



Personalauswahl heute im CC

Alles anders, oder ...?

Referenten:

Heike Seibt-Lübbe (HSL Team, Berlin)

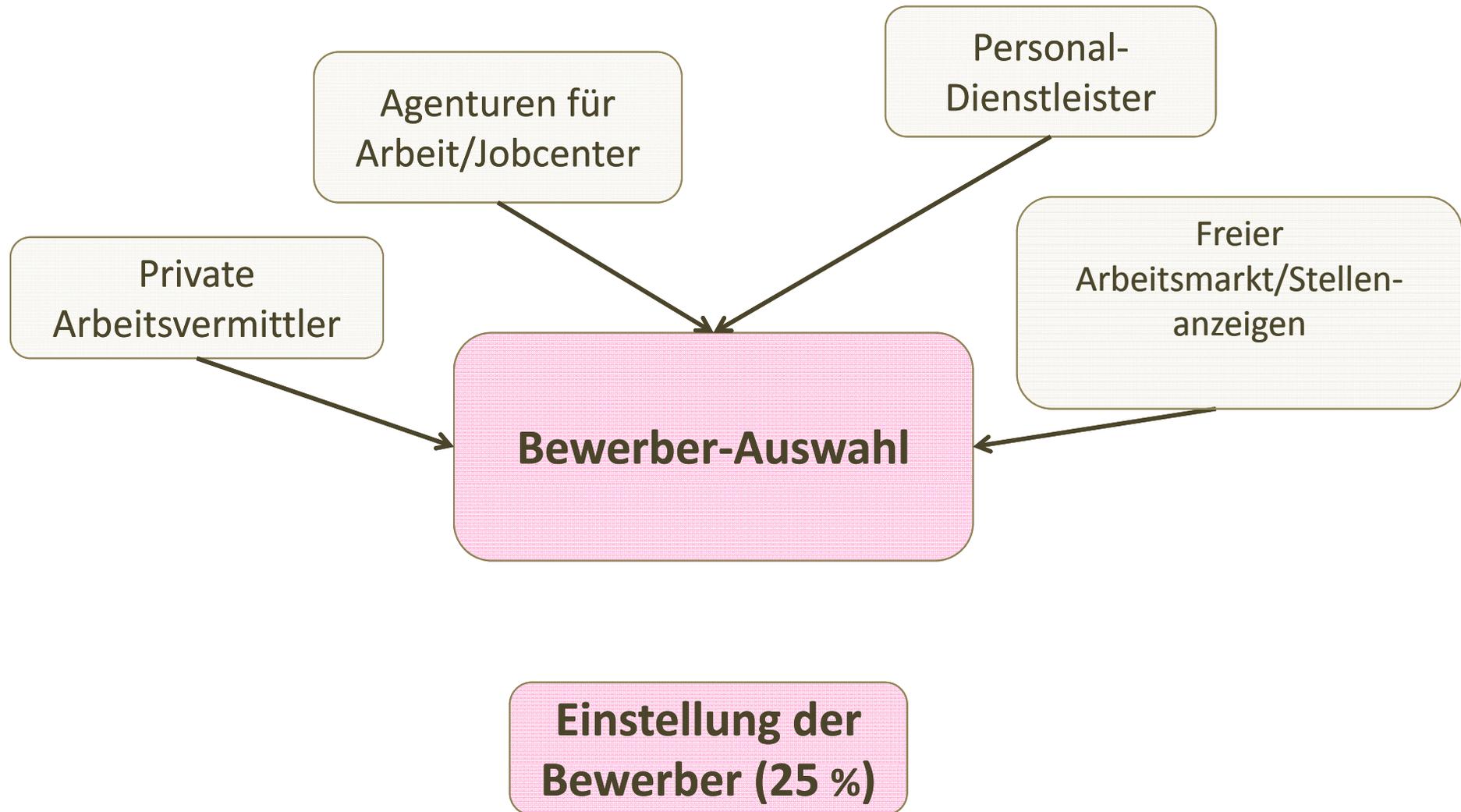
Leo Staub-Marx (SNT Deutschland AG, Potsdam)



