

Remote Assessments

AC/DC zu Hause

Assessment Center (AC) und Development Center (DC) erfahren gegenwärtig einen Virtualisierungsschub. Und es stellt sich heraus: Die Bearbeitung von Aufgaben und Beurteilung der Teilnehmenden funktioniert im virtuellen Raum ebenso gut wie auf dem Firmengelände. Wichtig ist nur die richtige Konferenztechnik und eine abgestimmte Gestaltung der Übungen.



Foto: gremelin/stockphoto.com

Preview

- ▶ **Virtuelle Suite statt Firmenetage:** Wie der technische Raum eines Remote AC/DC aussehen sollte
- ▶ **Körpersprache, Empathie, Chemie:** Inwieweit diese Elemente im virtuellen AC wirklich fehlen
- ▶ **Hallo Vorab-Videos:** Wie Remote-Rollenspiele näher am Real Life sind als ihre analoge Schwester
- ▶ **Bye-bye Mega-Fallstudie:** Womit Big Cases remote ersetzt werden und an Aussage gewinnen
- ▶ **Hybridformat im Kommen:** Über das Recruiting von morgen

Kopfschüttelnde Verblüffung war vor der Corona-Krise noch die verbreitete Reaktion auf den Vorschlag, ein Assessment Center (AC) oder Development Center (DC) doch einmal komplett online durchzuführen. Insbesondere das AC als Klassiker der Recruitingmaßnahmen schien noch vor ein bis zwei Jahren auf Papier abonniert zu sein. Während der coronabedingten Kontaktverbote hat sich die Einstellung „ACs gehen nur offline“ jedoch geändert. Vielen Unternehmen blieb ja zunächst auch nichts anderes übrig, als ein AC kurzerhand remote durchzuführen, wenn sie begonnene Rekrutierungsprozesse zu Ende führen wollten. Die gewonnene Erkenntnis dann: Remote Assessment Center funktionieren sehr gut – so gut sogar, dass sie auch dann eine Option sind, wenn die äußeren Bedingungen es nicht mehr unbedingt erfordern. Denn fast alles, was in diagnostischer Hinsicht offline gemacht und erfahren werden kann, geht auch online. Daneben hat das Remote AC/DC Vorteile in ökonomischer und organisatorischer Hinsicht.

Remote Assessment Center sparen Reiseaufwand und Reisekosten, sie machen die Terminierung leichter und niederschwelliger, und sie erlauben flexiblere Durchführungsoptionen: So können sich Beobachtende



Mehr zum Thema

► **Constantin Gillies: Digitales Recruiting – Kontaktlos eingestellt.**

www.managerseminare.de/MS269AR05

Virtuelle Rekrutierung bedeutet: neue Mitarbeitende an Bord bringen, ohne sie persönlich zu treffen. Bewerbungsprozess, Vorstellungsgespräch und Onboarding werden digital und per Video-Konferenz abgewickelt. Richtig vorbereitet, hat diese Vorgehensweise nicht nur in Zeiten von Corona einige Vorteile. Ein Einblick.

► **Michael Paschen: Development Center reloaded – DC goes agile.**

www.managerseminare.de/MS270AR07

Die Arbeitswelt wandelt sich – und PE-Tools müssen sich mit wandeln, um den Attributen der Selbstverantwortung und Agilität Rechnung zu tragen. Das Development Center vollzieht diesen Wandel, indem es nicht länger als Leistungs-Show stattfindet, sondern als Lernreise, die von den Teilnehmenden mitgestaltet wird. Wie geht ein agiles DC?

von anderen Standorten – selbst auf anderen Kontinenten – einfach zu bestimmten Zeitfenstern oder Modulen zuschalten. Administrativ fällt beim digitalen AC/DC die aufwendige Papiervorbereitung weg, und nach einer einmaligen Online-Erstellung können beliebig viele Teilnehmende ohne zusätzlichen Aufwand den gleichen Prozess durchlaufen. Um sich das volle Potenzial des Remote AC/DC zu erschließen, braucht es allerdings zweierlei: Erstens sollte mit einer sehr guten technischen Lösung gearbeitet werden, und zweitens sind einige Gestaltungsprinzipien in Bezug auf die zu absolvierenden Übungen und den Feedbackprozess zu beherzigen.

