

Wie geht das
denn?

Potenzialanalyse und Assessment zur **Personalauswahl** von (Führungs-)Personal im Rettungsdienst

Prof. Dr. Bettina Schleidt

SRH Hochschule Heidelberg

ready-for-take-off.de / human-factors-consult.com

Zur Person

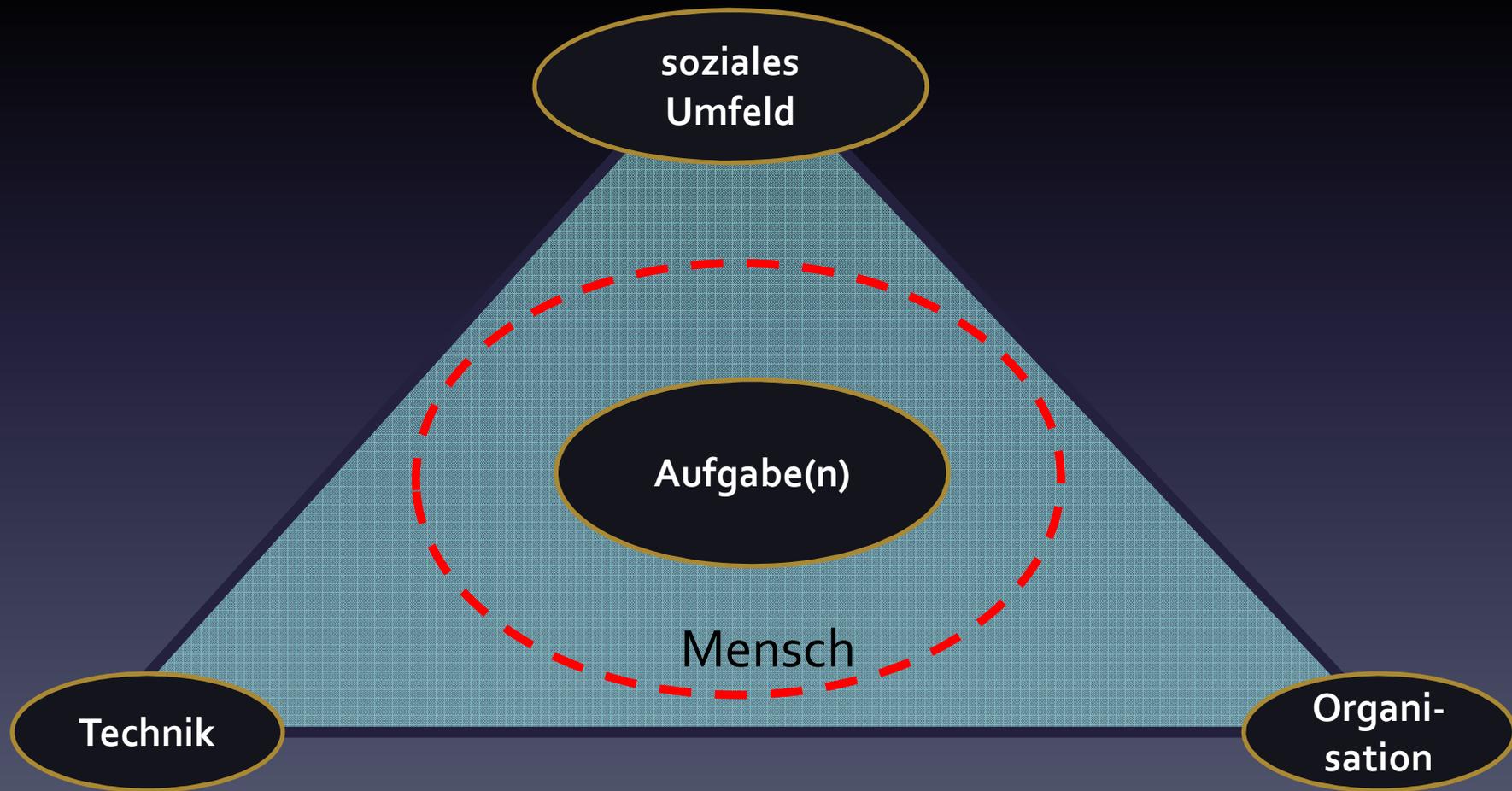


- Studium der Psychologie an der TU Darmstadt
- Langjährige Führungsverantwortung im DRK KV Offenbach, Kreisbereitschaftsleitung & Mitglied Stab Offenbach/M.
- Promotion an der TU Kaiserslautern
- Selbstständige Beraterin zum „Mensch bei der Arbeit“ bzw. zu Fragestellungen der Angewandten Psychologie, Coaching
- Professur an der SRH Hochschule Heidelberg

