

# Innovative Personalauswahlverfahren: Fit für die Feuerwehr



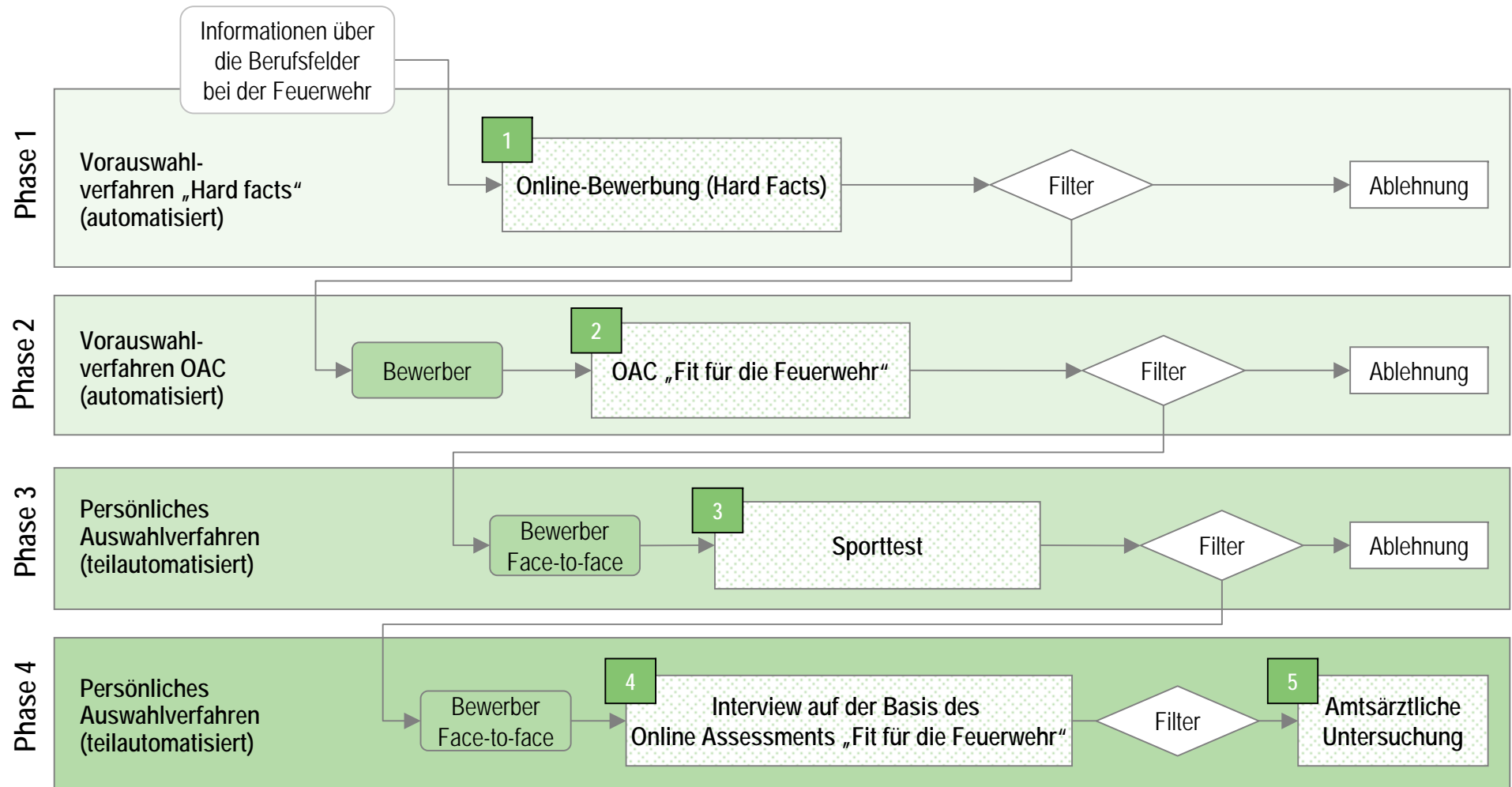
# Ziele des speziellen Auswahlverfahrens "Fit für die Feuerwehr"

