



## Personalauswahl für Vorstands- und Geschäftsführungsebene – vom Auswahlinterview bis zum Einzel-Assessment-Center für das Top-Management

### Ziel/Nutzen

**Ausschlaggebend für den Erfolg von Unternehmen und Institutionen ist neben der fachlichen Eignung auf Vorstands- und Geschäftsführungsebene besonders die Ausprägung der erforderlichen Führungskompetenzen.** Für die Beurteilung der Führungseignung können zuverlässige und valide Instrumente eingesetzt werden. Strukturierte Auswahlinterviews bis hin zu deren Integration in Einzel-Assessment-Center-Verfahren (EAC) sind die akzeptierten Verfahren für das Top-Management. Ausgehend von der konkreten strategischen Ausrichtung und dem damit verbundenen Kompetenzmodell für diese Ebene werden Interviewleitfäden entwickelt. Im Einzel-Assessment-Center-Verfahren wird das Leistungsverhalten der Bewerber systematisch durch verschiedene Methoden (z. B. Rollengespräch, Präsentation, Diskussion, Interview, Test u. a.) in vorab zu bestimmenden Anforderungssituationen von geschulten Beobachtern bewertet. Auf dieser Grundlage ist eine Aussage über die zu erwartende Bewältigung aktueller und zukünftiger beruflicher Anforderungen in der Top-Management-Ebene möglich.

Eine konkrete auf die Managementanforderungen des Unternehmens/der Institution ausgerichtete Entwicklung der Verfahrensbestandteile ist Grundlage für die Ermittlung einer Eignungsaussage. Grundlage der Qualitätssicherung des Auswahlverfahrens sind seine Gestaltung nach DIN 33430, nach den Interviewstandards und den Standards für Diagnostik im Top-Management des Arbeitskreises Assessment Center e.V. und der Einsatz von Personalpsychologen als Eignungsdiagnostiker.

### Inhalt

Der Inhalt richtet sich nach dem Ergebnis der Auftragsklärung mit dem Auftraggeber und dem Kompetenzmodell für die Top-Management-Ebene.

### Methode

Schritte:

1. Gemeinsam mit dem Unternehmen/der Institution werden ausgehend vom Kompetenzmodell für die Top-Management-Ebene und der strategischen Ausrichtung erfolgskritische Situationen entwickelt und in Übungen für den verhaltensorientierten Teil bzw. Fragen für das strukturierte Interview umgesetzt.
2. Es erfolgt eine Abstimmung zum Einsatz von Leistungs- und Persönlichkeitstests.
3. Vor der Durchführung werden die Interviewer/Beobachter geschult und in die einzelnen EAC-Übungen und deren Bewertungskriterien eingewiesen.
4. Die strukturierten Interviews werden von mindestens zwei erfahrenen Interviewern geführt.
5. In der Durchführung durchlaufen alle Bewerber die EAC-Übungen nach einem festen Zeitplan (max. 2 TN /Tag).
6. Im direkten Anschluss werden die Beobachtungen quantitativ und qualitativ erfasst und aufbereitet.
7. Mit einer Ergebnispräsentation wird der Auftraggeber informiert.
8. Die Moderation der Entscheidungsfindung im Prozess der Ergebnisaufbereitung ist als Zusatzangebot möglich

### Ansprechpartner

Dr. Frank Fischer, 0331/97925-282, [frank.fischer@nosa-online.de](mailto:frank.fischer@nosa-online.de)  
Antje Sandmann, 0431 5335-135, [antje.sandmann@nosa-online.de](mailto:antje.sandmann@nosa-online.de)