

BEOBACHTUNGS SET

Fair beobachten in Auswahlverfahren, Praktika und Spieltagen:
sechs Kompetenzen mit Verhaltensankern, Bögen, Abgleich und
Rückmeldung.

Inhalt

Anleitung und Ablauf · Verhaltensanker für sechs Kompetenzen ·
Beobachtungsbogen je Person und Übung · Gruppenübersicht ·
Abgleichprotokoll · Beobachtungsfehler-Check · Rückmeldebogen ·
Dokumentation

GameRecruit Labor · labor.gamerecruit.de · von Dr. Timo Schöber, GameRecruit, Flensburg · Version Oktober 2026
Zur freien Nutzung im eigenen Betrieb. Fachliche Arbeitshilfe, keine Rechtsberatung.

Wichtig: Dieses Set ist eine Hilfestellung. Es ist deutlich weniger komplex und aussagekräftig als das GameRecruit Assessment Center (gamerecruit-ac.de) und ersetzt kein fundiertes Auswahlverfahren. Auch ist es weniger umfangreich, zum Beispiel mit nur vier knappen Stufen je Kompetenz bei den Verhaltensankern.

SO ARBEITEN SIE MIT DEM SET

Zweck, Ablauf und Rollen

Grundidee: Sie beobachten Verhalten in einer Situation und ordnen es mit Ankern ein. Sie bewerten keinen Charakter und keine „Eignung“. Das Ergebnis ist eine Grundlage für ein Gespräch, kein Urteil.

ABLAUF

Phase	Was passiert	Dokument
Vorher	Kompetenzen auswählen (höchstens vier pro Übung), Anker lesen, Beobachtende schulen, Übung testen.	Anker (S. 3 bis 5)
Während	Verhalten wörtlich notieren, noch nicht einschätzen. Eine beobachtende Person je zwei bis drei Teilnehmende.	Beobachtungsbogen (S. 6)
Direkt danach	Jede Person ordnet allein ein. Erst danach werden Einschätzungen zusammengelegt.	Gruppenübersicht (S. 7)
Abgleich	Unterschiede von mehr als einer Stufe werden anhand der Beispiele geklärt.	Abgleichprotokoll (S. 8)
Danach	Rückmeldung an alle Teilnehmenden, innerhalb einer Woche.	Rückmeldebogen (S. 9)

ROLLEN

- **Leitung:** Ablauf, Zeit, Datenschutz, Entscheidung am Ende.
- **Beobachtende:** geschult, mit Bogen, ohne Vorwissen über Noten oder Herkunft.
- **Moderation:** erklärt Aufgaben, spricht Teilnehmende an, beobachtet nicht mit.

SIEBEN REGELN

1. Erst notieren, dann einschätzen.
2. Ein Beispiel pro Einschätzung.
3. Zwei Beobachtende für jede Entscheidung.
4. Mehrere Situationen, nicht nur eine.
5. Keine Entscheidung aus einer einzigen Übung.
6. Teilnehmende nach ihrer Sicht fragen.
7. Nach spätestens sechs Monaten oder nach Zweckerreichung löschen, sofern keine längere Aufbewahrung begründet ist.

VERHALTENSANKER, TEIL 1

Stufe 1 = selten sichtbar, Stufe 4 = durchgängig sichtbar

ZUSAMMENARBEIT

Arbeitet mit anderen auf ein gemeinsames Ergebnis hin.

Stufe	Was man sehen oder hören kann
1	Arbeitet überwiegend allein, reagiert kaum auf Beiträge anderer.
2	Beteiligt sich, bezieht Vorschläge anderer aber nur auf Nachfrage ein.
3	Hört zu, greift Ideen anderer auf und teilt Aufgaben mit.
4	Sorgt aktiv dafür, dass alle einbezogen werden, und verbindet Beiträge zu einem Ergebnis.

KOMMUNIKATION

Teilt Gedanken verständlich mit und hört zu.

Stufe	Was man sehen oder hören kann
1	Äußert sich selten oder schwer verständlich, fragt bei Unklarheit nicht nach.
2	Äußert sich verständlich, fasst aber selten zusammen oder fragt kaum nach.
3	Spricht klar, stellt Rückfragen und fasst Zwischenstände zusammen.
4	Passt Sprache und Tempo an die Gruppe an, klärt Missverständnisse und sichert Absprachen.

PROBLEMLÖSEN

Geht an unklare Aufgaben strukturiert heran.

Stufe	Was man sehen oder hören kann
1	Probiert ohne erkennbaren Plan oder wartet auf Anweisung.
2	Entwickelt eine Idee, prüft sie aber kaum.
3	Sammelt Ideen, wählt eine aus und prüft das Ergebnis.
4	Zerlegt das Problem, vergleicht Lösungen, passt den Plan an und begründet die Wahl.

Dies sind knappe Muster mit nur vier Stufen je Kompetenz. Das GameRecruit Assessment Center arbeitet mit deutlich differenzierteren Ankern. Passen Sie die Formulierungen an Ihren Beruf und Ihre Übungen an.

VERHALTENSANKER, TEIL 2

Stufe 1 = selten sichtbar, Stufe 4 = durchgängig sichtbar

UMGANG MIT DRUCK

Bleibt handlungsfähig bei Zeitnot und Rückschlägen.

Stufe	Was man sehen oder hören kann
1	Gibt bei Rückschlägen auf oder wird sichtbar blockiert.
2	Arbeitet weiter, braucht aber Zuspruch von außen.
3	Bleibt ruhig, priorisiert und bittet bei Bedarf um Hilfe.
4	Hält Struktur, unterstützt andere und nutzt Fehler zur Verbesserung.