Das Remote AC/DC braucht mehr, als Zoom & Co. bieten

In puncto Technik gilt: Bestehende Video-Konferenzplattformen wie Skype, GoToMeeting, MS-Teams oder Zoom sind zwar relativ einfach zu nutzen, eignen sich aber nur bedingt zur Durchführung eines AC oder DC. Denn wenn es z.B. um Übungen geht, bei denen die Teilnehmenden umfangreichere Unterlagen analysieren müssen, müssen diese Unterlagen vollständig „preisgegeben“ werden, d.h., sie müssten per E-Mail verschickt oder im System per Download zur Verfügung gestellt werden. Das ist oft nicht gewollt, da Assessment-Fallstudien in der Regel vertrauliche Dokumente sind. Sie per Screen Share zu teilen, ist ebenfalls

Sehen und erkennen, was im Team los ist – das ist Kern der Führungsaufgabe. Im Remote AC lässt sich diese Kompetenz über die Interpretation von Videos abrufen, die das Real Life nachbilden.

keine Ideallösung, denn sie können bei den meisten Systemen nicht gescrollt oder bearbeitet werden. Zudem fehlen ausgefeilte Strukturen für den Austausch der Mentorinnen und Mentoren, die die Kandidatinnen und Kandidaten beobachten, und es gibt keine differenzierten Funktionen für den Abgleich des Feedbacks und das Sammeln und Spiegeln desselben.

Aus diesen Gründen empfiehlt es sich, für die Bedürfnisse, die mit einem AC/DC einhergehen, entweder eine eigene Plattform entwickeln zu lassen, mit der also sowohl das Dokumentenmanagement inklusive Feedbackfassung als auch die eigentliche Video-Durchführung des AC/DC erfolgt. Oder aber es sollte eine Anwendungssoftware entwickelt werden, die das Dokumentenmanagement übernimmt und die dann an jedes beliebige Video-Konferenzsystem angekoppelt werden kann. Anstatt selber solche Systeme zu entwickeln, kann das Unternehmen auch mit einem Assessment-Anbieter zusammenarbeiten, der ein solches Tool vorhält.

Die „Assessment Suite“ von Profil M ist ein solches Tool. Die App lässt sich mit jeder Video-Konferenzsoftware kombinieren und übernimmt das Dokumentenmanagement. Das heißt: Den Teilnehmenden werden die Aufgabenstellungen bereitgestellt, den Beobachtenden die Beurteilungsbögen. Diese werden automatisch konsolidiert und grafisch aufbereitet. Die Bereitstellung der Aufgaben erfolgt nur jeweils für den Zeitraum der Bearbeitung, hernach sind die Dokumente wieder gesperrt. Während des Aufrufens aber kann im Dokument – allein oder gemeinsam – gearbeitet werden. Die Durchführungssequenzen des AC/DC können über eine marktübliche Video-Konferenzsoftware laufen oder über eine ebenfalls von Profil M entwickelte, auf Adobe Connect basierende Plattform.

Vertrauliche Unterlagen lassen sich digital inkapseln

Der AC/DC-Prozess sieht dann so aus: Alle Beteiligten agieren mit Suite und Video-Konferenzsystem parallel, praktischerweise auf zwei Endgeräten. Die Beobachtenden machen z.B. mit ihrem Tablet in der Assessment Suite Notizen und nehmen Bewertungen vor, die im Hintergrund automatisch zusammengeführt werden. Das Notebook wiederum nutzen sie, um mit dem Video-Konferenzsystem die Online-Sequen-

zen mit den Teilnehmenden zu verfolgen und sich in Breakout Rooms mit den anderen Beobachtenden zu treffen.

