

Innovative Personalauswahl und Recruiting für Unternehmen in der Sicherheitsbranche

Fit für den Sicherheitsdienst

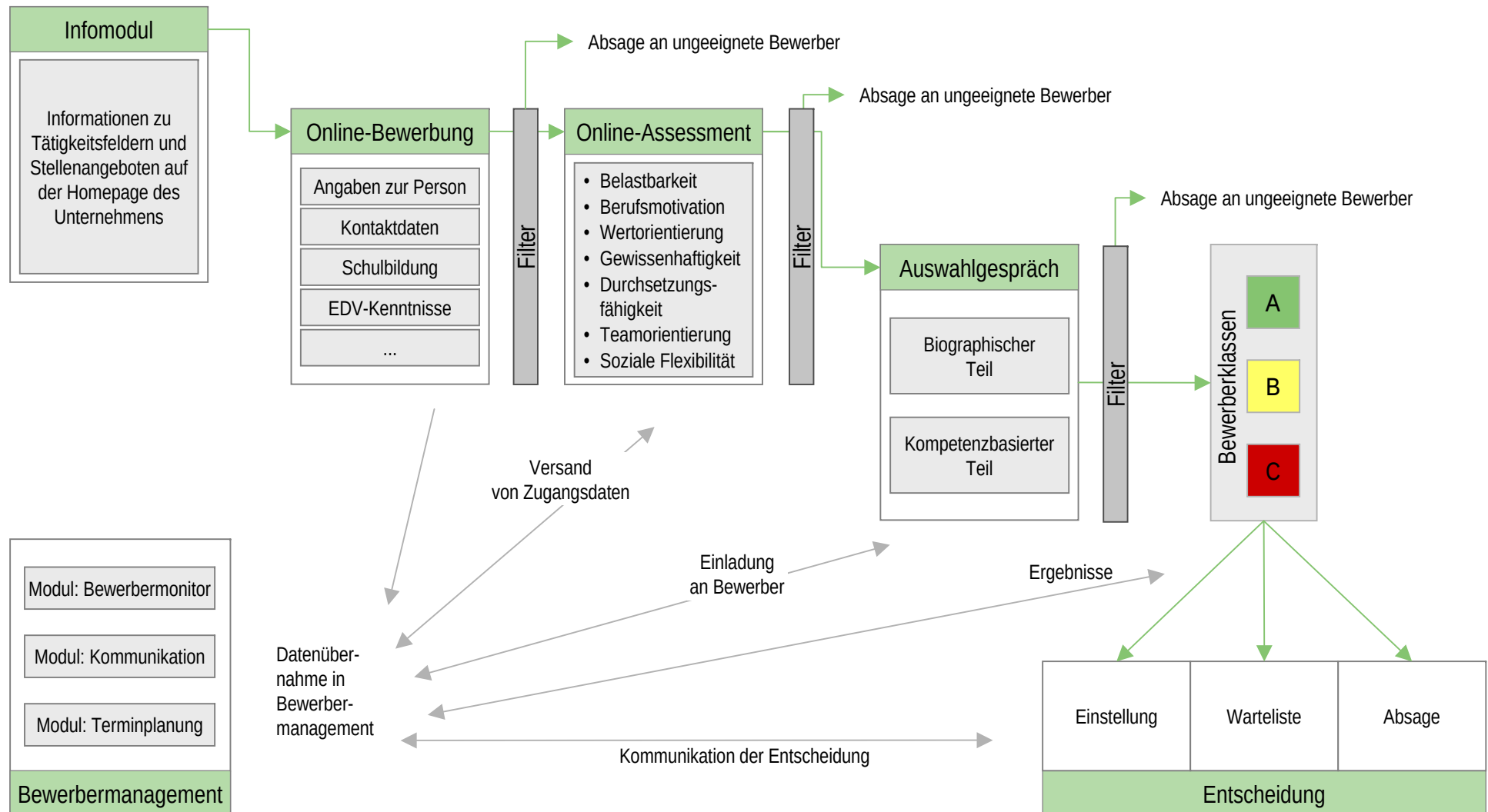


Ziele des Online Assessments für Sicherheitsdienste

- ◆ Optimierung des Personalmarketing durch Positionierung als modernes Unternehmen und Nutzung aller Kanäle zur Ansprache.
- ◆ Optimierung und Verschlinkung des gesamten Auswahlprozesses durch den Einsatz eines Online-Recruitings.
- ◆ Erfassung der individuellen Kompetenzen von Bewerbern/ innen, Mitarbeitern/ innen auf Basis eines individuell angepassten Kompetenzprofils.
- ◆ Einsparen von Ressourcen und hohe Ökonomie durch Online/ PC-gestützte Vorgabe sowie die Konzentration auf geeignete Teilnehmer.
- ◆ Optimale Unterstützung der Verantwortlichen durch Online Erfassung und Auswertung. Automatisierte Erstellung von ausführlichen Auswertungen: Ergebnisprofile, ausführliche Gutachten, Leitfäden für diagnostische Interviews.
- ◆ Unterstützung und Entscheidungsgrundlage für Auswahl- und Platzierungsentscheidungen interner wie externer Kandidaten.
- ◆ Ableitung von individuellen PE-Maßnahmen für den „onboarding“-Prozess neuer Mitarbeiter.



Der mögliche Auswahlprozess



Die Online-Bewerbung

Der kurze Weg -
von der Internet-Seite zum Auswahlverfahren

Über ein zielgruppengerecht gestaltetes Infomodul werden dem potenziellen Bewerber Informationen über das Unternehmen und die angebotenen Stellen zur Verfügung gestellt.

