen mit Lösungen

Selbstpräsentation, Fachvortrag, Gruppendiskussion, Postkorb, Fallstudie, Rollenspiel, Interview und Leistungstest – jeweils mit echter Aufgabe, Musterlösung und den Kriterien, nach denen Beobachter bewerten.



Acht Übungen, sechs Kompetenzen

Jedes Assessment Center setzt sich aus wenigen Grundbausteinen zusammen. Wer sie einmal unter Zeitdruck durchgespielt hat, geht mit deutlich mehr Ruhe in das echte Verfahren. Dieses Heft enthält zu jedem Baustein eine Aufgabe, die Sie sofort bearbeiten können.

Nr.	Übung	Form	Zeit im Heft	Was vor allem geprüft wird	Seite
1	Selbstpräsentation	einzel, frei	10 Min. Vorbereitung, 3 Min. Vortrag	Auftreten, Struktur, Selbstreflexion	3
2	Fachvortrag	einzel, Flipchart	15 Min. Vorbereitung, 5 Min. Vortrag	Argumentation, Medieneinsatz	5
3	Gruppendiskussion	4 bis 6 Personen	5 Min. Einlesen, 20 Min. Diskussion	Teamverhalten, Überzeugungskraft	6
4	Postkorb	einzel, schriftlich	15 Minuten	Priorisierung, Delegation	7
5	Fallstudie	einzel, mit Präsentation	30 Min. Analyse, 5 Min. Vortrag	Analyse, Urteilsvermögen	8
6	Rollenspiel	zu zweit	5 Min. Vorbereitung, 15 Min. Gespräch	Gesprächsführung, Empathie	10
7	Interview	Einzelgespräch	je Frage 2 Minuten	Selbstreflexion, Motivation	12
8	Leistungstest	einzel, schriftlich	12 Minuten	logisches und numerisches Denken	13

So holen Sie das Meiste heraus

- Immer mit Wecker arbeiten – ohne Zeitdruck trainieren Sie etwas anderes
- Die Lösung erst lesen, wenn Ihre eigene fertig ist
- Mündliche Übungen laut sprechen und mit dem Handy aufnehmen
- Gruppendiskussion und Rollenspiel mit Freunden durchspielen und den Beobachterbogen auf Seite 15 nutzen

Die sechs Kompetenzen hinter allen Übungen

Kommunikation · Analyse und Urteil · Sozialverhalten · Belastbarkeit · Auftreten · Motivation. Gute Lösungen zeigen mehrere davon zugleich – eine Gruppendiskussion prüft nie nur Teamfähigkeit.



Drei Minuten, die den Tag prägen

IHRE AUFGABE

„Stellen Sie sich bitte in drei Minuten vor. Sie haben zehn Minuten Vorbereitungszeit und dürfen ein Flipchart nutzen.“ Bereiten Sie Ihre eigene Selbstpräsentation für die Stelle vor, auf die Sie sich gerade bewerben. Sprechen Sie sie laut mit Stoppuhr.

Die Vorlage: vier Bausteine

Baustein	Inhalt	Zeit
1 · Einstieg	Name, aktuelle Rolle und ein Satz, der Ihren Kern zusammenfasst – kein „Ja, also, ich bin ...“	0:00–0:20
2 · Roter Faden	Zwei bis drei Stationen, die zusammen eine Richtung ergeben. Nicht den Lebenslauf vorlesen, sondern die Entwicklung erzählen.	0:20–1:15
3 · Stärken mit Beleg	Zwei Stärken, jede mit einem konkreten Beispiel und möglichst einem Ergebnis in Zahlen.	1:15–2:15
4 · Motivation und Brücke	Warum diese Stelle, warum jetzt – und was Sie mitbringen, das dort gebraucht wird.	2:15–2:50
Schlussatz	Ein klarer Satz, der das Ende markiert. Dann schweigen und lächeln.	2:50–3:00

Ihr Entwurf in Stichworten

1 · Einstieg

2 · Roter Faden

3 · Stärken mit Beleg

4 · Motivation und Brücke

Worauf Beobachter achten: ob Sie die Zeit einhalten, ob ein roter Faden erkennbar ist, ob Ihre Stärken belegt statt behauptet sind – und ob Sie frei sprechen. Auswendig gelernte Texte fallen sofort auf.