- ◆ **Positionierung als attraktiver Arbeitgeber**  
= zielgruppenspezifisches Personalmarketing
- ◆ **Die Online-Bewerbung bietet die Möglichkeit, sich direkt und einfach zu bewerben**  
= Ökonomischer und schneller Weg zur Bewerbung  
= Direkte Datenerfassung und hohe Akzeptanz bei den Bewerbern
- ◆ **Direkte Bewerberansprache im Internet**  
= Nutzung aller Kanäle zur Bewerberansprache  
= Höheres Bewerberaufkommen, größere Anzahl geeigneter Bewerber
- ◆ **Das Online Assessment ist ein treffsicheres Auswahlverfahren**  
= Standardisierte, ökonomische Durchführung  
= Optimierung der Auswahlentscheidung durch fundierte, genaue Ergebnisse  
= Direkte Vergleichbarkeit der Bewerber
- ◆ **IT-Unterstützung für den gesamten Bewerbungs- und Auswahlprozess**  
= Standardisierte Arbeitsabläufe  
= Rationalisierung des Auswahlverfahrens durch Hinzunahme automatisierter Instrumente  
= Geringer Aufwand und Kosten

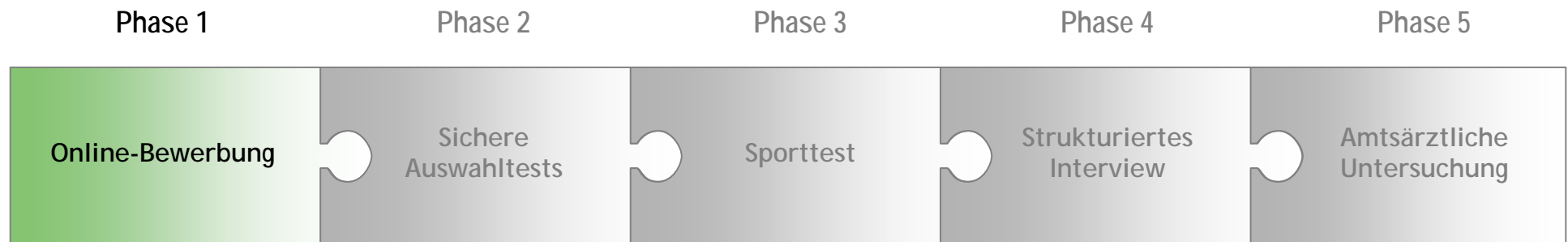


**Viele Bewerber, ökonomisches Vorgehen und hohe Trefferquoten**

# Mögliche Phasen der Personalauswahl



# Auswahlphase 1: Online-Bewerbung



Interessiert sich ein Bewerber für eine Tätigkeit bei der Feuerwehr, kann er sich über ein **Online-Bewerbungsformular** bewerben. Hier werden Angaben zur Person, aber auch einige notwendige Grundvoraussetzungen für die Tätigkeit bei der Feuerwehr (sog. Hard Facts) abgefragt. Erfüllt der Bewerber diese nicht, kann er bereits unmittelbar nach dem Absenden seiner Bewerbung eine Absage erhalten, ohne dass Bewerber oder die Feuerwehr einen hohen Aufwand mit der Bearbeitung hatten.

Jeder Bewerber, der eine Online-Bewerbung versendet, wird automatisch in das **Workflow Management System** übernommen, so dass sein Bewerbungsprozess bequem verfolgt und gesteuert werden kann.

# Auswahlphase 1: Online-Bewerbung

Registrierung



Über die Homepage der Feuerwehr werden den Internetnutzern Informationen über aktuell ausgeschriebene Positionen bekannt gemacht. Interessierte können daraufhin direkt über die **Online-Bewerbung** ihre persönlichen Daten eingeben und sich bewerben.

Anhand der Abfrage von Grundvoraussetzungen und Mindestanforderungen wird eine erste Vorselektion vorgenommen.