Verlinkt mit dem Internetauftritt des potenziellen Arbeitgebers gelangt der Interessent zur Online-Bewerbung, dem ersten Teil des Vorauswahlverfahrens.

The screenshot displays two parts of an online application form. The top part, labeled 'Schritt 5', is titled 'EDV-Kenntnisse' and contains a list of software skills with dropdown menus for proficiency level. The bottom part, labeled 'Schritt 1', is titled 'Zu Ihrer Person' and contains personal information fields.

Schritt 5: EDV-Kenntnisse

EDV-Kenntnisse
Moderne EDV unterstützt uns bei unserer täglichen Arbeit. Je nachdem, welche Tätigkeit Sie später ausführen, können ganz unterschiedliche Anforderungen an Sie gestellt werden. Gut, wenn Sie heute schon entsprechende Kenntnisse mitbringen.

Software	Ausprägung
MS Word	Erweiterte Kenntnisse
MS Excel	Grundkenntnisse
MS PowerPoint	Profikenntnisse
Internet	Erweiterte Kenntnisse
Sonstige EDV	keine Kenntnisse

Schritt 1: Zu Ihrer Person

Um Sie kennen zu lernen, möchten wir zunächst etwas über Ihre Person erfahren. Füllen Sie hierzu die Felder bitte vollständig aus. Bitte beachten Sie, dass Sie die mit Sternchen (*) gekennzeichneten Felder ausfüllen müssen, um zur nächsten Seite zu gelangen.

Anrede * Herr
Vorname * Jens
Nachname * Breges
Geburtsdatum (TT.MM.JJJJ) * 03.08.1973
Nationalität * Deutsch
Falls Sie keine deutsche Staatsbürgerschaft besitzen:
Aufenthaltslaubnis (*) Bitte wählen
Arbeitsgenehmigung (*) Bitte wählen
Die mit einem * gekennzeichneten Felder sind Pflichtangaben.
[Weiter](#)