So kann eine starke Selbstpräsentation klingen

Beispiel einer frei erfundenen Bewerberin für ein Führungsnachwuchsprogramm in der Industrie.
Gesprochen dauert der Text knapp drei Minuten.

EINSTIEG

„Guten Morgen, mein Name ist Lena Hoffmann. Ich bin Wirtschaftsingenieurin und arbeite seit vier Jahren als Projektingenieurin bei einem Zulieferer für Antriebstechnik. Wenn ich meine Arbeit in einem Satz beschreiben soll: Ich bringe Technik und Menschen an einen Tisch, damit Projekte fertig werden.“

ROTHER FADEN

Angefangen habe ich mit einer Ausbildung zur Industriemechanikerin. Dort habe ich gelernt, wie eine Fertigung von innen aussieht – und gemerkt, dass mich die Frage, warum etwas nicht läuft, mehr interessiert als die Maschine selbst. Deshalb habe ich Wirtschaftsingenieurwesen studiert. In meiner jetzigen Stelle leite ich seit zwei Jahren Projekte mit bis zu acht Beteiligten aus Konstruktion, Einkauf und Produktion.

STÄRKEN MIT BELEG

Zwei Dinge kann ich gut. Erstens: Ordnung in unübersichtliche Lagen bringen. Als bei einem Kundenprojekt drei Monate Verzug drohten, habe ich den Terminplan mit allen Beteiligten neu aufgesetzt – wir haben mit zwei Wochen Verspätung geliefert statt mit zwölf. Zweitens: Konflikte früh ansprechen. Zwischen Konstruktion und Einkauf gab es regelmäßig Streit über Freigaben. Ich habe einen wöchentlichen Abstimmungstermin von fünfzehn Minuten eingeführt; seitdem sind die Rückfragen um etwa die Hälfte gesunken.

MOTIVATION UND BRÜCKE

Ich bewerbe mich für Ihr Programm, weil ich merke, dass mich die Führungsseite von Projekten am meisten reizt – und weil ich dafür mehr lernen möchte als ich es mir allein beibringen kann. Sie suchen Menschen, die Technik verstehen und Teams zusammenhalten. Genau das habe ich in den letzten Jahren getan, bisher ohne Titel.

SCHLUSSSATZ

Ich freue mich darauf, heute zu zeigen, wie ich arbeite. Vielen Dank.“

Warum das funktioniert

- Ein Kernsatz im Einstieg, der am Ende wieder aufgegriffen wird
- Stationen mit Begründung statt Aufzählung
- Jede Stärke mit Beispiel und Zahl
- Die Brücke nennt, was die Stelle braucht

Die häufigsten Fehler

- den Lebenslauf chronologisch vorlesen
- Stärken ohne Beleg: „Ich bin teamfähig“
- über fünf Minuten sprechen
- mit „Ja, das war’s“ enden





Eine klare Position in fünf Minuten

IHRE AUFGABE

„Die Geschäftsführung überlegt, in der Verwaltung die Vier-Tage-Woche bei gleicher Wochenarbeitszeit einzuführen. Bereiten Sie in 15 Minuten einen Vortrag von fünf Minuten vor und geben Sie eine Empfehlung ab. Sie haben ein Flipchart.“

Das Gerüst

- 1 Einstieg mit der Frage:** Worum geht es, und was werden Sie am Ende empfehlen?
- 2 Kriterien festlegen:** Woran messen Sie die Entscheidung? Maximal drei.
- 3 Abwägen:** Chancen und Risiken entlang dieser Kriterien – nicht als Liste von Einzelpunkten.
- 4 Empfehlung:** eine klare Aussage, mit Bedingung und nächstem Schritt.
- 5 Schluss:** die Kernbotschaft in einem Satz wiederholen.

