



Personalauswahl - unser Lösungsansatz „Der Application Feedback Process“ (AFP)

Das Thema „Personalauswahl“ ist endlos, unzählige Tests, Systeme, Vorgehensweisen wurden schon erfunden und eingesetzt, um eine absolut richtige Lösung dafür zu finden. Und man sucht immer noch...

Warum ist das so schwierig – die Gründe dafür sind zahlreich, da der Mensch (sowohl der/die Beurteiler als auch der/die zu Beurteilende), seine Psyche, seine Gene so vielfältig und unterschiedlich sind, nur begrenzte Zeit- und Kostenmittel zur Verfügung stehen und, und, und...

Klassische Personalauswahlverfahren

Natürlich haben die unterschiedlichen Auswahlverfahren ihren Sinn, aber auch Schwächen:

- beim klassischen Interview z. B. hängen die Ergebnisse von der Professionalität des Interviewers ab und evtl. auch vom „Showtalent“ des Kandidaten
- Assessment-Center eignen sich nur für einige Zielgruppen (z. B. Jobs mit hoher Bewerberanzahl), sind teuer, personalintensiv, benötigen lange Vorbereitungs- und Durchführungszeiten
- das Gleiche gilt für einige psychologische Testverfahren

Application Feedback Process

Unser Lösungsansatz bzw. unsere Vorgehensweise der Personal-Auswahl heißt: Application Feedback Process (AFP). Wir arbeiten seit Jahrzehnten nach dieser Methode und denken, es ist das kostengünstigste und effizienteste Personalauswahlverfahren, vor allem für KMU's (kleine und mittelständische Unternehmen).

Dabei ist AFP kein klassisches Instrument im herkömmlichen Sinn, sondern vielmehr ein **systematischer Prozessablauf**. Gute Ergebnisse werden damit aber auch nur dann erzielt, wenn die Regeln dieses Prozesses konsequent von allen beteiligten Personen eingehalten werden. Besonders hervorzuheben ist hierbei, dass es immer einen Haupt-Gesprächspartner geben muss und alle Ergebnisse in den einzelnen Bewerbungsabschnitten genau dokumentiert werden sollten.

Ablauf des AFP:

- Im Rahmen des AFP wird der Bewerber in allen Phasen des Kontaktverlaufes - angefangen von einem evtl. ersten Telefonat, über die Art und Weise seiner Bewerbung, den persönlichen Gesprächen mit ihm bis hin zu seinem Entscheidungsverhalten - fortwährend beobachtet und dokumentiert.

- Natürlich kommt der Kandidat dabei während des gesamten Entscheidungsprozesses mit unterschiedlichen Gesprächspartnern in verschiedenen Situationen in Kontakt; dies wird beobachtet und abgefragt.
- Auch die Überlegungen / Ansichten des Bewerbers fließen nach den einzelnen Gesprächsphasen hier mit ein.
- Seine Bewerbung, sein Lebenslauf, seine Zeugnisse werden ausgewertet und mit diesen Beobachtungen abgeglichen.
- Durch Abgleich der Eindrücke in den unterschiedlichen Gesprächs- und Entscheidungssituationen während des gesamten Kontaktverlaufes und mit unterschiedlichen Gesprächspartnern entsteht ein konkretes Bild über den Kandidaten.
- Widersprüche in den einzelnen Phasen bedürfen einer Diskussion und Klärung.
- Notwendig ist ein professioneller Koordinator bzw. Moderator, der den gesamten Bewerbungs- und Entscheidungsprozess begleitet und damit in der Lage ist, die oben erwähnte Feedback-Funktion wahrzunehmen.
- Ebenso wichtig ist die konsequente begleitende Dokumentation, um die einzelnen Entscheidungssituationen bewerten, vergleichen und nachvollziehen zu können.

- Bei mehreren Bewerbern sollten natürlich immer die gleichen Gesprächspartner involviert sein und auch vergleichbare Entscheidungssituationen und -abläufe eingehalten werden.

Das direkte Gespräch

Persönliche Gespräche mit Bewerbern spielen in diesem Auswahlprozess eine entscheidende Rolle, da mit der entsprechenden Gesprächstechnik beobachtete Details aus anderen Situationen hinterfragt werden können.

Unsere Erfahrungen und Vorgehensweise des AFP stellen wir künftig gerne Interessenten vor und bieten auch Trainings an, in denen der Prozess konkret vermittelt wird. Hierüber werden wir zu gegebener Zeit berichten.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Rufen Sie uns an, wir stehen gerne zur Verfügung und geben unverbindlich weitere Auskünfte.

Udo Wirth

Branchen-Dialog 2014

Unsere Kernkompetenz liegt in der Suche und Auswahl von Fach- und Führungskräften für die High-Tech-Industrie. Deshalb ist es für uns selbstverständlich, dass wir auch in diesem Jahr den Dialog mit Bewerbern und Klienten an unterschiedlichsten Branchenplätzen fortführen und die Entwicklung in den uns entsprechenden Märkten aktuell verfolgen.

Aus diesem Grund sind wir auch 2014 wieder auf ausgewählten Messen aktiv vertreten. Als offizieller Karrierpartner von Veranstaltern wie z. B. der Messe München und der Mesago Messe Frankfurt sorgt die beratungsgruppe wirth + partner dafür, dass die Themen Karriere, Recruiting und zukunftsorientiertes Personalmanagement für Besucher und Aussteller eine eigene Plattform erhalten. Hierbei handelt es sich um ein Career Center mit einem Jobboard für

Aussteller und einem Coaching-Angebot für berufserfahrene Bewerber, die in unserem Branchenfokus arbeiten, und für Young Professionals. In lockerer, ungezwungener Atmosphäre ergibt sich hier immer wieder ein reger Austausch zwischen allen Beteiligten. Zum einen haben unsere Berater viel Erfahrung mit Bewerbungen im Ingenieursumfeld und können so gezielt Ratschläge für eine gute Bewerbung geben. Zum anderen kennen wir die Strukturen, Hierarchien und Anforderungen der Unternehmer, um realistische Karrierewege aufzeigen zu können.

Den Ausstellern stehen wir gerne in allen Fragen rund um das Thema Recruiting und Personalmanagement zur Seite.

In nächster Zeit sind wir auf folgenden Messen vertreten: auf der SMT HYBRID PACKAGING in Nürnberg, Europas

führende Fachmesse für Systemintegration in der Mikroelektronik, die vom 6. - 8. Mai 2014 stattfindet.

smt hybrid packaging



Internationale Fachmesse und Kongress für Systemintegration in der Mikroelektronik

Im Anschluss daran nehmen wir an der SENSOR+TEST teil, einer Messe für Mess-, Prüf- und Überwachungsaufgaben aller Branchen, die vom 3. - 5. Juni 2014 ebenfalls in Nürnberg stattfindet.



SENSOR+TEST 2014
DIE MESSTECHNIK-MESSE
The Measurement Fair

Wir - Inside

Heute stellen wir Ihnen

Ivonne Pechmann

vor, die unser Team seit vielen Jahren engagiert unterstützt. Sie hat an der Hochschule Landshut ein Studium zur Dipl.-Betriebswirtin (FH)/Schwerpunkt Personalmanagement und Organisation absolviert und praktische Erfahrungen bei Data Informatik sowie im Personalbereich von Sun Microsystems gesammelt. Im August 2005 ist sie als Projektleiterin bei uns eingestiegen und betreut seit 2010 als Account Managerin einen eigenen Kundestamm. Darüber hinaus trägt sie die Verantwortung für unser Agenturgeschäft.