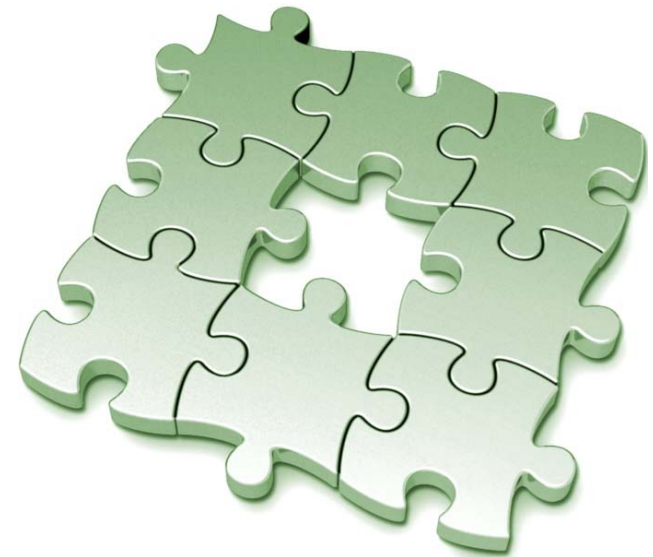
Das Online Assessment

Online Assessments im Rahmen der Vor- und Nachauswahl

Alle Bewerber, die die Grundanforderungen (Hard Facts) erfüllen, erhalten eine Einladung zu einem Online Assessment. Dieses besteht aus verschiedenen Fragen zu beruflichen Situationen, welche im Sicherheitsdienst anzutreffen sind. Auf diese Weise können sich auch branchenfremde Bewerber bereits mit dem Berufsalltag eines Security-Mitarbeiters / einer Security-Mitarbeiterin auseinandersetzen und relevante Tätigkeitsbereiche wie Objektschutz, Empfangsdienst, Personenschutz uvm. kennen lernen.

Vorteile des pro facts Online Assessments „Fit für den Sicherheitsdienst“

- ◆ Das Verfahren basiert auf einem mit Branchenexperten entwickelten Kompetenzmodell für den Sicherheitsdienst, das relevante Fähigkeiten und Eigenschaften umfasst.
- ◆ Alle Aufgaben bilden typische Situationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Sicherheitsdienst ab
- ◆ durch realitätsnahe Darstellung der Situationen hohe Akzeptanz bei den BewerberInnen
- ◆ Einfache Bedienung und ökonomische Durchführung
- ◆ Objektivität der Durchführung und Auswertung
- ◆ Automatische und direkte Auswertung
- ◆ Hohe Treffsicherheit: wissenschaftlich fundiert, hohe Messgenauigkeit der Aussagen



Das Kompetenzmodell

Kompetenzmodell „Fit für den Sicherheitsdienst“

Persönliche Kompetenzen

Belastbarkeit

1 2 3 4 5

Berufsmotivation

1 2 3 4 5

Wertorientierung

1 2 3 4 5

Gewissenhaftigkeit

1 2 3 4 5

Soziale Kompetenzen

Durchsetzungsfähigkeit

1 2 3 4 5

Teamorientierung

1 2 3 4 5

Soziale Flexibilität

1 2 3 4 5

Erfassung der persönlichen und sozialer Kompetenzen



Online Assessment

Bei einer Einlasskontrolle kommt Ihnen ein Besucher aufgrund seiner Nervosität und seiner Unruhe verdächtig vor. Daher beschließen Sie ihn etwas genauer unter die Lupe zu nehmen. Dadurch werden die anderen Besucher in der Warteschlange ungeduldig und fordern Sie lautstark zur Eile auf. Einige Besucher beschimpfen Sie wüst.



Sie überlegen:

Ich gehe in aller Ruhe vor. Mir ist es egal, dass die Besucher vielleicht zu spät zu der Veranstaltung kommen oder länger warten müssen.