Die Kernregel: Eine Empfehlung mit Bedingung ist stärker als „es kommt darauf an“. Beobachter wollen sehen, dass Sie sich festlegen.

Musterlösung: das Flipchart

Vier-Tage-Woche in der Verwaltung?

Kriterien

- 1 · Erreichbarkeit für Kunden
- 2 · Belastung durch längere Tage
- 3 · Attraktivität als Arbeitgeber

Abwägung

- + Bewerbermarkt, Bindung
- Zehn-Stunden-Tage ermüden
- Lücken in der Erreichbarkeit

Empfehlung

Pilot: 6 Monate, 1 Abteilung, versetzte freie Tage, Messung von Erreichbarkeit und Krankenstand

Musterlösung: der Einstieg

„Soll die Verwaltung auf vier Tage umstellen?
Meine Antwort vorweg: ja – aber zuerst als Pilot in einer Abteilung und mit versetzten freien Tagen.
Warum, zeige ich Ihnen an drei Kriterien.“

Fragen im Anschluss gehören zur Übung. Antworten Sie kurz, beziehen Sie sich auf Ihre Kriterien und geben Sie offen zu, wenn Ihnen eine Zahl fehlt.





Gemeinsam zu einer Entscheidung

IHRE AUFGABE · FÜR 4 PERSONEN

„Ihr Unternehmen hat am Jahresende 60000 Euro Budget übrig, das bis Dezember ausgegeben werden muss. Jede und jeder von Ihnen vertritt einen Vorschlag. Einigen Sie sich in 20 Minuten auf eine gemeinsame Empfehlung an die Geschäftsführung.“ Verteilen Sie die Rollenkarten, fünf Minuten Einlesen.

ROLLE A

Weiterbildung: ein Führungskräfteprogramm für zwölf Teamleitungen

ROLLE B

Digitalisierung: ein neues Ticketsystem für den Kundenservice

ROLLE C

Gesundheit: Rückenurse und ergonomische Arbeitsplätze

ROLLE D

Bindung: ein Teamtag und ein Zuschuss zum Jobticket

Die Musterlösung: was eine starke Teilnahme ausmacht

Phase	Starkes Verhalten	Formulierung, die trägt
Start · 2 Min.	Vorgehen vorschlagen, bevor inhaltlich gestritten wird	„Sollen wir zuerst festlegen, woran wir die Vorschläge messen?“
Kriterien · 4 Min.	gemeinsame Maßstäbe festhalten, etwa Wirkung, Zahl der Begünstigten, Umsetzbarkeit bis Dezember	„Dann halte ich fest: Wirkung, Reichweite, Zeit.“
Positionen · 6 Min.	eigenen Vorschlag knapp vertreten, auf andere eingehen	„Frau B hat einen wichtigen Punkt – das Ticketsystem entlastet dauerhaft.“
Einigung · 6 Min.	Kombinationen suchen statt Sieger küren	„Was wäre, wenn wir A und C verbinden – das Budget reicht für beides?“
Abschluss · 2 Min.	Ergebnis zusammenfassen und die Zeit im Blick behalten	„Zwei Minuten noch. Ich fasse zusammen, was wir haben ...“

Pluspunkte

- Struktur anbieten, ohne die Leitung an sich zu reißen
- Stille Teilnehmende einbeziehen
- die eigene Position ändern, wenn ein Argument trägt

Punktabzug

- Vielreden und Unterbrechen
- stures Festhalten an der eigenen Rolle
- ohne Ergebnis aus der Zeit laufen



Sechs Vorgänge, fünfzehn Minuten

IHRE AUFGABE

Sie leiten das Sachgebiet Bürgerservice einer Stadtverwaltung mit sechs Schaltern. Heute ist **Donnerstag, 15:00 Uhr**, um 16:30 Uhr ist Dienstschluss. Bringen Sie die sechs Vorgänge in eine Reihenfolge und notieren Sie zu jedem Entscheidung und Begründung.