In puncto Gestaltung gelten bei einem Remote AC/DC zwei allgemeine Regeln. Die erste Regel betrifft die Zeitkomponente. Die Durchführungszeit eines Einzel-Remote AC/DC sollte in der Regel nicht länger als fünf Stunden betragen, denn virtuell geht allen Beteiligten schneller die Puste aus als offline – die Konzentration auf den Bildschirm strengt einfach an. Das bedeutet auch: Wenn aufwendigere ACs oder DCs in ein Remote-Format übersetzt werden, bei denen z.B. Übungen mit längeren Vorbereitungszeiten vorgesehen sind, ist es sinnvoll, Vorbereitung und Durchführung zu trennen. Die Teilnehmenden werden im Vorfeld eingeladen, den überwiegenden Teil der Module vorzubereiten, und erst zu einem späteren Zeitpunkt kommt es zur eigentlichen Durchführung mit den Präsentationen, Rollenspielen usw. Diese wird möglichst kompakt gestaltet, sodass die Bausteine nahtlos hintereinander durchgeführt werden können und somit für die Beobachtenden weniger Wartezeiten entstehen. Dies gilt indes vor allem für das Einzel-AC/DC. Bei Gruppenverfahren empfiehlt sich die Vernetzung von Vorbereitungs- und Durchführungszeiten.

Die zweite Regel betrifft den Umgang mit der Technik: Die Teilnehmenden schätzen es erfahrungsgemäß sehr, wenn sie die Möglichkeit haben, im Vorfeld des Remote AC die Online-Lösung und das Konferenzsystem in einer Testverbindung auszuprobieren, vielleicht sogar die moderierende Person kurz online zu erleben. Das reduziert mögliche Unsicherheiten und macht für die Teilnehmenden den Ablauf besser vorstellbar.

Die Remote-Variante verlangt neue Gestaltungsregeln

Zu diesen allgemeinen Gestaltungsregeln kommen Besonderheiten bei der Wahl und Gestaltung der Übungen. Manche Aufgaben und Formate eignen sich mehr für die Remote-Durchführung, andere weniger, sodass Anpassungen erforderlich sind. Im Einzelnen gilt:

1. Remote-Besonderheiten bei Interview und Präsentation. Interviews können sehr gut virtuell stattfinden. Bei einer guten Video- und Internetverbindung gibt es kaum Nachteile gegenüber Präsenzdurchführung.



Blended Learning Kurse - aus der Praxis, für die Praxis

Zertifizierte/r Blended Learning Designer/in
 Zertifizierte/r Live Online Trainer/in
 Zertifizierte/r E-Learning Autor/in
 Zertifizierte/r Lernbegleiter/in
 Moderator/in für Online-Meetings
 Live Online Referent/in

Alle Weiterbildungen sind auch inhouse und auf englisch möglich.

100% sicher buchen - mit der FCT Covid-Garantie

Alle Blended-Learning-Workshops werden hybrid angeboten. Garantierte Durchführung der Weiterbildung. Keine Stornierungskosten bei corona-bedingter Umbuchung.



Wir freuen uns auf Sie und beraten Sie gerne: 02222/989 987-2
 Besuchen Sie uns auf www.fct-akademie.com

Vertrauen Sie auf 20 Jahre Erfahrung und hohe Kundenzufriedenheit (95 % Weiterempfehlung).
 Wir bieten praxisnahe Weiterbildung mit persönlicher Betreuung und herstellerunabhängiger Beratung.



Gemeinsam für eine wirkungsvolle Lernumgebung.

Lernen neu Denken: Wir zeigen Ihnen wie!

Wirkungsorientierte Content-Entwicklung zählt ebenso zu unseren Stärken wie maßgeschneiderte technische Lösungen.



E-Books



E-Testing



LMS



Learning Content



360° Feedback



Individuelle Lösungen

Entdecken Sie unser Lösungsspektrum unter km.at.



Die großen Business Cases sind remote schwer durchführbar – doch sowieso auf dem Rückzug, denn sie legen zu viel Gewicht auf Analysekompetenz und begraben Kompetenzen wie Kreativität.

gen. Der Vorteil der Online-Variante liegt darin, dass die Beobachtenden während der Interviewdurchführung miteinander interagieren können. Sie können z.B. gemeinsam auf den geteilten Interviewleitfaden blicken und sich über den Chat austauschen. Zum Beispiel: „Bitte Thema XY noch ansprechen.“ Oder: „Bitte noch mal auf diesen einen Punkt näher eingehen.“ So kann das Interview dynamischer werden, und die Beobachtenden werden noch aktiver eingebunden.

