

Auswahlverfahren für den Direkteinstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst

Das Assessment Center

Auf dem Weg zum Polizeiberuf steht das beobachtete Verhalten der Bewerberinnen und Bewerber im Assessment Center im Vordergrund.

Zuerst werden die anwesenden Bewerberinnen und Bewerber in Prüfungsgruppen eingeteilt. Anschließend stellen sich alle im Rahmen einer Vorstellungsrunde kurz vor, damit man im weiteren Verfahren auch weiß, mit wem man es überhaupt zu tun hat. Im Rahmen der Vorstellungsrunde können die Teilnehmer aus einem Pool von Rollenspielen und Vorträgen ihre Aufgaben auswählen.

Neben den Bewerberinnen und Bewerbern sind die zwei Mitglieder der jeweiligen Auswahlkommission, sowie die Rollenspielerin oder der Rollenspieler aus der Behörde vor Ort.

Mitglieder der Auswahlkommission

Die Auswahlkommission besteht aus zwei Verhaltensbeobachtern. Diese Verhaltensbeobachterinnen und Verhaltensbeobachter sind gründlich ausgebildet und auf ihren Job als Beobachter gut vorbereitete Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte oder sie kommen aus dem Bereich der Polizeiverwaltung. Die Ergebnisse ihrer Verhaltensbeobachtungen und ihre persönliche Bewertung tauschen sie direkt im Anschluss an die Aufgaben miteinander aus und, wenn nötig, diskutieren sie diese auch.

Rollenspieler

In Rollenspielen übernimmt die Rollenspielerin oder der Rollenspieler die Aufgabe, die Bewerberinnen und Bewerber in eine Situation zu versetzen, in der diese entscheiden müssen, wie sie reagieren bzw. sich verhalten. Damit in Rollenspielen die Bewerberinnen und Bewerber mit vergleichbar schwierigen Situationen konfrontiert werden, ist es Aufgabe der Rollenspielerin bzw. des Rollenspielers, weitgehend standardisierte, jedoch realistische Sachverhalte darzustellen. Dabei geht es unter anderem darum, Teilnehmerinnen oder Teilnehmer am AC in eine vorgegebene Konfliktsituation einzuführen, in der spontanes Verhalten sichtbar und Problemlösestrategien erkennbar werden.

Rollenspiel Nr. 1, Zeitdauer ca. 5- 10 Minuten

Es geht um einen Konflikt zwischen Kollegen. Eine alltägliche Problemsituation wird vorgegeben, in der die Rollenspieler diejenigen sind, die das Problem verursachen. Die Bewerberin/ der Bewerber soll nun zeigen, wie sie mit der Kollegin / dem Kollegen umgehen.

Präsentation (Vortrag),

15 Minuten Vorbereitungszeit, 5 Minuten Vortrag, anschließend werden Fragen zum Vortrag gestellt.

Aus unterschiedlichen Themenbereichen können sich die Bewerberinnen und Bewerber für ein Thema entscheiden und auch dafür, aus welchen zwei Blickwinkeln man diesen Vortrag halten möchte. Beispiel: Ist die Aufhebung der TÜV-Untersuchung für Kraftfahrzeuge sinnvoll? Dieses Thema kann man z. B. aus der Sicht eines Autofahrers oder der Autoindustrie betrachten.

Rollenspiel Nr. 2, Zeitdauer ca. 20 Minuten

Die Bewerberin/ der Bewerber befindet sich als Praktikantin/ Praktikant in einem Büro der Polizei. Dort ist natürlich viel zu tun und es kommt zu verschiedenen Anrufen, Termine sind aufzunehmen und zu bearbeiten und gleichzeitig müssen noch vorgegebene schriftliche Arbeiten erledigt werden. Trotz all der Arbeit sollen die „einströmenden“ Infos möglichst korrekt bearbeitet werden.

Strukturiertes Auswahlgespräch, Zeitdauer ca. 45 Minuten

Das strukturierte Interview besteht aus einer kurzen Einführung, in der der Bewerberin/ dem Bewerber ganz genau von der Auswahlkommission dargestellt wird, wie die Struktur des Interviews aussieht. Zuerst soll die Bewerberin/ der Bewerber sich selbst vorstellen und z. B. etwas zu ihrem/ seinem bisherigen Leben und ihrer/seiner Motivation Polizist zu werden, erzählen. Zudem ist es den Beobachtern auch sehr wichtig, etwas über die Vorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber über den Polizeiberuf zu erfahren. Anschließend bekommt die Bewerberin/ der Bewerber einen Fragenkatalog zugeteilt, in dem sie/ er jede einzelne Frage möglichst ausführlich beantworten soll. Alle Antworten der Bewerberin/ des Bewerbers werden in Bezug auf gewisse Kompetenzmerkmale bewertet und fließen später in den Rangordnungswert ein.

Nach diesem Teil ist das Assessment Center auch schon fast vorbei und die Bewerberinnen und Bewerber müssen lediglich nur noch auf ihre Ergebnisbekanntgabe warten. Am Ende des Assessment Center erhalten die Bewerberinnen und Bewerber von der Auswahlkommission eine Rückmeldung zu ihrem Rangordnungswert (ROW). Dieser setzt sich aus den Ergebnissen des am ersten Tag absolvierten PC-Tests und den bewerteten Beobachtungen des ACs zusammen. Die Auswahlkommission begründet ihre Entscheidung und gibt der

Bewerberin / dem Bewerber auch eine Einschätzung zu ihrer Erfolgswahrscheinlichkeit anhand der Rangordnungswerte der Vorjahre.