Beispiele für solche Hard Facts:

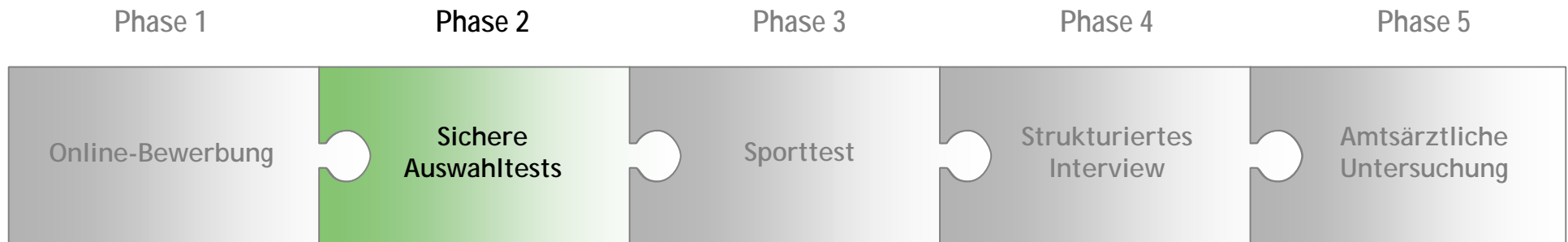
- ◆ Persönliche Daten und Kontaktdaten (Anschrift, Telefon, E-Mail, etc.)
- ◆ Schulausbildung und Schulnoten in relevanten Fächern
- ◆ Formale Abschlüsse und Zusatzausbildungen

Persönliche Daten



Beispiel

# Auswahlphase 2: Online Assessment



Hat ein Teilnehmer das Bewerbungsformular bearbeitet und erfüllt die an ihn gestellten Anforderungen, erhält er (ggf. automatisiert) eine Einladung zur Teilnahme an einem sog. **sicheren Auswahltest** (oder **Online Assessment**), welcher unter Aufsicht erfolgt. Im Rahmen dieses Bewerbungsschrittes können neben klassischen Intelligenztestverfahren, Konzentrations- und Gedächtnistests sowie Rechtschreibtests auch situative Testverfahren zur Erfassung von Soft Skills (Motivationale Faktoren, Soziale Kompetenz, Personale Kompetenz) vorgegeben werden.

Bei der Entwicklung der Testaufgaben wird u.a. die **Critical Incidents Technik** genutzt, um den Realitätsbezug der situativen Aufgaben zu erhöhen und Situationen zu erfassen, in denen die untersuchten erfolgsrelevanten Verhaltensweisen gezeigt werden. Die Technik des pro facts Systems erlaubt es neben textbasierten Aufgaben ebenso flexibel Kombinationen von **Text** und **Grafik** einzubinden. Auf diese Weise kann beispielsweise Bildmaterial zum Einsatz kommen, das Situationen aus dem Alltag der Feuerwehr zeigt, um den Realitätsbezug auch im Sinne einer Erhöhung der Augenscheinvalidität zu maximieren.

# Auswahlphase 2: Online Assessment

## Anforderungsprofil des Online Assessments „Fit für die Feuerwehr“

### Persönliche Kompetenzen

Werteorientierung

1 2 3 4 5

Belastbarkeit

1 2 3 4 5

Berufsmotivation

1 2 3 4 5

### Soziale Kompetenzen

Teamorientierung

1 2 3 4 5

Kommunikationsfähigkeit

1 2 3 4 5

Konfliktfähigkeit

1 2 3 4 5

### Kognitive Kompetenzen

Konzentration

1 2 3 4 5

Logisches Denken

1 2 3 4 5

Technisches Vorstellungsvermögen

1 2 3 4 5

Rechtschreibung

1 2 3 4 5



# Auswahlphase 2: Online Assessment

Soft Facts erheben - ein erster Blick auf die Persönlichkeit des Bewerbers!

Nicht nur die Noten zählen, sondern auch die Persönlichkeit des Bewerbers. Mit dem pro facts Online-Assessment können unterschiedlichste Kompetenzen, aber auch persönliche Erwartungen an das zukünftige Arbeitsgebiet erhoben und mit einem Soll-Profil verglichen werden.

**Berufsfeuerwehr** pro facts Online Assessment

**Was bewegt Sie? Was ist Ihnen wichtig? Bitte geben Sie an, wohin Sie eher tendieren.**

Die Tasten +++ bedeuten, dass Sie der jeweils nebenstehenden Aussage **sehr stark** zustimmen.  
Die Tasten ++ bedeuten, dass Sie der jeweils nebenstehenden Aussage **überwiegend** zustimmen.  
Die Tasten + bedeuten, dass Sie der jeweils nebenstehenden Aussage **etwas** zustimmen.