Nr.	Vorgang
1	Der Amtsleiter braucht bis morgen 10:00 Uhr eine halbe Seite zu den aktuellen Wartezeiten für den Ausschuss.
2	Beschwerde per E-Mail: Ein Bürger hat seinen Termin für einen Reisepass verloren und fliegt in fünf Tagen.
3	Zwei Mitarbeitende haben sich für morgen krankgemeldet. Besetzt werden können nur drei von sechs Schaltern, die Online-Terminvergabe läuft weiter.
4	IT-Hinweis: Das Fachverfahren wird morgen von 7:00 bis 9:00 Uhr aktualisiert. Die Schalter öffnen um 8:00 Uhr.
5	Der Personalrat bittet um einen Termin zum Dienstplan für Dezember.
6	Das Orga-Team des Betriebsausflugs sucht noch Helfende.

Musterlösung

1. Vorgang 3 und 4 zusammen denken – sofort

Die Online-Vergabe für morgen sofort auf drei Schalter drosseln und im Nachbarsachgebiet nach einer Aushilfe fragen. Weil das Fachverfahren erst um 9:00 Uhr läuft, die Öffnung morgen auf 9:00 Uhr legen und die Terminkunden zwischen 8:00 und 9:00 Uhr heute noch informieren lassen.

Falle: Vorgang 4 als IT-Routine abtun – dann stehen morgen um 8:00 Uhr Bürger vor Schaltern ohne System.

2. Vorgang 2 – delegieren

Eine Schalterkraft bietet dem Bürger einen Notfalltermin an. Die Reise ist in fünf Tagen, ein vorläufiger Pass ist noch möglich.

3. Vorgang 1 – selbst, heute

Die Zahlen aus 3 und 4 fließen direkt ein. Zehn Minuten, dann ist die Frist erledigt.

4. Vorgang 5 terminieren, Vorgang 6 nicht bearbeiten

Dem Personalrat einen Termin in der nächsten Woche nennen. Der Betriebsausflug ist keine Aufgabe der Sachgebietsleitung.

Die ausführliche Übung mit zwölf Vorgängen, Organigramm, Kalender und Bewertungsbogen gibt es als eigene Mappe: „Postkorbübung mit Lösung“ auf profiling-institut.de/assessment-center/uebungen/postkorbuebung/



Die Café-Kette mit dem Umsatzproblem

IHRE AUFGABE

Sie beraten die Geschäftsführung der Kornblume GmbH, einer frei erfundenen Café- und Backwarenketten mit zwölf Filialen. Der Umsatz ist gegenüber dem Vorjahr um 8,7 Prozent gesunken. **Analysieren Sie die Unterlagen in 30 Minuten und empfehlen Sie in fünf Minuten, was jetzt zu tun ist.**

Anlage 1 · Umsatz nach Filialtyp

Filialtyp	Filialen	Umsatz Vorjahr	Umsatz aktuell	Veränderung
Innenstadt	5	3,10 Mio. €	2,54 Mio. €	-18 %
Bahnhof	3	1,62 Mio. €	1,65 Mio. €	+2 %
Wohngebiet	4	1,52 Mio. €	1,50 Mio. €	-1 %
Gesamt	12	6,24 Mio. €	5,70 Mio. €	-8,7 %

Anlage 2 · Innenstadtfilialen im Detail

Kennzahl	Veränderung
Kundenzahl montags und freitags	-34 %
Kundenzahl dienstags bis donnerstags	-12 %
Kundenzahl samstags	-3 %
Durchschnittlicher Bon	+4 %
Zwei Filialen mit neuer SB-Bäckerei gegenüber	-26 %
Drei Filialen ohne neue Konkurrenz	-12 %

Anlage 3 · Weitere Hinweise

- Personalkosten gegenüber Vorjahr +7 %
- Die Öffnungszeiten der Innenstadt sind an allen Werktagen gleich besetzt
- Ein großer Büromieter in der Innenstadt hat auf drei Präsenztage umgestellt, meist Dienstag bis Donnerstag
- Der Vertrieb schlägt vor, alle Preise um 10 % zu senken
- Lieferdienste machen 3 % des Umsatzes aus

Tipp für die Bearbeitung: Erst den Auftrag klären, dann Fakten sortieren, dann Ursachen – und erst am Schluss Maßnahmen. Wer mit Maßnahmen anfängt, landet beim Preisvorschlag des Vertriebs.