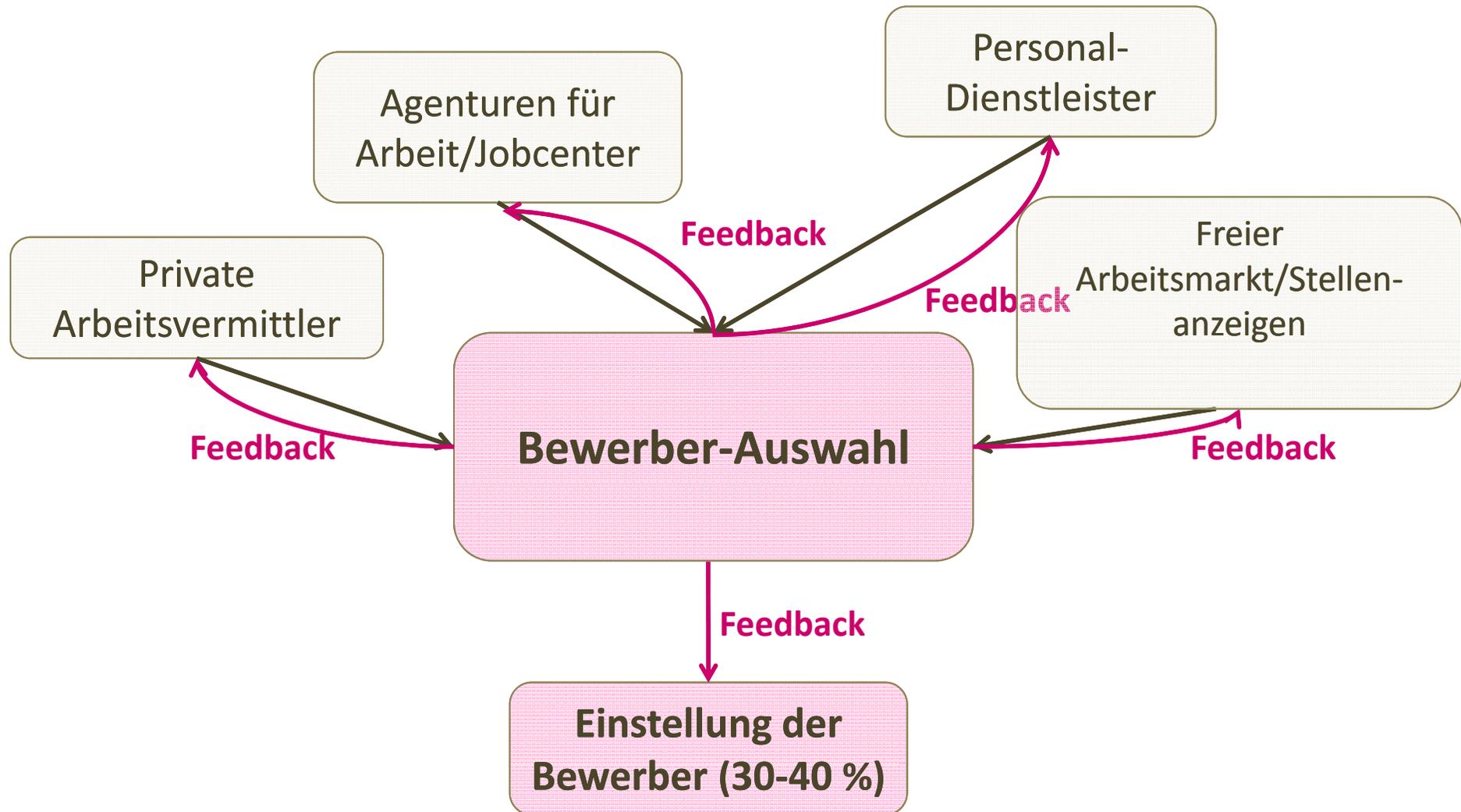
Thesen

- Eine innovative Branche erfordert professionelle Methoden und Qualitäten der Personalauswahl
- Das Personalmarketing spielt eine immer größere Rolle für das Image eines Unternehmens nach innen und nach außen

Ist-Situation im CC



Soll-Situation im CC





Ablauf derzeit:

- Telefoninterview
- Online-Bewerbung vorab
- Telefon-Test
- Ein-Personen-Entscheidung (Recruiter, Teamleiter)
- Fehlendes Feedback

Imagewirkung nach innen und außen stärken

- Jeder Bewerber ist ein Multiplikator des Unternehmens-Images



- Evaluierung von Personalauswahl-Prozessen ist notwendig

Unser Personal-Auswahlprozess

Briefing mit Auftraggeber

(mit Projekt-Manager; HR-Manager; externe Berater)

Wie viele MA?
Welche Kriterien?
Wie soll gesucht und ausgewählt werden?

Vorstellung eines Personal-Auswahlverfahrens

Vorstellung und Abstimmung der Kriterien und Abläufe; Zeiträume

Durchführung eines Auswahl-Verfahrens

(mit HR-Recruiter; TL; externer Berater)

Assessment-Center:
Testen der Bewerber entsprechend der Vorgaben durch Auftraggeber

Unser Auswahlprozess

Bewertung

(durch Beobachter-Team)

Abstimmung der Einschätzung
anhand der definierten Kriterien

Feedback

(durch Beobachter-Team)

mündliches Feedback an jeden
Bewerber

Feedback

(durch externe Berater an
Auftraggeber)

Dokumentation der Einschätzung
und der Ergebnisse



Assessment-Center

Vorteile:

- Vielfalt an Tests – differenzierte Beurteilung der Bewerber
- Klare Kriterien und Skalen der Bewertung
- Mehrere Beobachter = objektivere Bewertung
- Interner Austausch über Werte wird initiiert
- Transparenz des Prozesses der Bewertung
- Feedback-Kultur wird gefördert



Assessment-Center

Es ist gut geeignet, um:

- die Personalauswahl zu professionalisieren
- die Werte-Diskussion intern zu forcieren- Welche Mitarbeiter suchen wir und was zeichnet uns als Unternehmen aus?
- die Imagewirkung nach innen und außen zu stärken



Bewerber-Auswahl in Anbetracht des demografischen Wandels:

... bedeutet: Diversity praktizieren

Spezielle Zielgruppen von Bewerbern unterschiedlichen Verfahren unterziehen

- Bewerber ohne Telefonie-Erfahrungen
- 50 +
- Migranten
- Bewerber mit Handicap



Vielen Dank!

Ihr Ansprechpartner:

HSLTeam:

Heike Seibt-Lübbe

Geschäftsführerin

Scabellstraße 14
14109 Berlin

T: 030 60 98 98 55

F: 030 60 98 98 56

M: 0174 2 13 75 57

h.seibt-luebbe@hslteam.de

www.hslteam.de

Präsentiert mit Smart-Perform.

Die Software ist ein Produkt und wird uns zur
Verfügung gestellt von:

 **ICT** **INNOVATIONEN.**
IT- UND MEDIEN-TECHNIK.



HSLTeam: