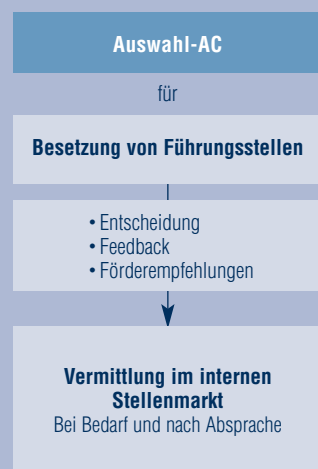


# Klare Vorstellungen

Was der IB von einer Führungskraft erwartet

Wer im IB eine Führungsposition anstrebt, kann das über ein Auswahl-AC erreichen. Das gilt für externe und interne Bewerberinnen und Bewerber. Dabei ist es das letzte Glied einer Kette, die zur Besetzung einer Führungsposition im IB gehört. Wer daran teilnimmt, hat bereits einiges geschafft: Die Bewerbungsunterlagen waren gut, die fachliche Qualifikation passt und auch das erste Bewerbungsgespräch hat Eindruck gemacht. Nur die Besten aus diesen Gesprächen werden dann zu einem Auswahl-AC eingeladen. Das **Auswahl-AC** dauert einen Tag. Es ist inhaltlich auf die Anforderungen der freien Position zugeschnitten. Als Grundlage dient das Stellenprofil mit den entsprechenden Anforderungen, das die Vorgesetzten zuvor erarbeitet haben, und das IB-Führungsprofil.



## Ihre Ansprechpartner/-innen für Ihre Fragen

Hans-Peter Kröske  
Tel. 069/94545-450  
Hans-Peter.Kroeske@internationaler-bund.de

Monika Schumann  
Tel. 069/94545-460  
Monika.Schumann@internationaler-bund.de

Christiane Mieland  
Tel. 069/94545-436  
Christiane.Mieland@internationaler-bund.de

[www.ib-personalentwicklung.de](http://www.ib-personalentwicklung.de)

**ib** | Internationaler Bund  
Freier Träger der Jugend-,  
Sozial- und Bildungsarbeit e.V.

Sitz: Frankfurt am Main · Vereinsregister Nr. 5259  
Herausgeber: Thiemo Fojkar, Vorsitzender des Vorstandes  
Ressort Personal und Recht  
Personalentwicklung/Talentmanagement  
Valentin-Senger-Str. 5 · 60389 Frankfurt am Main  
[www.internationaler-bund.de](http://www.internationaler-bund.de)

personalentwicklung  
mit system



## Das Auswahl- Assessment-Center

Besetzung einer Führungsposition

**ib**

# Präsentieren und entscheiden

## Das Auswahl-Assessment-Center (AC) zur Besetzung von Führungspositionen

### 1. Die Aufgaben

Für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einem Auswahl-Assessment-Center heißt es, über die eigenen Fähigkeiten nicht nur zu sprechen, sondern sie konkret zu zeigen. Die Aufgaben, die sie dabei zu erledigen haben, entsprechen den Anforderungen, die mit der zu besetzenden Führungsposition verbunden sind, und spiegeln typische Arbeits- und Alltagssituationen einer Führungskraft wider. Übungsarten sind z.B. Mitarbeitergespräche oder Verhandlungen als Rollenspiel, Präsentations- sowie Organisationsaufgaben als Einzelübung oder eine Gruppen diskussion. Vor jeder Übung erhalten die Teilnehmenden schriftliche Unterlagen mit der jeweiligen Aufgabenstellung.

### 2. Die Erwartungen

Natürlich kommt es für die Kandidaten im Auswahl-AC darauf an, mögliche Lösungen für die gestellten Aufgaben zu finden. Sie sollen Zusammenhänge erkennen, Probleme analysieren und mögliche Chancen aufdecken. Doch das allein reicht nicht aus. Wichtiger noch ist, wie sie sich als Person einbringen, wie sie Vorschläge machen und versuchen, sie durchzusetzen, wie sie Mitarbeitergespräche oder wichtige Verhandlungen führen – und wie authentisch sie dabei sind.

### 3. Das Beobachterteam

Der zukünftige, direkte Vorgesetzte sowie weitere Führungskräfte aus den betreffenden Verbänden beobachten die Teilnehmenden bei den einzelnen Übungen. Hierfür schulen Mitarbeiter des Referats Talentmanagement das jeweilige Beobachterteam.

### 4. Die Entscheidung

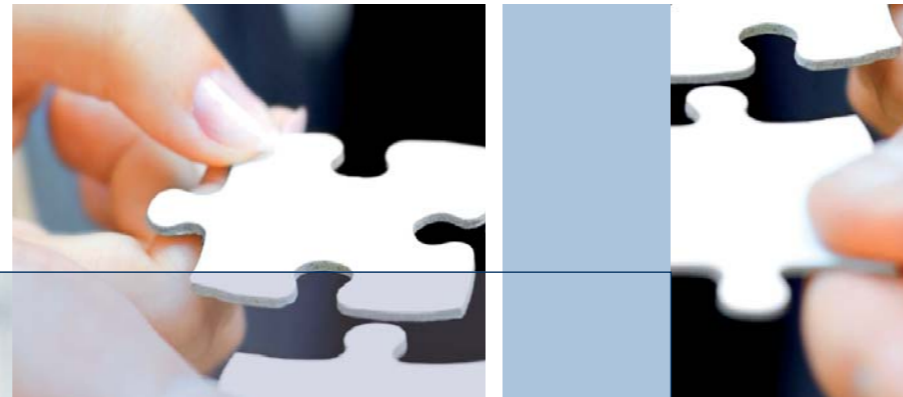
In der anschließenden Beobachterkonferenz werden alle Verhaltensweisen der Teilnehmenden zusammengetragen und ausgewertet. Das Ergebnis hängt jedoch nicht von den subjektiven Eindrücken des Beobacherteams ab, sondern richtet sich strikt nach den speziellen Anforderungen der jeweiligen Führungsposition und dem IB-Führungsprofil. Das bedeutet: Haben die Kandidatinnen und Kandidaten im Auswahl-AC gezeigt, was der IB generell – und speziell für diese Stelle – von einer Führungspersönlichkeit erwartet? Aus diesem Abgleich des gezeigten mit dem geforderten Verhalten ergibt sich für jede Person ein Stärken- und Schwächenprofil. Auf Grundlage dieses Gesamtbildes fällt dann die Entscheidung für die beste Besetzung.

### 5. Das Feedback-Gespräch

Nach der Auswertungsphase geben die Vorgesetzten allen Teilnehmenden ein persönliches und direktes Feedback. In diesem Gespräch werden die Gründe offen erläutert, warum der/die Teilnehmer/-in für die Stelle ausgewählt oder nicht ausgewählt wurde. Die jeweilige Entscheidung wird mit konkreten Beispielen aus den Übungen untermauert.

### 6. Leitung und Moderation

Jo Otte und Heidi Heberlein aus dem Referat Talentmanagement sind für Planung, Organisation und Inhalt des ACs verantwortlich. Sie leiten den gesamten Prozess von der Übungs- und Auswertungsphase im AC bis zum anschließenden Feedback, unterstützen das Beobachterteam und sind auch Rollenspielpartner.



Alle Führungskompetenzen gelten für alle Führungsebenen.  
In jeder Führungsebene liegt der Fokus auf ausgewählten Kompetenzen.