Fünf Schritte zur Empfehlung

1 · Auftrag klären

Gefragt ist eine Empfehlung, was jetzt zu tun ist – keine vollständige Strategie. Also: Ursachen benennen, zwei bis drei Maßnahmen priorisieren, erste Schritte nennen.

2 · Fakten sortieren

Das Problem ist nicht die ganze Kette: Bahnhof und Wohngebiet sind stabil. Der Rückgang liegt fast vollständig in der Innenstadt – rund 560.000 Euro der insgesamt 540.000 Euro Verlust, weil der Bahnhof leicht zulegt.

3 · Ursachen erkennen

Zwei Ursachen überlagern sich. Erstens fehlen montags und freitags die Büroangestellten – das Muster passt zu den Präsenztagen. Zweitens verlieren die beiden Filialen mit neuer SB-Bäckerei zusätzlich Kunden. Der Preis ist nicht die Ursache: Der Bon steigt sogar.

4 · Optionen bewerten

Option	Wirkung	Aufwand	Urteil
Personal montags und freitags an die Frequenz anpassen	hoch	gering	sofort umsetzen
Frühstücks- und Mittagsangebot für Bürotage vorbestellbar machen	mittel	mittel	testen
Profil der zwei Konkurrenzfilialen schärfen, Standorte prüfen	mittel	mittel	in drei Monaten entscheiden
Preise überall um 10 % senken	unklar	teuer	nicht empfehlen

5 · Empfehlung – so beginnt die Präsentation

„Der Umsatzrückgang ist kein Problem der ganzen Kette, sondern der Innenstadt – und dort vor allem der Wochentage ohne Büropräsenz. Ich empfehle drei Schritte: Personal an die Frequenz anpassen, ein Angebot für die Bürotage testen und für die zwei Filialen mit neuer Konkurrenz in drei Monaten eine Standortentscheidung treffen. Von einer pauschalen Preissenkung rate ich ab, weil der Preis nicht die Ursache ist.“

Was Beobachter hier bewerten: ob Sie die Ursache vom Symptom trennen, ob Sie Nebensächliches wie den Lieferanteil ausblenden, ob Sie eine klare Empfehlung geben – und ob Sie den bequemen Vorschlag des Vertriebs begründet ablehnen.

Das Kritikgespräch

Rollenspiele lassen sich allein kaum üben. Bitten Sie eine vertraute Person, die Gegenrolle zu spielen. Jede Seite liest nur ihre eigene Karte. Eine dritte Person kann mit dem Beobachterbogen auf Seite 15 mitschreiben.

ROLLENKARTE · IHRE ROLLE

Sie leiten ein Team im Vertriebsinnendienst. Herr Kaiser ist seit acht Jahren im Team, fachlich einer der Besten und bei Kunden beliebt.

Seit etwa zwei Monaten hat sich etwas verändert: Drei Angebote gingen zu spät raus, ein Kunde hat deshalb bei der Konkurrenz bestellt. Zweimal kam Herr Kaiser morgens deutlich später, ohne Bescheid zu geben. Kolleginnen haben Sie darauf angesprochen.

Ihr Ziel: Die Fristen müssen wieder gehalten werden. Sie haben fünf Minuten Vorbereitung und 15 Minuten für das Gespräch.

ROLLENKARTE · GEGENROLLE HERR KAISER

Sie pflegen seit drei Monaten Ihren Vater, der nach einem Sturz allein nicht mehr zurechtkommt. Morgens müssen Sie oft noch zu ihm. Im Büro hat davon niemand etwas erfahren – es ist Ihnen unangenehm.

