



STELLENBESETZUNGS- KONZEPT

Workshop

WORUM ES GEHT

Die Stelle einer Abteilungsleitung in der Planung, einer Teamleitung in der Jugendhilfe, einer Ingenieurin oder eines Ingenieurs im Tiefbau mit starken Außenkontakten – mit jeder dieser Funktionen sind sehr unterschiedliche Anforderungen verbunden. Bei der Stellenbesetzung geht es darum, das Qualifikationsprofil der einzelnen Bewerbenden möglichst punktgenau mit den Anforderungen der spezifischen Stelle abzustimmen. Gleichzeitig geht es insbesondere bei internen Auswahlprozessen darum, bei den jeweils abgelehnten Kandidatinnen und Kandidaten ausreichend Akzeptanz für den Auswahlprozess zu erreichen, sodass Motivation und Zufriedenheit erhalten bleiben. Beide Ziele können erreicht werden, wenn das hausinterne Stellenbesetzungskonzept die verschiedenen Instrumente für das Stellenbesetzungsverfahren professionell einsetzt und systematisch miteinander verzahnt.

ZIEL DES WORKSHOPS

Die Formulierung eines verbindlichen Verfahrens für die Stellenbesetzung vorbereiten. Aufbauend auf einen Überblick über die verschiedenen Instrumente und ihre jeweiligen Vor- und Nachteile werden die Grundlinien des zukünftigen Stellenbesetzungsverfahrens herausgearbeitet und dokumentiert.

INHALTSÜBERSICHT

- Ziele für die Gestaltung des hauseigenen Stellenbesetzungsverfahrens
- Die Rolle der Anforderungsprofile und Techniken ihrer Erarbeitung
- Die Rolle der Beurteilung bei der internen Stellenbesetzung
- Überblick über die verschiedenen Instrumente zum Abfragen der Anforderungsmerkmale und ihre jeweiligen Vor- und Nachteile
- Festlegung des Stellenwertes von Bewerbungsunterlagen, Auswahlinterview, AC-Übungen und Beurteilungsergebnissen
- Stellenausschreibung – Zusammensetzung der Auswahlkommission
- Instrumente und Verfahren bei der Vorauswahl
- Ablauf und Gestaltungsspielregeln für das Bewerberauswahlverfahren
- Dokumentation der Ergebnisse – Auswahlvermerk
- Feedbackgespräche mit den Bewerbenden
- Stellenbesetzung auf Zeit bzw. auf Probe