



50 Jahre ¹⁹⁶⁵⁻²⁰¹⁵

Lebenshilfe

Dillenburg e.V.

Einzigartig. Echt. Direkt.

www.lebenshilfe-dillenburg.de



Lebenshilfe
Dillenburg e.V.

„Von der Stellenausschreibung bis ins Unternehmen – Personalgewinnung flexibel und dynamisch gestalten.“

Dr. Oliver Schmitzer
Vorstand
Lebenshilfe Dillenburg

Agenda

- Warum ein neues Verfahren?
- Die Grundlage: Anforderungs- und Kompetenzprofil
- Der Prozess
- Wieso flexibel & dynamisch?
- Erfahrungen

Warum ein neues Verfahren?

- Generationenwechsel in Schlüsselstellen.
- Bauchgefühl alleine reicht nicht mehr aus.
- Blick auf Kompetenzen bisher vernachlässigt.
- Tragfähige Entscheidungsgrundlage als Ergebnis.
- Entscheidungssicherheit: worauf lässt man sich ein, wie gut passt der/die KandidatIn auf das Profil der Stelle, welche Stärke und welche Entwicklungsfelder hat er/sie.

Fokus des Vortrages: Schlüsselstellen

Prozess

Stellenausschreibung

- Grundlage: Festlegung von Anforderungen und Kompetenzen
- Stellenschaltung
- Bewerbermanagement und ABC-Analyse

- Einladung:
 - Hospitation
 - Interview
 - Vorab: Selbsteinschätzung zu Kompetenzen

Hospitation

- Einblick für Bewerber
- Den Bewerber im Arbeitsumfeld wahrnehmen

Strukturiertes Interview

- Fragen zu:
- Motivation und Qualifikation
 - Personaler Kompetenz
 - Sozial-kommunikativer Kompetenz
 - Aktivitäts- und Handlungskompetenz
 - Fach- und Methodenkompetenz

Entwicklungscenter

- Persönliche Präsentation
- Mitarbeitergespräch
- Konzepterarbeitung und Präsentation
- Interview und Reflexion

Die Grundlage

Anforderungs- und Kompetenzprofil erstellen

- Wen brauchen wir, was muss er mitbringen?
 - Fachwissen alleine reicht nicht mehr aus.
➔ Anforderungs- und Kompetenzprofil
 - Auswahl von gewünschten Kompetenzen aus vier Kompetenzbereichen:
 - ★ Personale Kompetenz
 - ★ Aktivitäts- und Handlungskompetenz
 - ★ Sozial-kommunikative Kompetenz
 - ★ Fach- und Methodenkompetenz

Das Kompetenzmodell stützt sich auf vier Grundkompetenzen:

- personale Kompetenz (P)
- Aktivitäts- und handlungsbezogene Kompetenz (A)
- fachlich-methodische Kompetenz (F)
- sozial-kommunikative Kompetenz (S)

Der Kompetenzatlas verfeinert die 4 Grundkompetenzen in 64 Teilkompetenzen, welche mit präzisen Definitionen hinterlegt sind.

➤ Hier wird ersichtlich wo die Stärken einer Person liegen und sich ggf. Positives in Negatives verwandelt

| P Personale Kompetenz | | | | Aktivitäts- und Handlungskompetenz A | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------------------|-------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| Loyalität | Normativ-ethische Einstellung | Einsatzbereitschaft | Selbstmanagement | Entscheidungsfähigkeit | Gestaltungswille | Tatkraft | Mobilität |
| P | | P/A | | A/P | | A | |
| Glaubwürdigkeit | Eigenverantwortung | Schöpferische Fähigkeit | Offenheit für Veränderungen | Innovationsfreudigkeit | Belastbarkeit | Ausführungsbereitschaft | Initiative |
| Humor | Hilfsbereitschaft | Lernbereitschaft | Ganzheitliches Denken | Optimismus | Soziales Engagement | Ergebnisorientiertes Handeln | Zielorientiertes Führen |
| P/S | | P/F | | A/S | | A/F | |
| Mitarbeiterförderung | Delegieren | Disziplin | Zuverlässigkeit | Impulsgeben | Schlagfertigkeit | Beharrlichkeit | Konsequenz |
| Konfliktlösungsfähigkeit | Integrationsfähigkeit | Akquisitionsstärke | Problemlösungsfähigkeit | Wissensorientierung | Analytische Fähigkeiten | Konzeptionsstärke | Organisationsfähigkeit |
| S/P | | S/A | | F/P | | F/A | |
| Teamfähigkeit | Dialogfähigkeit, Kundenorientierung | Experimentierfreude | Beratungsfähigkeit | Sachlichkeit | Beurteilungsvermögen | Fleiß | Systematisch-methodisches Vorgehen |
| Kommunikationsfähigkeit | Kooperationsfähigkeit | Sprachgewandtheit | Verständnisbereitschaft | Projektmanagement | Folgebewusstsein | Fachwissen | Marktkennntnisse |
| S | | S/F | | F/S | | F | |
| Beziehungsmanagement | Anpassungsfähigkeit | Pflichtgefühl | Gewissenhaftigkeit | Lehrfähigkeit | Fachliche Anerkennung | Planungsverhalten | Fachübergreifende Kenntnisse |
| S Sozial-kommunikative Kompetenz | | | | Fach- und Methodenkompetenz F | | | |

- ≥ 12 und ≤ 22 Geringe Kompetenzausprägung
- ≥ 23 und ≤ 34 Mittlere Ausprägung
- ≥ 35 und ≤ 40 Hohe Ausprägung
- ≥ 41 und ≤ 48 Sehr starke Ausprägung (Tendenz zur Übertreibung?)

Prozess

Stellenausschreibung & Hospitation

- Stellenausschreibung auf Grundlage des Anforderungs- und Kompetenzprofils.
- Stellenabhängige (flexible) Wahl der:
 - Ausschreibungsmedien und Reichweite.
- ABC-Vorauswahl durch Abgleich von Anforderungs-/Kompetenzprofil und den Bewerbungen.
- Selbsteinschätzung
 - Online-Kompetenzprofil (Fragebogen)
- Hospitation
 - 1-3 Stunden vor Ort

Prozess

Strukturiertes Interview & Entwicklungscenter

- Strukturiertes Interview
 - Fragen zu Motivation, Qualifikation und Kompetenzen
- Entwicklungscenter
 - ★ Wie verhält sich der Bewerber in konkreten, stellenbezogenen und praxisnahen Jobsituationen.
- Ergebnis:
 - tragfähige Entscheidungsgrundlage
 - Entscheidungssicherheit

Erfahrungen

- „Wo bleibt der Mensch?“
- „sehr technisch“
 - ➔ Widerstände
- Aufwendiges Verfahren
- + Kandidaten werden sichtbar mit Stärken und Entwicklungsfeldern:
 - Grundlage für ein detailliertes Feedback.
 - Grundlage um den neuen Mitarbeiter bei seinen persönlichen Herausforderungen passgenau zu unterstützen und zu entwickeln.

Fazit

- Bewahren
- Wagen
- Begleiten lassen
- Flexibel & dynamisch bleiben