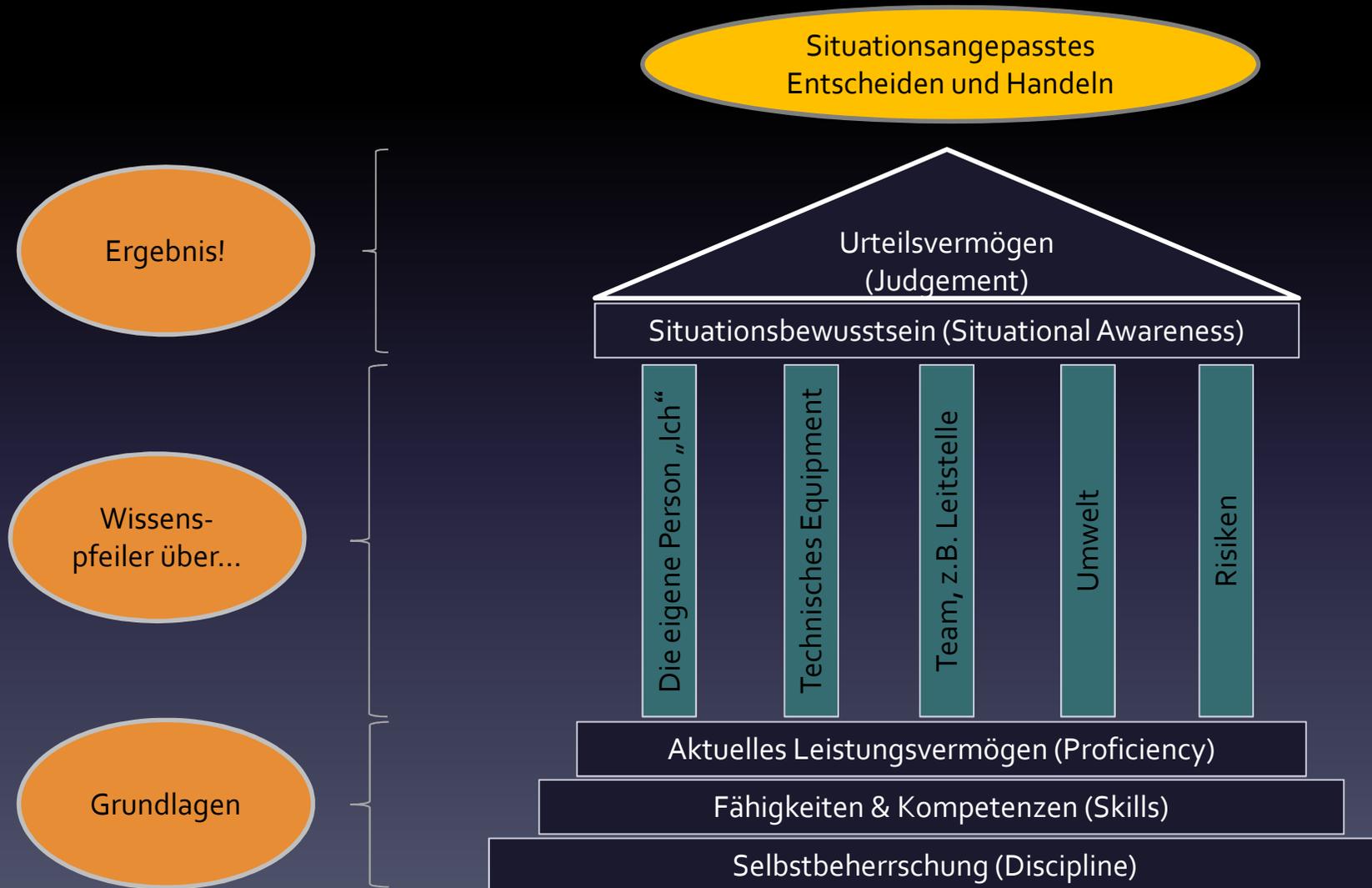
Der Ausgangspunkt

- Was muss (Führungs-)Personal im Rettungsdienst können?
- Welche Kompetenzen, welche Einstellung, welche Motive... benötigen sie an welcher Stelle?

Rahmenbedingungen



Situationsbewusstsein