Werteorientierung

**Berufsfeuerwehr** pro facts Online Assessment

Es gab einen schweren Zusammenstoß mehrerer Autos und Sie treffen mit Ihren Kollegen als erste Mannschaft bei der Unfallstelle ein. Einige der Unfallopfer schweben in höchster Lebensgefahr und müssen innerhalb kürzester Zeit aus ihren Wagen befreit werden. Sie haben gerade erfahren, dass der Notarzt wegen der schlechten Wetterlage erst mit Verzögerung ankommen wird.

Sie denken sich:

"Gerade jetzt muss ich die Verantwortung übernehmen und überdurchschnittlichen Einsatz zeigen. Solche Herausforderungen motivieren mich besonders und ich übernehme die Verantwortung sehr gerne."



**Wie häufig denken Sie in solchen Situationen ebenso?**

fast nie	selten	gelegentlich	öfters	häufig	fast immer
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Belastbarkeit

**Berufsfeuerwehr** pro facts Online Assessment



Imagieren als Rettungsassistent eine leblose junge Person in einer Wohnung. Die Person reagiert nicht sofort auf Ihre Maßnahmen. Ein Angehöriger tritt näher und beschimpft Sie, endlich etwas zu unternehmen.

**Mit der geschilderten Situation umzugehen ...**

traue ich mir nicht zu
---
--
-
+
++
+++
traue ich mir zu

Berufsmotivation



# Auswahlphase 2: Online Assessment

**Berufsfeuerwehr** pro facts Online Assessment 00:19

Bitte prüfen Sie, ob die nachfolgend gezeigten Figuren der unten stehenden Regel entsprechen.  
Falls ja: Drücken Sie auf die Taste "Ja" oder den Buchstaben "d".  
Falls nein: Drücken Sie auf die Taste "Nein" oder den Buchstaben "k".

**Die Figur besitzt genau fünf Randzeichen am oberen und unteren Rand zusammen.**

Entspricht die gezeigte Figur der Regel?

Technisches  
Vorstellen

**Berufsfeuerwehr** pro facts Online Assessment 00:00

Welche Abbildung der Schraubenenden passt zu den oben gezeigten Schraubenköpfen?

a      b      c      d

Konzentration

**Berufsfeuerwehr** pro facts Online Assessment 02:59

Welche Figur sollte das Fragezeichen ersetzen?

a      b      c      d      e      f      g      h

Logisches  
Denken

Recht-  
schreibung

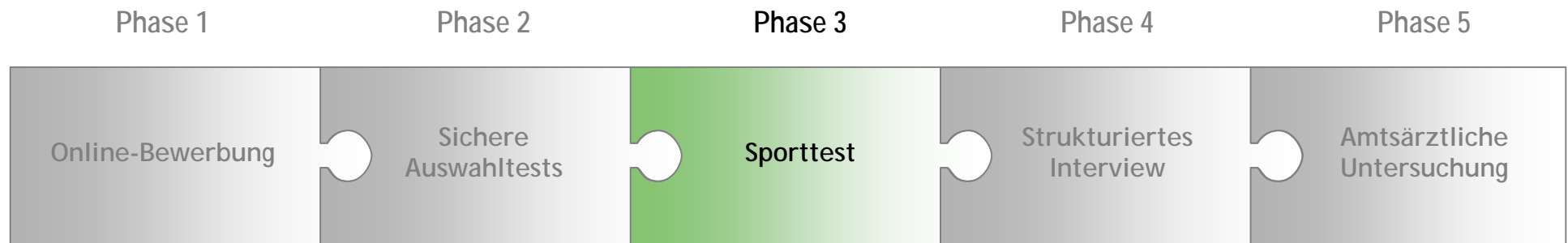
**Berufsfeuerwehr** pro facts Online Assessment

Bitte korrigieren Sie den folgenden Text.

Bitte klicken Sie so oft auf das blau geschriebene Wort bis die richtige Schreibweise erscheint.