Reagieren Sie zunächst abwehrend: „Alle sind überlastet“, „Das Angebot war auch kompliziert“. Öffnen Sie sich nur, wenn Ihr Gegenüber ehrlich nachfragt und Sie nicht angreift.

Wenn Sie ernst genommen werden, sind Sie zu einer Lösung bereit – etwa einer anderen Arbeitszeit.

Worum es in dieser Übung geht: Das Rollenspiel prüft nicht, ob Sie „gewinnen“. Beobachter wollen sehen, ob Sie ein schwieriges Thema klar ansprechen, zuhören, die eigentliche Ursache finden und trotzdem mit einer verbindlichen Vereinbarung aus dem Gespräch gehen.



Der Gesprächsleitfaden in fünf Phasen

Phase	Was Sie tun	So kann es klingen
1 · Anlass nennen 1 Minute	Nach ein bis zwei Sätzen Begrüßung direkt zum Thema. Kein Small Talk, der das Eigentliche hinauszögert.	„Herr Kaiser, ich möchte mit Ihnen über die Termine der letzten Wochen sprechen.“
2 · Sachverhalt konkret 2 Minuten	Beobachtungen statt Urteile, mit Beispielen. Wertschätzung ehrlich, nicht als Sandwich.	„Drei Angebote sind zu spät rausgegangen, und die Firma Berger hat deshalb woanders bestellt. Das passt nicht zu dem, wie ich Sie seit Jahren kenne.“
3 · Sichtweise erfragen 5 Minuten	Offene Frage, dann zuhören. Abwehr aushalten, nicht dagegenhalten. Nachfragen, bis die Ursache auf dem Tisch liegt.	„Wie sehen Sie das?“ – „Sie sagen, alle seien überlastet. Mir scheint, dass sich bei Ihnen etwas verändert hat. Mögen Sie mir erzählen, was los ist?“
4 · Lösung gemeinsam 5 Minuten	Ihn Vorschläge machen lassen, eigene ergänzen. Das Ziel bleibt stehen, der Weg ist verhandelbar.	„Die Fristen müssen wieder stimmen. Würde es helfen, wenn Sie später beginnen und dafür länger bleiben?“
5 · Vereinbarung 2 Minuten	Konkret festhalten, was bis wann geschieht, und einen Folgetermin setzen.	„Wir halten fest: Arbeitsbeginn 9:30 Uhr, jeden Montag ein kurzer Blick auf die Fristen. In vier Wochen sprechen wir wieder.“

Pluspunkte

- Das Thema wird früh und klar benannt
- Mehr Fragen als Aussagen in Phase 3
- Die private Situation wird respektiert, ohne das Ziel aufzugeben
- Verbindliche Vereinbarung mit Folgetermin

Die häufigsten Fehler

- verallgemeinern: „Sie sind ständig unzuverlässig“
- die Lösung vorgeben, bevor die Ursache bekannt ist
- aus Mitgefühl das Ziel fallen lassen
- ohne Vereinbarung auseinandergehen





Acht Fragen, die fast immer kommen

Beantworten Sie jede Frage laut in höchstens zwei Minuten. Bei Fragen nach Erfahrungen hilft die STAR-Methode: **S**ituation, **T**ask (Aufgabe), **A**ction (Ihr Handeln), **R**esult (Ergebnis).