Fragen

- Wie werden die Voraussetzungen bzw. Anforderungen ermittelt?
- Wie wird überprüft, ob sie beim Bewerber vorhanden sind?

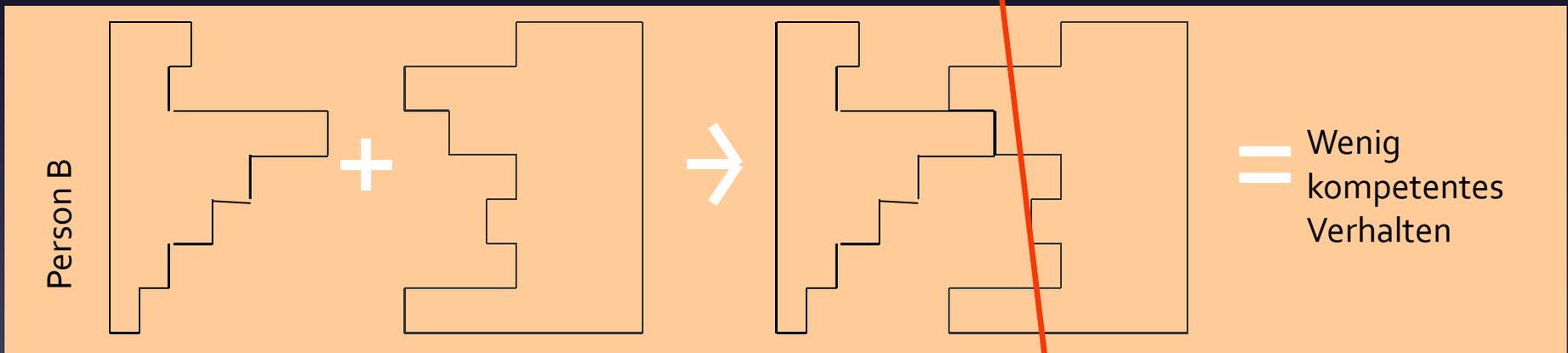
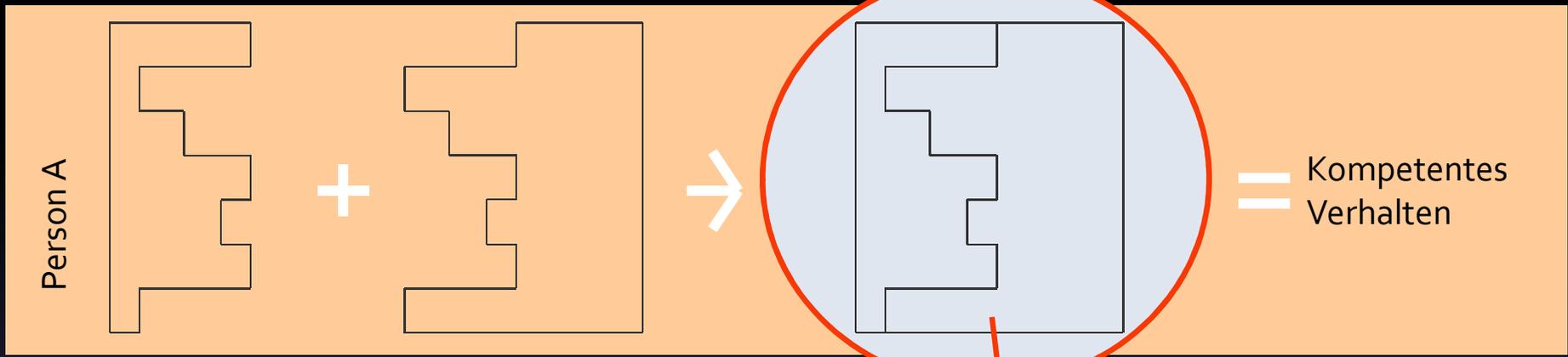
Personalauswahl