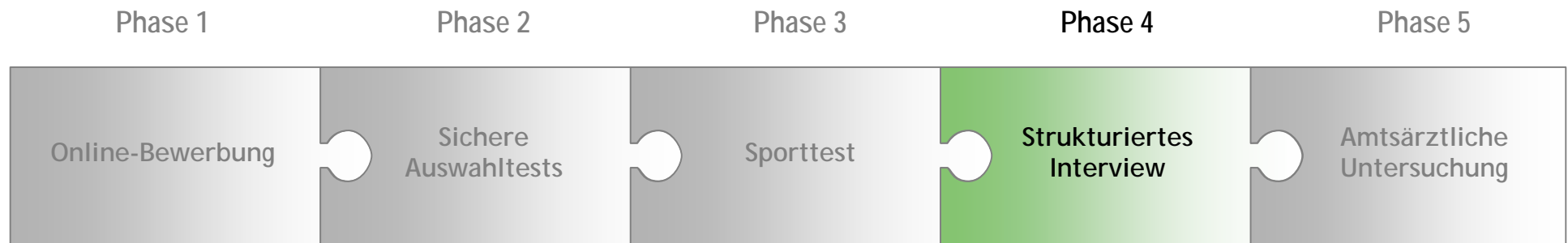
Das Bild im Wohnzimmer hängt **schiev**.

# Auswahlphase 3: Sporttest



Nach dem bestandenen Online Assessment unterziehen sich die Bewerber zunächst einem **Sporttest**, der die notwendige körperliche Fitness der Kandidaten überprüft. Wird ein Bewerber in dieser Phase als untauglich eingestuft, verfügt er also nicht über die im Feuerwehreinsatz- und Rettungsdienst unabdingbare **hohe körperliche Leistungsfähigkeit**, scheidet er aus dem Bewerbungsprozess aus. Das Bestehen des Sporttests wird für jeden Bewerber im **Workflow Management System dokumentiert**.

# Auswahlphase 4: Strukturiertes Interview



Für die nach dem Sporttest verbliebenen Bewerber schließt sich als letzter Schritt im Bewerbungsprozess ein persönliches Auswahlverfahren an, das in Form eines **Interviews** durchgeführt wird. Im **Workflow Management System** kann auch dieser Schritt des Auswahlverfahrens **dokumentiert** werden.

# Auswahlphase 4: Strukturiertes Interview

## Das Interview

Ein weiterer Baustein des Auswahlprozesses ist das Interview. In einem **biographischen Teil** wird auf den beruflichen Werdegang vor dem Hintergrund der persönlichen Entwicklung Bezug genommen.

Im **kompetenzbasierten Teil** wird die Bewältigung der Funktion und der damit verbundenen Aufgaben bei der Feuerwehr thematisiert. Neben der Einstellung und den Motiven des Kandidaten werden bisherige Erfahrungen und Umsetzungsbeispiele aus dem eigenen Arbeitsleben erhoben - erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensanforderungen anhand konkreter Verhaltensbeispiele!

Eine ausführliche **Feedbackphase** fördert die Selbstreflexion des eigenen Verhaltens und der eigenen Einstellungen und erhöht die Akzeptanz des Verfahrens.

Der aus dem Online Assessment „Fit für die Feuerwehr“ resultierende **Interviewleitfaden** kann als **Grundlage des Auswahlgesprächs** verwendet werden.

The screenshot shows a report from 'pro facts assessment & training'. The title is 'Belastbarkeit' (Loadability). Below the title is a progress bar with five boxes, the fifth of which contains the number '5'. The report includes the following text:

**Belastbarkeit:** bedeutet, auch bei Ereignissen zuversichtlich zu bleiben, die anders als erhofft verlaufen. Belastbare Mitarbeiter bleiben auch in solchen Fällen optimistisch und streben aktiv einen positiven Ausgang der Situation an.

**Anforderung:** Herr Clever sah sich verschiedenen belastenden Situationen gegenüber. So erfuhr er zum Beispiel, dass er einen wichtigen Kunden verloren hatte. Er sollte darin angeben, wie derartige Misserfolge auf ihn wirken und wie er mit ihnen umgeht.

**Ergebnis:** Herr Clever reagiert auf belastende Situationen sehr zuversichtlich. Solche Misserfolge forden ihn heraus. Er war dann bestrebt, die Verluste wieder auszugleichen.