Ebenfalls sehr gut im Online-Setting funktionieren Präsentationen. Die Teilnehmenden erhalten zur Vorbereitung der Präsentation etwa eine konkrete Fragestellung: Zum Beispiel werden sie darum gebeten, eine Präsentation zu erarbeiten, in der Trends beurteilt und Gestaltungsideen für die potenzielle künftige Rolle und den eigenen künftigen Job im Unternehmen abgeleitet werden. Auch hier belastet die Vorbereitung das Zeitbudget der Beobachtenden nicht und hält die AC-Durchführung kompakt. In der eigentlichen Remote-Präsentation lassen sich die konzeptionellen, inhaltlichen, unternehmerischen und strategischen Leistungen der Kandidatinnen und Kandidaten genauso gut einschätzen wie in einem Präsenzverfahren.

Fehlende Körpersprache ersetzen

Eine Einschränkung allerdings gibt es in Sachen körperlicher Ausdruck der Präsentierenden. Ihre jeweilige Raumpresenz und das Standing vor der Gruppe sind weniger gut wahrnehmbar, weil das Kamerabild nicht den ganzen Körper einfängt, sondern nur das Gesicht der meist sitzenden Teilnehmenden zeigt. Dennoch werden sachliche Botschaften in der Remote-Präsentation übermittelt, das Analysevermögen und die Ideen kommen ebenfalls an. Auch die sprachliche Eloquenz, die Schlagfertigkeit, die Energie und das „Sendungsbewusstsein“ der Kandidatinnen und Kandidaten lassen sich remote einschätzen – durch den Nachdruck, der in Worte gelegt wird, durch Lebendigkeit, die sich in Lachen und Modulation der Stimme zeigt, und durch die Mimik, die im Kamerafenster sichtbar wird.

Fakt ist: Die volle körperliche Souveränität im Auftreten lässt sich virtuell nicht wahrnehmen. Durch den fehlenden Gesamtkörpereindruck ist eben nicht zu sehen, ob eine Person kerzengerade im Raum steht oder ob sie unter dem Tisch nervös mit den Füßen wippt. Allerdings sollte man sich bei diesen Aspekten fragen: Wie entscheidend ist ein wippendes Knie, wenn die Person ansonsten überzeugt hat? Hier kommt es darauf an, wie eindeutig die Beurteilung der sonstigen Kompetenzen ausgefallen ist. Bei einem sehr klaren Bild kommt dem Thema „Ganzkörpereindruck“ selten eine entscheidende Bedeutung zu.

2. Remote-Besonderheiten bei Rollenspielen. Auch Rollenspiele – z.B. simulierte Gespräche mit Teammitgliedern in Konfliktsituationen – funktionieren remote sehr gut. Technisch wird die Situation so gestaltet, dass lediglich der Rollenspieler und der Kandidat/die Kandidatin ihr Kamerabild sichtbar haben; alle anderen schalten Kamera und Mikrofon ab. Damit ist das Rollenspiel sogar intimer als in einem gemeinsamen Durchführungsraum, bei dem die Blicke der Teilnehmenden nicht selten immer wieder zu den anwesenden Beobachtenden streifen. Natürlich können die Rollenspiele auch direkt in einem virtuellen Kontext angesiedelt sein, was zurzeit (und aller Voraussicht nach auch zu einem guten Teil in der Zukunft) ja das „New Normal“ vieler Gespräche ist.

Rollenspiele durch Videos sinnvoller machen

Die technischen Funktionalitäten einer Remote-AC/DC-Software kommen bei Rollenspielen in besonderem Maß zum Zug. Denn sie ermöglichen es, ohne weiteren Aufwand Videos verfügbar zu machen. Und auf Filme sollte in Verbindung mit Rollenspielen nicht verzichtet werden. Sie bilden den Führungsalltag weit realistischer ab als ein Rollenspiel *ohne Video*, bei dem die Teilnehmenden einen Text erhalten, in dem die Problematik, auf die im Rollenspiel eingegangen werden soll, bereits präzise formuliert ist. Der Führungsalltag sieht jedoch anders aus: Kern der Führungsaufgabe ist es, Problematiken und Herausforderungen



