

# Intuition oder Assessment-Center?

von Lisa Wolff

## Kurzübersicht

- o Das Assessment-Center ermöglicht es Ihnen, die Passung des Mitarbeiters auf die ausgeschriebene Stelle sehr intensiv zu durchleuchten.
- o Intuitionen liegen in unserem Unterbewusstsein und setzen sich aus Wissen, gemachten Erfahrungen oder auch vorhandenen Kompetenzen zusammen.
- o Ausschlaggebend für eine kluge Entscheidung ist das Zusammenspiel von Kopf und Bauch.



Kennen Sie die Situation? Sie haben eine offene Stelle zu besetzen und laden einen Bewerber zu Ihrem Assessment-Center ein. Sie interviewen den Bewerber, stellen ihm Fragen, testen seine angegebenen Kompetenzen für den ausgeschriebenen Job. Alles top! Der Bewerber hat auf alle Ihre Fragen eine passende Antwort. Er erfüllt alle im Vorfeld definierten Anforderungen und passt hervorragend auf die offene Stelle – eigentlich. Denn irgendein Gefühl lässt Sie nicht los, dass der Bewerber vielleicht doch nicht so ideal ins Team passt. Sie können diese Annahme nicht näher rational begründen – Ihr Bauchgefühl hat sich gemeldet.

## Rationale Entscheidung oder aufs Bauchgefühl hören?

Doch wie gestaltet man die Personalauswahl nun richtig? Verlasse ich mich auf die offensichtlichen Fakten aus dem Assessment-Center und agiere als rein rationaler Entscheider oder höre ich auf mein Baugesühl und meine Intuition? Es ist wie so häufig: Die Mischung macht's.

## Das Assessment-Center

Das Assessment-Center ermöglicht es Ihnen, die Passung des Mitarbeiters auf die ausgeschriebene Stelle sehr intensiv zu durchleuchten. Sie können durch Arbeitsproben, Case Studies und Gruppenübung die Stärken der einzelnen Bewerber vergleichbar machen und erproben, wie die potenziellen neuen Mitarbeiter auf stressige Situationen, die ihnen auch in ihrem Arbeitsalltag begegnen werden, reagieren. Das Assessment-Center gibt Ihnen eine gute Entscheidungsgrundlage, ob die Fähigkeiten und Kom-

petenzen des Bewerbers die Anforderungen an die offene Stelle erfüllen. Somit kann eine falsche Besetzung der Stelle aufgrund fehlender Fähigkeiten vermieden werden. Dies spart langfristig Kosten und personelle Ressourcen, da der Prozess der Mitarbeiterfindung – Schalten von Stellenanzeigen, Zeit für die Auswahl des Bewerbers bis hin zum umfangreichen Onboarding des neuen Mitarbeiters – nicht nach kurzer Zeit wiederholt werden muss.

## Ihre Intuition

Doch da wäre immer noch Ihr Bauchgefühl, das Ihnen aus irgendeinem Grund sagt, dass der Bewerber möglicherweise nicht ins Team passt. Sie können aber auch nicht wirklich in Worte fassen, wieso sich dieses Gefühl bei Ihnen einstellt. Intuitionen sind Informationen, die wir nicht sofort und bewusst abrufen können. Sie liegen in unserem Unterbewusstsein und setzen sich aus Wissen, gemachten Erfahrungen oder auch vorhandenen Kompetenzen zusammen. Es braucht etwas an Training, um seine Intuition wahrnehmen zu können und von typischen Beurteilungsfehlern, eigenen Wünschen und Voreingenommenheit zu trennen.

## Die Mischung macht's

Ihre Intuition kann ein Assessment-Center in der Regel nicht ersetzen, doch sie bietet relevantes und oft unbewusstes Erfahrungswissen. Es lohnt sich, bei jeder Ihrer Entscheidung, kurz innezuhalten und auf ihr Bauchgefühl zu hören. Ausschlaggebend für eine kluge Entscheidung ist das Zusammenspiel von Kopf und Bauch. Beides sollte miteinander in Einklang gebracht werden.