Idealbild

- Basierend auf einer **Anforderungsanalyse**:
 - Rekrutierung von Personal
 - Einsatz von Auswahltechniken
 - Identifizierung des für eine Stelle am Besten geeigneten Bewerber
- Ziel: **Passung** zwischen den Anforderungen der Tätigkeit einerseits und den Qualifikationen der Person, also ihren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen andererseits

Person-Job Passung



Kompetenzen

Arbeits-
anforderungen

Guter FIT

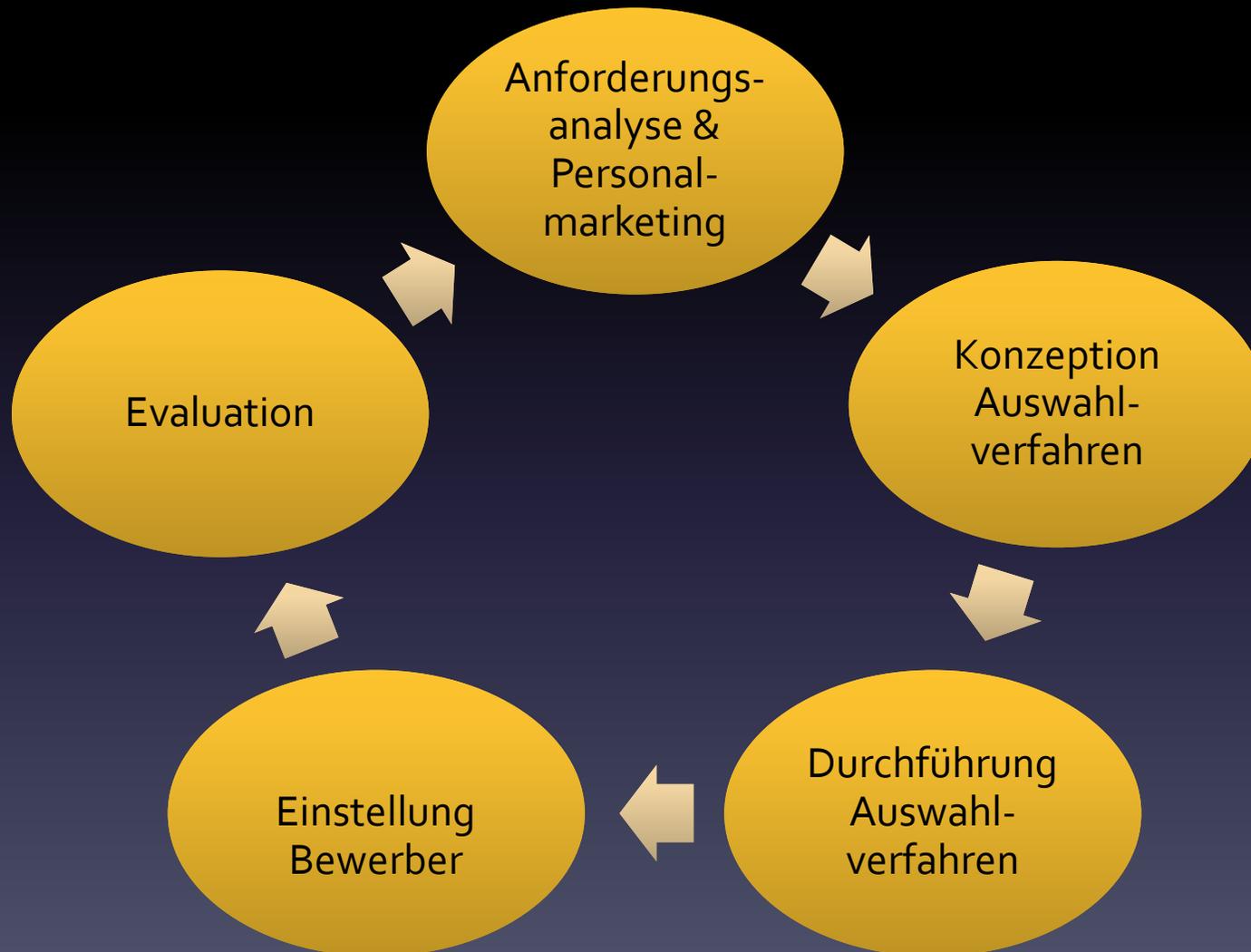
Passung...