Download des Artikels und Tutorials:
QR-Code scannen oder
www.managerseminare.de/MS276AR35

Tutorial

Das Remote AC/DC planen und einfädeln



Um ein Assessment oder Development Center remote mit Erfolg durchzuführen, braucht es nicht nur ein passendes Konferenztool. Auch die virtuelle Raumarchitektur muss stimmen, und die Teilnehmenden sind vorzubereiten. Die zentralen Punkte für die Planung:

Konferenzsystem wählen

Bei der Wahl des Konferenzsystems ist die erste Überlegung: Nutzen wir bei anderer Gelegenheit – z.B. für wöchentliche Teammeetings – schon ein Video-Konferenzsystem, und lassen sich mit diesem System mühelos virtuelle Räume anlegen? Falls ja, spricht das dafür, dasselbe System auch dem AC/DC zugrunde zu legen. Denn die allgemeine Nutzungsberechtigung ist schon geklärt, und die Mitarbeitenden sind vertraut mit dem Tool – und das sind zwei große Pluspunkte. Die weitere Überlegung: Wie viel Wert legen wir auf spezielle Funktionen wie eine automatisiert aufbereitete Zusammenfassung der Bewertungen, ein synchronisiertes Zeitmanagement, ein ausgefeiltes Dokumentenmanagement? Wird mehr gewollt, als die gängigen Video-Konferenzsysteme mit sich bringen, empfiehlt sich eine AC/DC-App, die an marktübliche Konferenzsysteme gekoppelt wird.

Virtuelle Räume vorbereiten

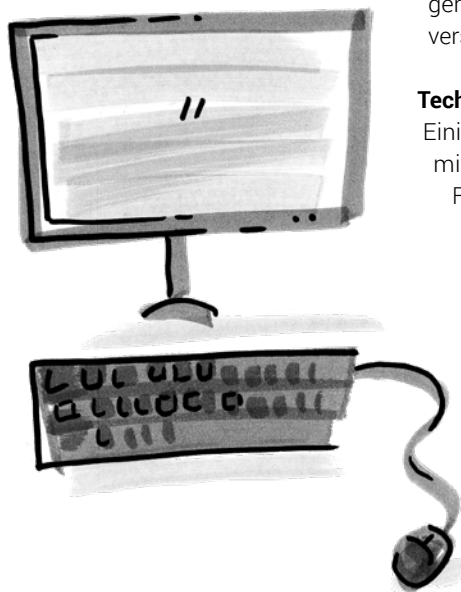
Variante 1: One-Link-Lösung. Um es für die Beteiligten so komfortabel wie möglich zu machen, empfiehlt es sich, das AC/DC so anzulegen, dass es sich über einen einzigen Link betreten und abwickeln lässt. Hierzu notwendig: die Einrichtung eines Hauptraums, von dem aus Unterräume (Breakout Rooms) abgehen. Der Hauptraum ist für Begrüßung und Plenumsgespräche. Die Breakout Rooms verteilen sich auf:

- ▶ Räume für **Übungen und Beobachterdiskussion**. Denkbar: Jedem Beobacherteam wird ein fester Breakout Room zugewiesen, in dem mehrere Übungen mit wechselnden Teilnehmenden stattfinden. Nach den Übungen verlassen die Kandidatinnen und Kandidaten den Raum; die Beobachtenden bleiben darin und diskutieren.
- ▶ Räume zur **Vorbereitung** von Übungen.
- ▶ Räume für **Pausenaufenthalt und Networking**.

- ▶ Räume für **Unternehmenspräsentationen**, z.B.: Produktvorführungen oder das Vorstellen von Mitarbeitenden und Unternehmensbereichen.

Diese Lösung setzt einen Host voraus, der/die die Teilnehmenden in die für sie vorgesehenen Räume leitet. Auch bei Konferenzsystemen, die zum Betreten von Räumen nicht zwingend einen Host vorsehen, ist eine Koordinierungsperson sinnvoll.