- 1 **Warum wollen Sie diese Stelle?** – Geprüft wird Passung. Verbinden Sie zwei Anforderungen der Stelle mit zwei eigenen Erfahrungen.
- 2 **Erzählen Sie von einem Konflikt im Team.** – STAR. Ihr Anteil an der Lösung, nicht die Schuld der anderen.
- 3 **Was war Ihr größter Misserfolg?** – Ein echter Fehler, was Sie daraus gelernt haben und was Sie heute anders machen.
- 4 **Wie gehen Sie mit Zeitdruck um?** – Ein konkretes Beispiel mit Ihrer Methode, keine Selbstbeschreibung.
- 5 **Wie würden Ihre Kollegen Sie beschreiben?** – Drei Eigenschaften, eine davon kritisch, jeweils mit kurzem Beleg.
- 6 **Wann haben Sie andere von etwas überzeugt?** – STAR. Wie Sie überzeugt haben, zählt mehr als der Erfolg.
- 7 **Wie haben Sie die Übungen heute erlebt?** – Ehrliche, ausgewogene Selbsteinschätzung: eine Stärke, ein Punkt zum Verbessern.
- 8 **Welche Fragen haben Sie an uns?** – Mindestens zwei vorbereitete Fragen zur Aufgabe, nicht zu Urlaub und Gehalt.

Musterlösung zu Frage 2 nach STAR

SITUATION

„In meinem letzten Projekt waren sich Konstruktion und Einkauf über einen Lieferanten uneinig. Die Freigabe hing zwei Wochen fest.

TASK

Als Projektverantwortliche musste ich die Entscheidung herbeiführen, ohne Weisungsbefugnis gegenüber beiden Abteilungen.

ACTION

Ich habe beide Seiten einzeln gefragt, was ihnen wirklich wichtig ist. Es stellte sich heraus, dass es nicht um den Preis ging, sondern um Qualitätsprobleme aus einem früheren Auftrag. Ich habe ein gemeinsames Gespräch mit dem Lieferanten organisiert, in dem er ein Prüfprotokoll zugesagt hat.

RESULT

Die Freigabe kam zwei Tage später. Seitdem vereinbaren wir bei neuen Lieferanten das Prüfprotokoll von Anfang an.“



Neun Aufgaben in zwölf Minuten

Stellen Sie den Wecker auf zwölf Minuten und arbeiten Sie ohne Taschenrechner. Die Lösungen stehen auf der nächsten Seite.

1 · Zahlenreihe

Welche Zahl folgt? 3 – 6 – 11 – 18 – 27 –

2 · Zahlenreihe

Welche Zahl folgt? 2 – 6 – 4 – 12 – 10 – 30 –

3 · Analogie

Buch verhält sich zu Kapitel wie Gebäude zu ...
 (a) Dach · (b) Stockwerk · (c) Architekt · (d) Straße

4 · Prozentrechnung

Ein Artikel kostet nach 20 Prozent Rabatt 64 Euro. Wie hoch war der ursprüngliche Preis?

5 · Dreisatz

Sechs Maschinen brauchen für einen Auftrag zehn Stunden. Wie lange brauchen vier Maschinen? _____

6 · Logik

Alle Projektleiter sind Ingenieure. Einige Ingenieure sind Frauen. Folgt daraus, dass einige Projektleiter Frauen sind?
 (a) ja · (b) nein · (c) nur manchmal

7 · Prozentrechnung

Der Umsatz steigt von 250000 auf 290000 Euro. Um wie viel Prozent? _____

8 · Konzentration

Wie oft folgt in dieser Reihe eine 7 direkt auf eine 3?

3 7 5 3 7 7 1 3 3 7 2 7 3 5 3 7 4 3 7

Anzahl: _____

9 · Sprache

Welches Wort passt nicht?
 Hammer · Säge · Zange · Nagel · Schraubendreher

Wie Leistungstests im AC gewertet werden: im Vergleich mit anderen Bewerberinnen und Bewerbern oder einer Normgruppe. Nicht jede Aufgabe muss gelöst werden – Tempo und Genauigkeit zählen gemeinsam. Überspringen Sie, was hängt, und kommen Sie am Ende zurück.





