

Bsp. II: DIE POTENZIALERMITTLUNG ZUR FÖRDERUNG VON MITARBEITER/INNEN

DIE FRAGESTELLUNG

Sie suchen Unterstützung bei der Weiterentwicklung von Mitarbeiter/innen, die das Potenzial für weiterführende (Führungs-)Aufgaben in Ihrem Haus haben. Dazu gehört:

- die Identifikation von passenden Kandidaten/innen
- die Ermittlung von individuellen Stärken-/Schwächen-Profilen als Basis für eine adäquate Förderung

UNSERE DIENSTLEISTUNGSPALETTE

Bei der Potenzialermittlung können wir Sie bei folgenden Arbeitsschritten unterstützen:

1. Erstellung eines Anforderungsprofils für Nachwuchs(führungs)-kräfte
2. Gestaltung eines Rekrutierungsverfahrens (eigene Bewerbung, Auswahl nach bestimmten Kriterien)
3. Durchführung eines Verfahrens zur Potenzialermittlung: Individuelle Begutachtung durch Experten
4. Entwicklungs-Assessment-Center (Gruppenverfahren mit max. acht Teilnehmer/innenn und zwei Experten/innen, die im Rahmen eines Planspiels zu Erkenntnissen über ihre Eignung für weiterführende Aufgaben kommen)
5. Erarbeitung von individuellen Entwicklungsplänen
6. Planung und Durchführung von on- und off-the-Job-Fördermaßnahmen

IHRE ZUSAMMENARBEIT MIT UNS

Welches Verfahren zur Potenzialanalyse für Ihr Haus besonders geeignet ist, hängt von vielen Faktoren ab:

- Welche inhaltlichen Schwerpunkte wollen Sie setzen?
- Welches Verfahren passt am besten zu der Kultur Ihres Hauses?
- Um wie viele Kandidaten/innen geht es?
- Wie viel Einfluss sollen bestimmte Instanzen nehmen?
- Wie viel Aufwand ist angemessen?

Wir bieten Ihnen eine umfangreiche Beratung, welche Variante für Sie in Frage kommt. Sie können aus verschiedenen Modulen wählen, die an Ihren speziellen Bedarf angepasst werden.

WEITERE INFORMATION UND KONTAKT

KOMMA arbeitet mit Expertinnen und Experten zusammen, die über eine langjährige erfolgreiche Berufserfahrung im Bereich Personalauswahl / Nachwuchskräfteentwicklung verfügen.

Für die fachliche Betreuung unserer Produkte in diesem Bereich ist Dipl.-Psych. Petra Massierer verantwortlich.

Wenn Sie weitere Informationen wünschen oder an einem ersten kostenfreien Beratungsgespräch interessiert sind, nehmen Sie gerne mit uns Kontakt auf:

KOMMA – Standort Altenholz
Karin Peters
T 0431 | 3209-118
F 0431 | 3209-117
peters@fhvd.de



Kompetenzzentrum für
Verwaltungs-Management

STANDORT BORDESHOLM

Heintzestr. 13
24582 Bordesholm
T 04322 | 693-0
F 04322 | 693-531
fortbildung@komma-sh.de
www.vab-sh.de

STANDORT ALTENHOLZ

Rehmkamp 10
24161 Altenholz
T 0431 | 3209-130
F 0431 | 3209-117
beratung@komma-sh.de
www.fhvd.de

QUALIFIZIERTES PERSONAL GEWINNEN DURCH PROFESSIONELLE AUSWAHLVERFAHREN

- Bewerbungsgespräche
- Auswahl-AC
- Potenzialanalysen
- Entwicklungs-AC

I N F O



Kompetenzzentrum für
Verwaltungs-Management

PROFESSIONELLE PERSONALAUSWAHL – SIE HABEN DIE WAHL ...

ERFOLGSFAKTOR PERSONALAUSWAHL

Personalauswahl ist:

- entscheidend für den Erfolg einer Organisation
- bedeutend für das Image der Organisation
- Werbung für die Organisation
- teuer, wenn Fehlentscheidungen getroffen werden

Ausschlaggebend für den beruflichen Erfolg ist die optimale persönliche und fachliche Eignung des Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin für seine/ihre Funktion. Ein/e Kandidat/in muss in die Organisation und in das Team passen, das nötige Fachwissen mitbringen und den menschlichen Herausforderungen der Aufgabe gewachsen sein. Eine falsche Personalentscheidung lässt die Bearbeitung von Aufgaben und Projekten stocken, bringt Unruhe in die Arbeitsgruppe und bringt für die Person selbst negative Konsequenzen mit sich. Sie kostet der Organisation Geld und ist in der Regel kaum oder nur sehr schwer rückgängig zu machen.