Variante 2: Many-Link-Lösung. Die Alternative: Jeder Raum wird als eigenständiger Raum angelegt, der mit eigenem Zugangslink selbstständig betreten wird. Vor die Übungsräume müssen dann Warteräume geschaltet werden, damit Kandidaten/Kandidatinnen nicht versehentlich in Übungsräume eintreten, während sich Beobachtende dort noch besprechen. Oder: Übungen und Beobachterdiskussionen sind getrennt in verschiedenen Räumen anzulegen.



Technik-Check durchführen

Einige Tage vor dem AC/DC ist ein Technik-Check mit den Teilnehmenden sinnvoll. Die wichtigsten Funktionen des Systems werden erklärt, Bild- und Tonübertragung getestet, Zugriffe geprüft. Wichtig vorab für alle der Hinweis: Der Check muss an dem Ort und mit dem Gerät stattfinden, an und mit dem auch am Veranstaltungstag gearbeitet wird. Es kann z.B. sein, dass die Zugriffe von zu Hause aus funktionieren, die Teilnahme im Firmenbüro aber durch Einstellungen der Firewall beeinträchtigt ist. Ideal: wenn die Teilnehmenden ihren Rechner per LAN-Kabel mit dem Internet verbinden. Auch sollte darauf geachtet werden, dass während des AC/DC die eigene Internetverbindung nicht durch Nutzung anderer im Haushalt lebender Personen stark in Anspruch genommen wird.

Vertraulichkeit sicherstellen

Wenn die Materialien des Remote AC/DC vertraulich bleiben und nicht herausgegeben werden sollen, empfiehlt es sich, Downloads zu sperren und die Teilnehmenden darüber zu informieren, dass keine Screenshots und Filmmitschnitte gemacht werden dürfen.

Quelle: www.managerseminare.de; Alexander Brandt und Michael Paschen; Stefanie Diers; © www.trainerkoffer.de

Ob man sich riechen kann – für diese Feststellung braucht es letztlich die tatsächliche Begegnung.

von Mitarbeitenden selbst zu erkennen und sie zielführend anzusprechen.

Videogestützte Rollenspiele sehen etwa so aus: Die Teilnehmenden bekommen eine kurze schriftliche Szenarienbeschreibung und schauen sich dann beispielsweise ein Video an, in dem sie die Mitarbeiterin handeln sehen, mit der sie später das Gespräch führen sollen. Nun muss der oder die AC-Teilnehmende selber interpretieren: Was hält er oder sie für feedbackwürdig? Was würde er oder sie in der gesehenen Problematik empfehlen? Worauf würde er oder sie die Schwerpunkte legen? Diese Interpretationsleistung ist ein diagnostisch wichtiger Indikator, der bei einer rein schriftlich vorformulierten Aufgabenstellung nicht in der gleichen Tiefgründigkeit genutzt werden kann.

3. Remote-Besonderheiten bei Fallstudien. Das remote weniger praktikable Übungsformat sind umfangreiche Businessfallstudien. Denn wenn im Präsenz-AC umfangreiche Fallstudien mit vielen Seiten Text in Papierform dargeboten werden, können die Kandidatinnen und Kandidaten die Unterlagen auf dem Tisch sortieren, eventuell Sachen ausschneiden oder weglegen. Wird ein solches Fallstudiendokument

im Remote AC online gelesen, entfallen diese Möglichkeiten, was die Bearbeitung erschwert. Dass die Teilnehmenden in ihren Homeoffices die vertraulichen Unterlagen ausdrucken, ist in der Regel nicht gewollt.

Allerdings sind sehr umfangreiche Fallstudien auch in vielen Präsenz-Assessments auf dem Rückzug. Denn für eine tiefgehende Ergebnis-Interpretation müssen sich auch die Beobachtenden sehr gut in die Fallstudie einlesen – und der Zeitaufwand für Vorbereitung und Durchführung steht oft nicht in sinnvollem Verhältnis zum Erkenntnisgewinn. Zumal meist das Problem hinzukommt, dass die großen Businessfallstudien sehr viele Anforderungen miteinander verquirlen, sodass sich aus den Beobachtungen keine klaren Rückschlüsse auf jede einzelne Kompetenz ziehen lassen. Stattdessen werden bei umfangreichen Fallstudien Analysevermögen und Strukturierungsfähigkeit der Teilnehmenden zu grundlegenden Anforderungen, die ihre Resultate in allen anderen Kompetenzen determinieren. Konkret: Wer eine Fallstudie schlecht analysiert hat, kann auch in den Bereichen Kreativität, unternehmerisches Denken oder Kundenorientierung im Allgemeinen nicht mehr punkten.