**Einordnung:** Herr Clever gehört zu einer Gruppe von 21% der Vergleichsstichprobe. 79% der Stichprobe bewerteten derart belastende Situationen pessimistischer als Herr Clever.

The report is structured into two columns: 'Niedrige Ausprägung' (Low expression) and 'Hohe Ausprägung' (High expression), separated by a central icon of a hand holding a string. Each column lists 'Potenzielle Stärken' (Potential strengths) and 'Potenzielle Schwächen' (Potential weaknesses).

**Niedrige Ausprägung:**

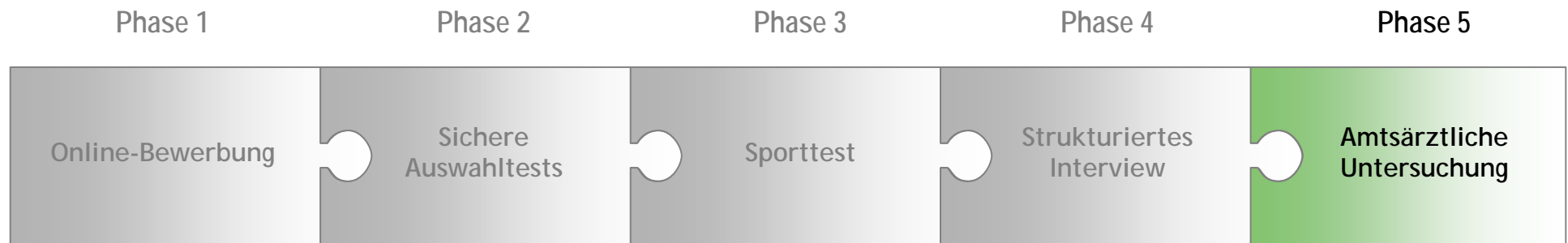
- Potenzielle Stärken:**
  - Spürt eher, wann Situationen zu eskalieren drohen
  - Sucht bei Hindernissen nach alternativen Möglichkeiten
  - Grenzt sich ab
- Potenzielle Schwächen:**
  - Macht viele Fehler bei hoher Belastung
  - Verliert schnell die Ruhe bzw. den „roten Faden“
  - Ist zu sehr mit sich beschäftigt

**Hohe Ausprägung:**

- Potenzielle Stärken:**
  - Kann auch in stressigen Situationen ruhig und überlegt handeln
  - Schafft Ruhe und Ordnung im Chaos
  - Gibt anderen Orientierung und Halt
- Potenzielle Schwächen:**
  - Erkennt durch die „optimistische Brille“ möglicherweise drohende Krisen nicht
  - Räumt sich zu wenig in andere ein
  - Zieht zuviel auf sich

© 2014 pro facts assessment & training

# Auswahlphase 5: Amtsärztliche Untersuchung



Bewerber, die alle bisherigen Auswahlsschritte positiv absolviert haben und ein Einstellungsangebot erhalten haben, unterziehen sich einer **amtsärztlichen Untersuchung** und gegebenenfalls einer **fachärztlichen Untersuchung**. Auch die Resultate dieser Untersuchungen (tauglich, nicht-tauglich, vorläufig tauglich) werden im **Workflow Management System** hinterlegt.

# Das Workflow Management System

Das **Workflow Management System** unterstützt sämtliche Phasen des Bewerbungsprozesses und ist eine wertvolle Unterstützung der Sachbearbeiter:

- ◆ Die **Ergebnisse der Online-Bewerbung** werden automatisch übernommen und gefiltert.
- ◆ Sämtliche **Ergebnisse**, die in den sicheren Auswahlverfahren (Online Assessment) erzielt wurden, stehen sofort zur Einsicht zur Verfügung.
- ◆ Die **Bewerbungsbearbeitung und -steuerung** erfolgt über das Workflow Management System (Terminvergabe, Versand von Einladungen und Absagen etc.)
- ◆ Große Teile der **Kommunikation** mit dem Bewerber erfolgen über das Workflow Management System.
- ◆ Grundlegende **administrative Tätigkeiten** (Erstellung von E-Mailvorlagen usw.) werden mit Hilfe der Software erledigt.