Berufstätigkeit	Aspekte der Passung	Person
Tätigkeitsanforderungen	Qualifikatorische Passung	Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten
Befriedigungspotenziale	Bedürfnisbezogene Passung	Bedürfnisse, Motive, Interessen, Werthaltungen
Laufbahnanforderungen	Potenzialbezogene Passung	Lernfähigkeit, Lernbereitschaft, soziale Kompetenz, Selbstvertrauen

Quelle: Nerdinger et al., 2011

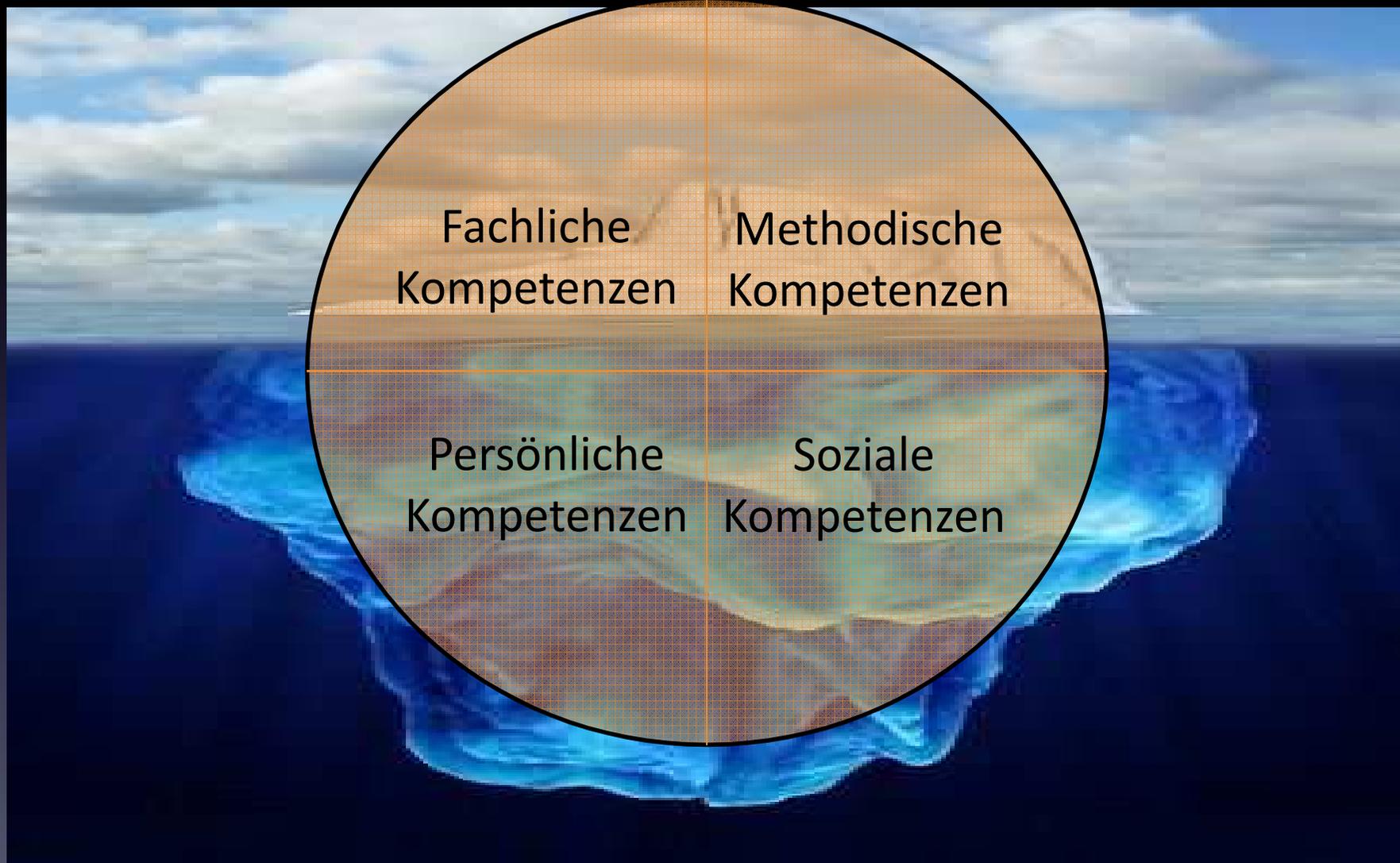
Prozess der Personalauswahl



Startpunkt

- Das zentrale Ziel von **Anforderungsanalysen** besteht darin, **Leistungsvoraussetzungen und Merkmale** von Personen für bestimmte Positionen, Tätigkeitsgruppen oder Berufe zu identifizieren. Analysegegenstände sind hierbei in erster Linie die Arbeitsaufgaben und die bei ihrer Erfüllung zu bewältigenden **sensomotorischen, kognitiven, sozialen und emotional-motivationalen** Anforderungen.

Kompetenzen



Auswahlverfahren

Biografieorientierte Verfahren

- Zukünftiges Verhalten wird aus vergangenem Verhalten vorhergesagt
- z.B. Biografisches Interview, Bewerbungsunterlagen

Eigenschaftsorientierte Verfahren

- Auf zukünftiges Verhalten wird aufgrund von Eigenschaften der Person geschlossen
- Intelligenztests, Persönlichkeitstests, Integritätstests

Simulationsorientierte Verfahren