Transparenz durch Kurzfallstudien erzeugen

Die Lösung, die auch im Remote AC gut funktioniert, lautet: präzise Kurzfallstudien. Sie sind so konzipiert, dass nur ein oder zwei Kompetenzen durch sie wachgerufen werden. Beispiel: Bei einer analytischen Fallstudie werden nur ein oder zwei Seiten komplexe Zahlenmaterialien ausgegeben. Bei einer Projektfallstudie geht es „nur“ um die Entwicklung einer Projektstruktur. Bei einer Fallstudie zum Thema Kundenorientierung geht es um einen problematischen Kunden-Case. Die Vorbereitungszeit solcher Kurzfallstudien beträgt in der Regel 15 Minuten, und auch die Durchführungszeit ist mit zehn Minuten oft ausreichend. Wichtig ist dabei, dass die Unternehmen ein präzises Anforderungsprofil formuliert haben. Dann können sie in der Kombination mehrerer Kurzfallstudien sehr genaue Eindrücke gewinnen.

4. Remote-Besonderheiten in Bezug auf „Empathie“ und „persönliche Chemie“. Ob und inwieweit eine Kandidatin empathisch ist – das lässt sich tatsächlich in einer



Die Autoren: **Michael Paschen**, Geschäftsführer der Profil M Beratung für Human Resources Management GmbH & Co. KG in Wermelskirchen, berät in Prozessen des Talentmanagements, gestaltet Assessments und hilft bei der Durchführung. Kontakt: www.profil-m.de

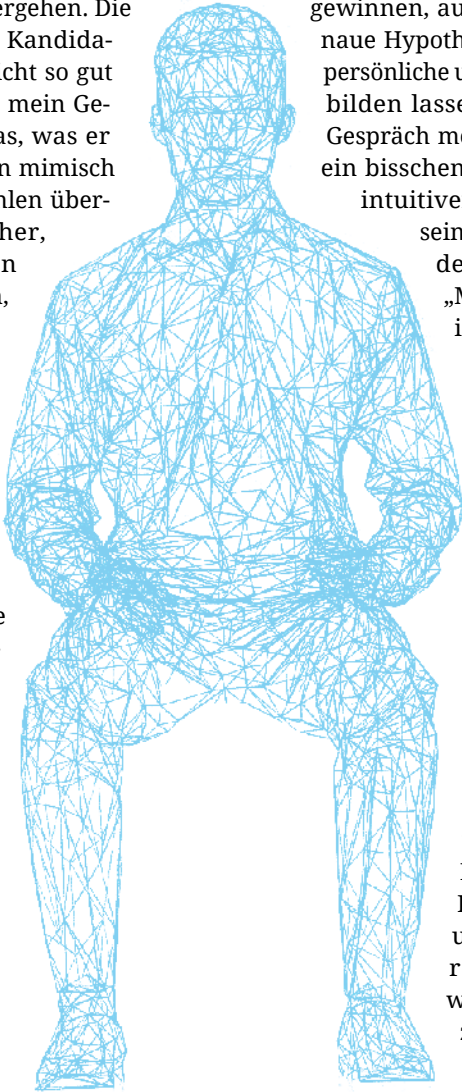


Alexander Brandt, Head of Digital Solutions bei Profil M, entwickelt und verantwortet mit seinem Team die digitalen Lösungen, die Profil M in den Kundenprojekten zum Einsatz bringt. Kontakt: www.profil-m.de

Remote-Durchführung etwas weniger leicht beurteilen als im Präsenz-AC. In einem Rollenspiel z.B. kann weniger gut mit kleinen mimischen Signalen oder subtileren sprachlichen Hinweisen gearbeitet werden, weil diese Botschaften unter Umständen in einem ruckelnden Kamerabild untergehen. Die Kandidatinnen und Kandidaten können daher nicht so gut erkennen: Was zeigt mein Gegenüber? Stimmt das, was er oder sie sagt, mit den mimisch ausgedrückten Gefühlen überein? Wichtig ist daher, die Rollenspielernden vorher zu instruieren, mit stärkerer Expressivität zu spielen als im analogen Rollenspiel. Weitere Kompensationsmöglichkeiten sind: eine intensive gemeinsame Nachbesprechung der Rollenspiele und eine ausführliche Eruiierung des Themas Empathie in den Interviews, die mit den Kandidatinnen und Kandidaten zu ihrer Person geführt werden.