BEREICHE DER PERSONALAUSWAHL,

Die gängigsten Bereiche, in denen Auswahlentscheidungen zu treffen sind:

- die Auswahl von Auszubildenden,
- die Auswahl von neuen Mitarbeiter/innen und Führungskräften,
- die Entscheidung, welche Personen in einen „Nachwuchspool“ aufgenommen werden,
- die Potenzialermittlung, als Entscheidungsgrundlage, welche Personen weiterführende Ausgaben übernehmen sollen.

WICHTIGE ARBEITSSCHRITTE

im Rahmen von Auswahlentscheidungen sind:

- die Auswahl eines Verfahrens zur Rekrutierung von interessierten Kandidaten/innen
- die Abstimmung des konkreten Anforderungsprofils für die Stelle
- die Gestaltung bzw. Auswahl eines passenden Verfahrens zur Auswahl der Kandidaten/innen, z. B. die
 - Bewertung schriftlicher Unterlagen
 - Durchführung von Testverfahren
 - Auswahl durch Gespräche
 - Begutachtung von Gruppenauswahlverfahren / Assessment Centern
 - die Durchführung von Potenzialanalysen
- die kompetente Durchführung der Maßnahmen

(KRITISCHE) FRAGEN ZUM VORGEHEN

- Wie treffen wir die richtige Entscheidung? Wie finden wir die Kandidaten/innen, die sich optimal in ihr zukünftiges Arbeitsumfeld integrieren und ihre Aufgabe erfolgreich bewältigen? Wie finden wir heraus, ob „die Chemie stimmt“?
- Wie können wir die Stärken und Schwächen eines/r Kandidat/in herausfinden? Wie erfassen wir seine/ihre persönliche Qualifikation? Wie entziehen wir uns der Macht des ersten Eindrucks? Wie erkennen wir Blender? Wie viel Einfluss darf der Bauch auf die Entscheidung haben? Wie schaffen wir es, den Entscheidungsprozess so objektiv wie möglich zu gestalten?
- Welches Verfahren passt in unser Haus? Welches Verfahren macht bei unserer speziellen Fragestellung Sinn?
- In welcher Form binde ich die Gremien unserer Organisation in die Konzeption bzw. Auswahl und Durchführung des Verfahrens ein?
- Wie schaffen wir es, das Verfahren in unserer Organisation mit einer hohen Qualität durchzuführen? Wie qualifizieren wir unsere Entscheidungsträger? Welche externe Unterstützung gibt es?

UNSER ANSATZ

Eckpunkte der Personalauswahl-Arbeit von KOMMA sind eine hohe Beratungsqualität und ein Umgang mit den Kandidaten/innen, der durch Wertschätzung und Transparenz gekennzeichnet ist.

KOMMA

- unterstützt Sie in allen Phasen der Konzeption und Durchführung von Personalauswahlverfahren in Ihrer Organisation,
- bietet Ihnen maßgeschneiderte Lösungen für Ihre speziellen Fragestellungen und Ihren individuellen Auswahlprozess,
- gibt punktuell Unterstützung – d. h. Sie wählen aus verschiedenen Modulen die Dienstleistungen aus, die Sie benötigen.

Nachfolgend sind beispielhaft zwei Bereiche, in denen Organisationen Auswahlentscheidungen treffen, näher beschrieben:

- die Auswahl von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- die Potenzialermittlung zur optimalen Förderung von Mitarbeiter/innen

Bsp. I: DIE AUSWAHL VON NEUEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN

DIE FRAGESTELLUNG

Sie suchen Unterstützung bei der Beschaffung und Auswahl von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Führungskräften.

UNSERE DIENSTLEISTUNGSPALETTE

Bei der Auswahl geeigneter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wir Sie bei folgenden Arbeitsschritten unterstützen:

1. Erstellung einer Aufgabenbeschreibung und eines Anforderungsprofils
2. Erstellung einer Personalanzeige, ggf. Einsatz von alternativen Personalbeschaffungs- / Personalmarketingmethoden
3. Erstellung einer Kurzpräsentation der Organisation
4. Vorauswahl der Bewerber/innen anhand der schriftlichen Unterlagen
5. Erstellung eines Interviewfadens zur Durchführung von Bewerbungsgesprächen
6. Durchführung der Bewerbungsgespräche
7. Durchführung eines Auswahl-Assessment Centers
8. Erstellung von Experten-Gutachten über die Eignung des/der Kandidaten/in

IHRE ZUSAMMENARBEIT MIT UNS

Wir orientieren uns an Ihren Bedarfen und stellen Ihnen unsere Expertise zur Verfügung.

Wir unterstützen Sie mit professionellen Berater/innen und bewährten Methoden dabei, die richtigen Kandidaten/innen für Ihre Organisation zu finden, und geben Ihnen mehr Sicherheit bei der Entscheidung über wichtige Personalfragen.

Sie entscheiden, in welcher Form und bei welchen Arbeitsschritten Sie diese Unterstützung benötigen.

Wir bieten Ihnen maßgeschneiderte Konzepte und kompetente Beratung, die auf Ihre Wünsche eingeht.