Lösungen mit Rechenweg

Nr.	Lösung	Rechenweg
1	38	Die Abstände wachsen um jeweils 2: +3, +5, +7, +9, also +11.
2	28	Abwechselnd mal 3 und minus 2: $2 \cdot 3 = 6$, $6 - 2 = 4$, $4 \cdot 3 = 12$, $12 - 2 = 10$, $10 \cdot 3 = 30$, $30 - 2 = 28$.
3	(b) Stockwerk	Ein Kapitel ist ein Teil des Buches, ein Stockwerk ein Teil des Gebäudes.
4	80 Euro	64 Euro sind 80 Prozent des Ausgangspreises: $64 \div 0,8 = 80$.
5	15 Stunden	Der Auftrag umfasst $6 \cdot 10 = 60$ Maschinenstunden, $60 \div 4 = 15$.
6	(b) nein	Die Frauen unter den Ingenieuren können alle außerhalb der Gruppe der Projektleiter liegen. Die Schlussfolgerung ist nicht zwingend.
7	16 Prozent	Zuwachs 40.000 Euro, $40.000 \div 250.000 = 0,16$.
8	5	Die Paare „3 7“ stehen an den Positionen 1–2, 4–5, 9–10, 15–16 und 18–19.
9	Nagel	Alle anderen sind Werkzeuge, der Nagel ist ein Befestigungsmittel.

Ihr Ergebnis

8 bis 9 richtig in zwölf Minuten: sicher im Tempo, jetzt auf Genauigkeit unter längerer Testdauer achten.

5 bis 7 richtig: üblicher Bereich. Trainieren Sie gezielt den Aufgabentyp, bei dem Sie Zeit verloren haben.

Weiter üben

Auf profiling-institut.de finden Sie kostenlose Online-Trainer für Einstellungstests mit mehr als hundert Aufgaben sowie IQ-Tests mit Sofortauswertung.





Der Beobachterbogen

Für Gruppendiskussion, Rollenspiel, Präsentationen und Selbstpräsentation. Die beobachtende Person notiert während der Übung konkrete Verhaltensweisen und bewertet erst danach. So arbeiten auch professionelle Beobachter im Assessment Center.

Übung: _____ Person: _____ Datum: _____

Kompetenz	Beobachtetes Verhalten (wörtlich, konkret)	Bewertung 1–5
Kommunikation klar, strukturiert, adressatengerecht		☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Analyse und Urteil Wesentliches erkennen, begründet entscheiden		☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Sozialverhalten zuhören, einbeziehen, Widerspruch aushalten		☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Belastbarkeit handlungsfähig unter Zeitdruck		☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Auftreten Stimme, Körpersprache, Präsenz		☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
Motivation Interesse und Engagement erkennbar		☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

Feedback-Regel: Erst beschreiben, was zu sehen war („Du hast Frau B zweimal unterbrochen“), dann die Wirkung („das wirkte ungeduldig“), dann einen Vorschlag. Urteile ohne Beobachtung helfen niemandem.



● **DER NÄCHSTE SCHRITT**

Alle Übungen einmal unter echten Bedingungen

Mit diesem Heft kennen Sie die Aufgaben. Im AC-Training erleben Sie sie so, wie sie im Verfahren wirken: mit anderen Teilnehmenden in der Kleingruppe, einem professionellen Gegenüber im Rollenspiel, echtem Zeitdruck – und mit einem ehrlichen Feedback danach.

- Mock-Assessment-Center mit allen Bausteinen, zugeschnitten auf Ihr Verfahren
- Rollenspiele mit professionellem Gegenüber – die Übung, die sich allein kaum trainieren lässt
- Feedback zu Wirkung, Stimme und Körpersprache bei Selbstpräsentation und Vortrag
- Einzelcoaching oder Kleingruppe mit höchstens vier Teilnehmenden

450 €

Ausbildung und duales
Studium

550 €

Behörden und
Großunternehmen

650 €

Führungspositionen

Preise für das individuelle Einzelcoaching inklusive Feedback. Kleingruppen auf Anfrage.

profiling-institut.de/assessment-center/training/

Kostenfreies Erstgespräch: 0211 92529491

Düsseldorf Vautierstraße 85 (Hauptsitz)

Berlin

Frankfurt am Main

Hamburg

Hannover

München

Stuttgart

Alle Unternehmen und Personen in den Übungen sind frei erfunden. Die Zahlen der Fallstudie dienen nur der Übung.