Wie oft denken Sie in vergleichbaren Situationen ebenso?

fast nie	selten	manchmal	gelegentlich	sehr häufig	fast immer
☐	☐	☐	☒	☐	☐

Online Assessment		
Ein neuer Mitarbeiter kontrolliert zum ersten Mal gemeinsam mit Ihnen ein Objekt. Während der Nachtschicht fallen Ihnen einige Fehler auf, die Ihr neuer Kollege macht. So vergisst er bestimmte Türen zu kontrollieren, lässt sein Funkgerät im Aufenthaltsraum liegen und macht keine Einträge ins Wachbuch.		
		
Ich frage ihn, ob ihm eigene Fehler aufgefallen sind und erkläre ihm dann, was er falsch gemacht hat.	Ich sage ihm direkt, dass er zu viele Fehler gemacht hat und dass er dies unbedingt ändern muss.	

Online Assessment

In der Zentrale wird gerade im Team darüber diskutiert, wie die Mannschaft für einen bevorstehenden Einsatz bei einer Fußballveranstaltung eingeteilt werden sollte. Jeder im Team hat hier eine etwas unterschiedliche Meinung, aber Herr Klotz lässt die anderen nicht ausreden. Er sagt, dass man für solche Probleme schnelle Entscheidungen braucht und kein Geschwätz. Sie denken:

Man kann nicht jede einzelne Meinung berücksichtigen. Viel eher sollte sich schnell eine Person durchsetzen, damit Probleme zügig gelöst werden können.

Inwieweit trifft diese Äußerung auf Ihr eigenes Verhalten im beruflichen Alltag zu?

fast gar nicht

überwiegend nicht

eher nicht

eher

überwiegend

fast vollständig

☐

☐

☐

☐

☐

☐

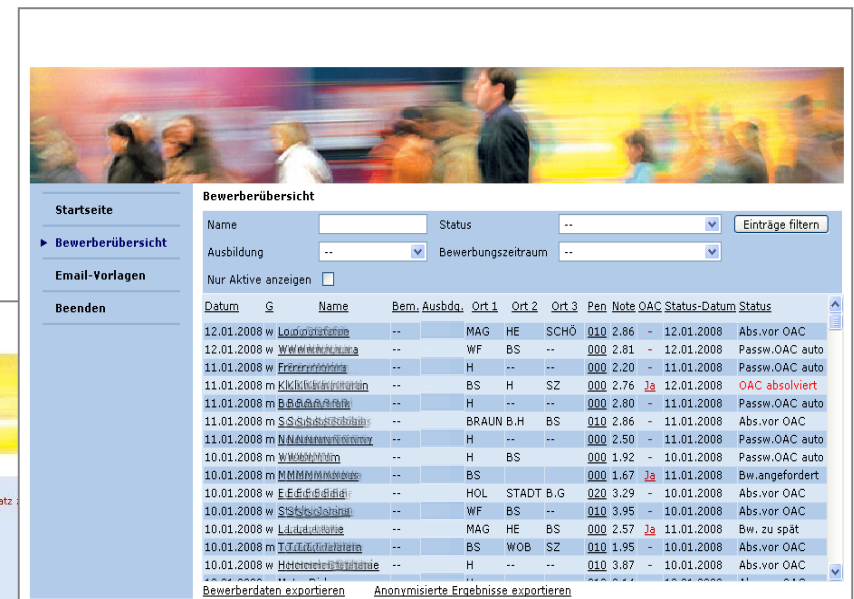
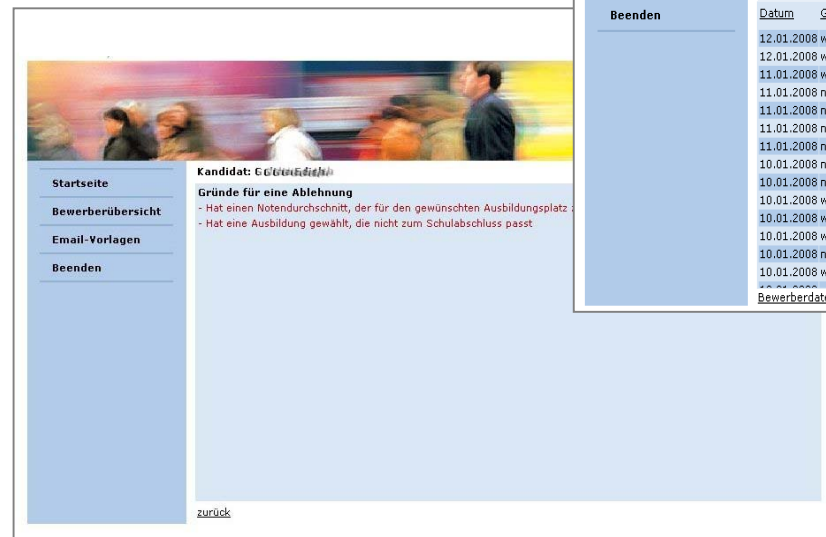
Das Bewerbungsmanagement: Steuerung des Vorauswahlprozesses