# Das Workflow Management System: HR Monitor

Der **HR Monitor** des Workflow Management Systems ist eine passwortgeschützte Internet-Plattform, über welche die Bewerberdaten verwaltet und Einladungs- oder Absage-schreiben (teil)automatisiert versendet werden können.

Über das System wird der Bewerbungsprozess jedes einzelnen Kandidaten **gesteuert**, d.h. es können Einladungen zum Online Assessment versendet, schriftliche Unterlagen angefordert und Termine vereinbart werden etc. Darüber hinaus informiert die **Bewerberübersicht** über alle aktuellen Bewerbungsprozesse.

The screenshot displays the 'Bewerberübersicht' (Candidate Overview) section of the HR Monitor. The interface includes a navigation menu on the left with options like 'Startseite', 'Bewerberübersicht', 'E-Mail-Vorlagen', 'Statistik', and 'Beenden'. The main area shows a table of candidates with the following data:

Datum	E. G. Name	Pen Note	OAC	Status	Status-Datum	
03.02.2010	m Müller, Patrick	20	1.0 - 1.6	-	Engeladen OAC	04.02.2010
26.01.2010	m Mann, Bj	31	1.0 - 1.6	-	Engeladen OAC	26.01.2010
25.01.2010	w Haini, Meda	10	1.7 - 2.2	-	Engeladen OAC	05.02.2010
21.01.2010	m Csiba, Robert	20	2.9 - 3.4	-	Engeladen OAC	09.02.2010
21.01.2010	w Brandwein, Claudia	20	1.0 - 1.6	-	Engeladen OAC	21.01.2010
21.01.2010	w Vogel, Anja	00	2.3 - 2.8	4.0	Unterlagen vorh.	05.02.2010
21.01.2010	w Pina, Franziska	00	1.0 - 1.6	4.0	Unterlagen vorh.	05.02.2010
20.01.2010	w Musterfrau, Lara	00	1.7 - 2.2	4.0	Engeladen OAC	05.02.2010
14.01.2010	m Harsh, Horst	20	1.7 - 2.2	5.0	Unber. angef.	21.01.2010
18.12.2009	m Muster, Max	20	2.9 - 3.4	5.0	Unterl. angef.	21.01.2010
14.12.2009	m Saucz, Wuster	21	2.3 - 2.8	2.0	Absage nach OAC	04.02.2010

At the bottom of the table, there is a link: 'Anonymisierte Ergebnisse exportieren'.



# Das Workflow Management System: Resultate des Auswahlgesprächs

Sämtliche Information über einen Bewerber, die er in der **Online-Bewerbung** eingetragen hat, sind in der Detailsicht des Workflow Management Systems einsehbar.

Auch der aktuelle **Bewerbungsfortschritt** des betreffenden Kandidaten ist dokumentiert und kann hier gesteuert werden.

Datum	Status	Kommentar
2010-01-21	Unterl. angef.	
2010-01-18	DAC absolviert	automatisch
2010-01-18	Einladen DAC	
2009-12-18	Bewerbungseing.	Bewerbungseingang

Ebenso werden die **Resultate des Auswahlgesprächs** auf einer speziellen Maske des Workflow Management Systems übersichtlich aufgeführt und stehen somit für die Auswahlentscheidung zur Verfügung.

# Vorteile des Auswahlverfahrens "Fit für die Feuerwehr"

- ◆ Verbesserung des Personalmarketings
- ◆ Erhöhung der Attraktivität als Arbeitgeber
- ◆ Gewinnung geeigneterer Bewerber
- ◆ Vereinfachte Bewerbung durch Online-Prozesse
- ◆ Treffgenaue Entscheidung und somit Optimierung der Auswahl
- ◆ Hohe Qualität des Auswahlprozesses: Objektiv, messgenau und valide
- ◆ Rationalisierung des Auswahlverfahrens
- ◆ Standardisierung der Arbeitsabläufe



## pro facts assessment & training

Landhaus Gut Neumerberen  
D-53124 Herzogenrath

T: 02406 - 66 88 443

F: 02406 - 66 66 998

[info@profacts.de](mailto:info@profacts.de)

[www.profacts.de](http://www.profacts.de)

