

Der Mix macht's!

Methodenmix in Auswahlverfahren und Bewerbungsinterviews

Recruiting und Personalauswahl sind im öffentlichen Dienst durch den Rechtsrahmen und die Rechtsprechung rund um Bestenauslese, AGG und Schwerbehindertenrecht stark geprägt. Aus Sorge vor Klagen werden stoisch Frage-Leitfäden in standardisierten Bewerbungsinterviews abgearbeitet, doch am Ende herrscht oft Ratlosigkeit über die Persönlichkeit von Bewerbenden.

Soft Skills sind in klassischen Bewerbungsinterviews kaum zu prüfen und Assessment Center gelten als zu aufwendig und finden nur bedingt intern Akzeptanz. Dabei lassen sich durch mehr Methodenmix und den Einsatz von kleinen „Arbeitsproben“ die klassischen Personalauswahlinstrumente so gestalten, dass die Prüfung von Soft Skills und Persönlichkeitseigenschaften möglich ist, ohne die Rechtssicherheit eines Verfahrens zu gefährden.

Qualifizierte und interessierte Bewerbende möchten mit ihren Kompetenzen überzeugen und zeigen sich in Mix-Verfahren authentischer. Das macht gegenseitig wieder mehr Lust auf gute Kennenlerngespräche!

Update Personalauswahl 2025 – die wichtigsten Recruiting Tools

- Update Arbeitsmarkt & Recruiting – Employer Branding, Active Sourcing, Candidate Centricity und ähnliche Schlüsselbegriffe
- Candidate Experience: Was erwarten Bewerbende von Arbeitgebern?
- Rechtliche Aspekte und Grundlagen der Personaldiagnostik

Anforderungsprofile – Rechtsgrundlage für das Verfahren

- Kernaufgaben, Verhalten & Persönlichkeit: Wie erstellt man ein Anforderungsprofil?
- Hard Skills, Soft Skills und Future Skills: Welche Kompetenzen prüft man wie?
- Stellenausschreibung & Karriereseite – Tipps und rechtliche Aspekte

Analyse der Bewerbungsunterlagen

- Der Prozess der Bewerberanalyse und -auswahl
- Wen darf man einladen, wen nicht? – Rechtliche Hinweise

Methoden-Mix im Auswahlverfahren – Tools, Tipps & Übungen

- Auswahlverfahren mit AC-Elementen: Wie geht das in der Praxis?
- Vertiefende Interviewtechnik statt Fragenkataloge: Soft Skills im Interview prüfen
- Fragetechniken auf dem Prüfstand: Welche Fragen bringen wirklich etwas?
- Geschickte Rollenverteilung: Wer interviewt und wer beobachtet?
- Beobachterbögen und Dokumentationshilfen für mehr Rechtssicherheit

Das „Mini-AC“: Aufbau, Planung & Durchführung

- Was ist ein Assessment Center? Vorteile und Durchführung
- Kompetenzen und Persönlichkeit durch kleine Arbeitsproben & Übungen testen
- Mini-ACs in der Praxis: Präsentationen, Fachaufgaben, schriftliche Tests, Rollenspiele etc.
- Tipps für Online- und Präsenz-Verfahren



Buchungsnummer

LP-ASSE

Seminargebühr

780,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl

ca. 12 Personen

Zeitplan

09.00 - 16.00 Uhr (täglich)

Zielgruppe

Beschäftigte im Personalbereich und Führungskräfte, die in Auswahlverfahren beteiligt sind



Termin

03. - 04.03.2026

Robert Runge (M.A.)