Empathie und Chemie anders prüfen

Wirklich schwierig wird es allerdings in puncto „persönliche Chemie“. Ob die Chemie zwischen der Kandidatin und dem Team des Unternehmens stimmt, lässt sich im virtuellen Raum nicht vollständig feststellen. Ob man „sich riechen“ kann – für diese Feststellung braucht es letztlich die tatsächliche Begegnung. Und diese muss dann eben – sofern bzw. sobald es die äußeren Bedingungen erlauben – herbeigeführt werden. Soll heißen: Das Remote AC/DC kann als zentraler Baustein in einem größeren Prozess betrachtet werden, der weitere Elemente wie ein vorgeschaltetes und/oder nachgelagertes persönliches



Interview beinhaltet, wie es ja auch bei Präsenz-AC/DCs nicht unüblich ist.

Abgesehen von dieser speziellen Chemie, dem Nasenfaktor, der sich so schwer greifen lässt, zeigt die Erfahrung: Auch in einem Remote Assessment lassen sich eine Reihe persönlicher Eindrücke gewinnen, aus denen sich treffgenaue Hypothesen im Hinblick auf persönliche und kulturelle Passung bilden lassen. Im persönlichen Gespräch mögen diese Eindrücke ein bisschen näher, subtiler und intuitiver – eben „chemisch“ sein, aber die Frage nach dem grundsätzlichen „Miteinander-Können“ ist beim Vergleich von Präsenz-AC/DC und Remote AC/DC kein Vergleich zwischen einem „In diesem Setting beantwortbar“ und „In jenem nicht“, sondern eine Frage des „Hier geht es mehr“ und „Dort weniger“.

Zu erwarten ist, dass die Remote-Variante von ACs und DCs selbstverständlich wird. In Zukunft wird es wohl ein Nebeneinander von Präsenz-Assessments und Remote-Verfahren geben. Und es wird im Recruitingprozess Modelle geben, die beide Komponenten beinhalten. Als schwierigste Stellschraube im Remote AC/DC haben sich der Erfahrung nach nämlich nicht die diagnostischen Besonderheiten erwiesen, sondern etwas viel Profaneres: die Qualität der Internetverbindung. Eine schnelle und stabile Internetverbindung und ausreichende Bandbreitenkapazität auch in Hochlastphasen bei den Video-Konferenzanbietern sind die *Conditio sine qua non* eines gelungenen Remote AC/DC – diese werden aber irgendwann ohnehin zum Standard gehören.

Alexander Brandt und Michael Paschen

neuheiten virtuell



Sie wollen in Ihre berufliche und persönliche Zukunft investieren und aktiv am Wandel in Ihrem Unternehmen mitwirken?

Blended-Learning-Expert

Die Neuland-Agile-Coach-Ausbildung

Die Neuland-OKR-Coach-Ausbildung

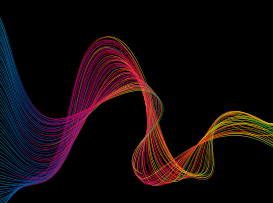
Die Neuland-Agile-Leader-Ausbildung



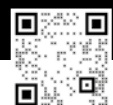
info@neuland-partner.de
www.neuland-partner.de/
ausbildungen2021

TEAL® PROFESSIONAL PRACTITIONER Ausbildung

Für
**NEXT LEVEL LEADER
TRAINER · COACHES**



Beschleunige
Deine berufliche
Transformation
mit dem Integralen
Betriebssystem!



bit.ly/3jm1TFB

www.alpha-inspiration.de
academy@alpha-inspiration.de
069 94986950

