

## LEHRVERANSTALTUNGEN IM PORTRAIT

Lehrveranstaltung	Trainerinnen
Developmentcenter - Orientierungsassessment	Mag. <sup>a</sup> Elisabeth Rieger Mag. <sup>a</sup> Eva Fidlschuster

Ursula Pichler:

Eine der Lehrveranstaltungen hier am Zentrum nennt sich Developmentcenter – Orientierungsassessment und im Untertitel – Erkenne deine Sozialkompetenz und entwickle sie weiter. Ich habe heute die beiden Trainerinnen der Lehrveranstaltung bei mir, Elisabeth Rieger und Eva Fidlschuster.

Frau Rieger, wenn ich vielleicht mit Ihnen beginnen darf: Was verbirgt sich denn eigentlich hinter dem Begriff Developmentcenter, was ist damit gemeint und wie setzen Sie dieses Konzept in Ihrer LV um?

Elisabeth Rieger:

Ja, das Developmentcenter ist ein Instrument aus der Personalentwicklung und wird in der Praxis immer angewendet als Personalentwicklungsmaßnahme; aber wir kennen das Assessment-centerverfahren an und für sich auch aus dem Bewerberauswahlverfahren, und die Übung zielt darauf aus, einerseits dieses Instrument kennen zu lernen und andererseits hier dann auch die verschiedenen Übungen, die Abläufe, die Hintergründe dieses Instrumentes kennen zu lernen.

UP:

Wie kann man sich das praktisch vorstellen? Wie läuft denn das ab, wenn die Studierenden zu Ihnen kommen?

Eva Fidlschuster:

Wir haben die Lehrveranstaltung so angelegt, dass es wirklich zwei Tage lang in Übungen abläuft, wo man sich erproben kann, wo wir verschiedene Komponenten der sozialen Kompetenz einfach überprüfen oder uns anschauen oder erleben in konkreten Teamübungen – sei es jetzt zum Thema Konfliktmanagement, Teamarbeit, Kommunikation, Präsentation. Verschiedene Elemente, wo die Teilnehmerinnen und Teilnehmer direkt in der Übung sich erproben und dann von uns und auch von den Kolleginnen und Kollegen Feedback bekommen.

UP:

Das heißt, es wird zunächst ein Status quo erhoben, wo die Studierenden zur Zeit gerade stehen.

ER:

Das ist optimal, um eine Ist-Stands-Erhebung zu haben, wo sind meine Stärken, wo geht's schon ganz gut, wo entdecke ich vielleicht auch etwas, da bin ich sehr gut gesettelt, habe eine gewisse Routine, habe eine gewisse Eloquenz und Selbstverständnis, in diese Situation hineinzugehen. Aber es gibt auch Momente, wo man merkt: Da gibt's noch Potenzial, da möchte ich noch dahinter schauen. Und über das Thema Feedback, was uns auch ein sehr wesentlicher Aspekt ist in dieser Veranstaltung, das heißt, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch in die Rolle des Beobachters hineingehen und des Feedbackgebers erfahren die Personen dann immer wieder wie einerseits welche Stärken, welche Potenziale habe ich aber auch seine Beobachtung zu schulen, wo fokussiere ich in meiner Beobachtung und wie gelingt es mir, das in Form eines Feedbacks auch dann zu formulieren.

UP:

Das heißt, ich bekomme direkt Informationen darüber, wo ich mich weiterentwickeln kann, in welchen Feldern es vielleicht noch notwendig wäre, dass ich noch an mir arbeite und das kann ich aber dann selber in Eigenregie tun, das passiert nicht in Ihrer Lehrveranstaltung.

EF:

Wir geben durchaus Hinweise was sinnvoll wäre, wo wir ein Entwicklungspotenzial sehen. Aber grundsätzlich liegt es dann an den Einzelnen für sich zu entscheiden wo möchte ich gerne weitergehen. Aber es geht wirklich um eine Potenzialfokussierung, welche Stärken habe ich? Wir sind sehr darauf fokussiert auf Stärken zu stärken und auch eine Bewusstheit darüber, weil im Bewerbungsgespräch sollte das ja auch artikuliert werden können, wo sind wirklich meine Stärken, was kann ich, was bringe ich mit und oft liegt es ja auch an der Kommunikation darüber, man hat es, aber man weiß nicht wie bringe ich es zum Ausdruck.

UP:

Sie haben vorhin auch das Assessmentcenter erwähnt, das ja etwas bekannter ist, wo liegen denn da die Unterschiede zum Developmentcenter? Wie lässt sich das abgrenzen?

ER:

Das Developmentcenter hat nach jeder Übung oder auch in der Praxis gibt es immer wieder den Teil der Selbstreflexion, wo mir die Kriterien transparent gemacht werden, welche Kriterien in diesem Setting, in dieser einen Übung beobachtet worden sind, und ich muss mich selbst reflektieren dazu, was ist mir gut gelungen, wo habe ich sozusagen hier möglicherweise noch Potenzial, wo ich mich weiterentwickeln sollte, das heißt, es wird ganz stark auf dieses Lernpotenzial ausgelegt. Im Bewerbungsverfahren ist es eine Entscheidung, die dann bei den Beobachtern liegt und wo mir diese Kriterien nicht so transparent werden.

EF:

Und ich denke mir, ein wesentlicher Unterschied liegt darin, dass wir ausschließlich auf soziale Kompetenz fokussiert sind, im Unterschied zu einem wirklichen Assessmentcenter, wo es natürlich auch um die fachliche Kompetenz geht.

UP:

Jetzt darf ich Sie am Schluss noch fragen, was sollte denn nicht in Ihrer Lehrveranstaltung passieren, was wäre denn so ein worst case?

EF:

Also worst case wäre sicher, sich vor allem auf die Schwächen zu konzentrieren, weil es wirklich darum geht, auch in der Bewerbungssituation das Beste von sich zu zeigen und wenn es in die andere Richtung umschlagen würde, dann würde das das Gegenteil bewirken, weil ein Ziel ist, dass die Studierenden auch gestärkt mit Selbstbewusstsein und auch im Bewusstsein „was kann ich“ diese Lehrveranstaltung verlassen.

UP:

Dankeschön für das Gespräch und die Informationen.