ZUVERLÄSSIGKEIT

Hält Absprachen und Zeiten ein.

Stufe	Was man sehen oder hören kann
1	Hält Absprachen nur nach mehrfacher Erinnerung ein.
2	Hält Absprachen meistens ein und meldet sich, wenn es nicht klappt.
3	Hält Absprachen ein und erinnert andere freundlich daran.
4	Plant Puffer ein, informiert von sich aus und sichert Absprachen schriftlich.

LERNBEREITSCHAFT

Greift Hinweise auf und entwickelt sich im Verlauf.

Stufe	Was man sehen oder hören kann
1	Reagiert auf Hinweise abwehrend oder gar nicht.
2	Nimmt Hinweise an, setzt sie aber nur teilweise um.
3	Setzt Hinweise zügig um und fragt nach Verbesserungen.
4	Sucht von sich aus Rückmeldung und zeigt im Verlauf sichtbare Fortschritte.

Anker beschreiben Verhalten in einer Situation. Sie sagen nichts über Persönlichkeit oder künftigen Erfolg.

EIGENE ANKER

Arbeitsblatt für eine Kompetenz Ihres Berufs

Kompetenz: _____ Beruf: _____

Definition in einem Satz:

Stufe	Was man sehen oder hören kann
1	
2	
3	
4	

PRÜFLISTE

- ☐ Jede Stufe beschreibt Verhalten, keine Wertung.
- ☐ Die Stufen sind unterscheidbar.
- ☐ Zwei Personen kommen mit dem Anker zum gleichen Ergebnis.
- ☐ Der Anker passt zu einer Situation in unserer Übung.

PASSENDE SITUATION IN DER ÜBUNG

BEOBSACHTUNGSBOGEN

Eine Seite je Person und Übung

Name		Datum	
Übung		Beobachtung	

Kompetenz	Beobachtetes Verhalten, wörtlich und ohne Wertung	Stufe 1 bis 4
Zusammenarbeit		
Kommunikation		
Problemlösen		
Umgang mit Druck		
Zuverlässigkeit		
Eigene:		

Beispiel für einen guten Eintrag: „Fragt Mia nach ihrer Idee und baut sie in den Plan ein.“

(Zusammenarbeit, Stufe 3)

Kein guter Eintrag: „Wirkt sympathisch und engagiert.“

BESONDERE BEOBSACHTUNGEN

GRUPPENÜBERSICHT

Stufen der Beobachtenden zusammentragen

Person	Zusammena	Kommunika	Problemlö	Umgang mi	Zuverläss	Lernberei	Eindruck

Tragen Sie je Feld die Stufe und das Kürzel der beobachtenden Person ein, zum Beispiel „3 (A)“. Lücken zeigen, wo nicht genug beobachtet wurde.

AUFFÄLLIGKEITEN IN DER GRUPPE

ABGLEICHPROTOKOLL UND BEOBACHTUNGSFEHLER

Abweichungen klären, bevor entschieden wird

Person	Kompetenz	A / B	Beispiele und Klärung	Einigung

BEOBACHTUNGSFEHLER: PRÜFEN SIE SICH SELBST

- ☐ Erster Eindruck: Habe ich früh ein Bild gebildet und danach nur noch bestätigt?
- ☐ Halo: Strahlt eine Stärke auf alle Kompetenzen aus?
- ☐ Sympathie: Beurteile ich ähnliche Menschen milder?
- ☐ Mildefehler oder Strenge: Vergebe ich immer hohe oder niedrige Stufen?
- ☐ Tendenz zur Mitte: Vermeide ich klare Urteile?
- ☐ Kontrast: Beurteile ich im Vergleich zur Person davor?
- ☐ Müdigkeit: Beobachte ich am Ende des Tages anders?

RÜCKMELDEBOGEN

Für das Gespräch mit der teilnehmenden Person

Name		Datum	
------	--	-------	--

WAS UNS POSITIV AUFGEFALLEN IST (MIT BEISPIEL)

WAS BEIM NÄCHSTEN MAL HELFEN KÖNNTE

WIE DIE PERSON DIE ÜBUNG ERLEBT HAT

WIE ES WEITERGEHT

- ☐ Einladung zu einem weiteren Schritt
- ☐ Gespräch mit Eltern angeboten
- ☐ Absage mit Angebot (anderer Beruf, spätere Bewerbung)
- ☐ Offene Fragen:

Tipp: Beginnen Sie mit einer Stärke, nennen Sie höchstens zwei Hinweise und fragen Sie nach der Sicht der Person. Sagen Sie nichts, was Sie nicht mit einem Beispiel belegen können.

DOKUMENTATION UND DATENSCHUTZ

Vermerke für Ihre Unterlagen

Punkt	Eintrag
Zweck der Beobachtung	
Rechtsgrundlage / Einwilligung	
Wer hat Zugang?	
Speicherort	
Löschdatum	
Eltern informiert (Minderjährige)	
Verantwortliche Person	

- ☐ Teilnehmende vorab informiert, was beobachtet wird und wozu
- ☐ Freiwilligkeit erklärt, Alternativen angeboten
- ☐ Foto und Video nur mit gesonderter Einwilligung
- ☐ Bögen verschlossen bzw. zugriffsgeschützt aufbewahrt
- ☐ Löschregel schriftlich festgelegt

Hinweis: Diese Seite ersetzt keine Prüfung durch Ihre Datenschutzbeauftragte oder Rechtsberatung. Entscheidungen sollten nie allein auf Spielergebnissen beruhen.