- Prüfung der Eignung eines Bewerbers anhand eines realitätsnahen Verfahrens
- Arbeitsprobe, Probezeit, Assessment Center

Assessment Center (AC)

- Kombination aus verschiedenen Verfahren zur Erfassung berufsrelevanter Kompetenzen
 - Rollenspiele
 - Gruppendiskussionen
 - Präsentationsaufgaben
 - Interview
 - Postkorbübung...



Qualität!

Qualität eines AC

- Obwohl AC in den letzten Jahren immer häufiger eingesetzt und beliebter wurden, hat sich der durchschnittliche korrigierte Validitätskoeffizient des AC binnen der letzten 20 Jahre verringert (Schuler, 2007)
- Qualitätssicherung durch systematisches Vorgehen:
 - Anforderungen definieren & Kompetenzen ableiten
 - AC entwerfen
 - Einsatz von Fachleuten und Schulung der Beobachter bzgl. Anforderungsdimensionen
 - Konstanthalten der Bedingungen für jeden Teilnehmer eines AC (Zeit von Vorbereitung bis zur Durchführung einer Übung)
 - Evaluation des Erfolgs des AC

Fazit

- Personal ist die wichtigste Ressource einer Organisation.
- Personalgewinnung, Personalbindung und Personalentwicklung kosten Geld
 - Fehlentscheidungen auch.
- Systematisches und Ziel geleitetes Vorgehen hilft, Qualität und Sicherheit zu sichern und dieses Geld nachhaltig und sinnvoll zu investieren.