Das Bewerbungsmanagement ist eine Internet-Plattform, über die alle Bewerberdaten verwaltet und der Auswahlprozess gesteuert wird.

Orientiert an vorab festgelegten Ausschluss- und Cut off-Kriterien werden die Bewerber automatisch in eine Rangreihe hinsichtlich ihrer Passung gebracht. Eventuell vorliegende Ablehnungsgründe werden gesondert dargestellt.

Filterfunktionen ermöglichen die gezielte Suche nach Bewerbern.

Wie viele Bewerber zum weiteren Auswahlverfahren eingeladen werden, kann individuell entschieden werden.



Datum	G	Name	Bem.	Ausbda.	Ort 1	Ort 2	Ort 3	Pen	Note	OAC	Status-Datum	Status
12.01.2008	w	Leopoldine	--	MAG	HE	SCHÖ	010	2.86	-	12.01.2008	Abs.vor OAC	
12.01.2008	w	Wendelin	--	WF	BS	--	000	2.81	-	12.01.2008	Passw.OAC auto	
11.01.2008	w	Frederik	--	H	--	--	000	2.20	-	11.01.2008	Passw.OAC auto	
11.01.2008	m	Kleiderhose	--	BS	H	SZ	000	2.76	Ja	12.01.2008	OAC absolviert	
11.01.2008	m	B. B. B. B. B.	--	H	--	--	000	2.80	-	11.01.2008	Passw.OAC auto	
11.01.2008	m	S. S. S. S. S.	--	BRAUN	B.H	BS	010	2.86	-	11.01.2008	Abs.vor OAC	
11.01.2008	m	N. N. N. N. N.	--	H	--	--	000	2.50	-	11.01.2008	Passw.OAC auto	
10.01.2008	m	M. M. M. M. M.	--	H	BS	--	000	1.92	-	10.01.2008	Passw.OAC auto	
10.01.2008	m	M. M. M. M. M.	--	BS	--	--	000	1.67	Ja	11.01.2008	Bw.angefordert	
10.01.2008	w	F. F. F. F. F.	--	HOL	STADT	B.G	020	3.29	-	10.01.2008	Abs.vor OAC	
10.01.2008	w	S. S. S. S. S.	--	WF	BS	--	010	3.95	-	10.01.2008	Abs.vor OAC	
10.01.2008	w	L. L. L. L. L.	--	MAG	HE	BS	000	2.57	Ja	11.01.2008	Bw. zu spät	
10.01.2008	m	T. T. T. T. T.	--	BS	WOB	SZ	010	1.95	-	10.01.2008	Abs.vor OAC	
10.01.2008	w	H. H. H. H. H.	--	H	--	--	010	3.87	-	10.01.2008	Abs.vor OAC	

Die Eingaben der Bewerber in der Online-Bewerbung und ihre

Eine Bewerbungshistorie erleichtert den Überblick über den Bewerbungsprozess eines Kandidaten. Verschiedene Export- und Druckfunktionen unterstützen die Evaluation der Ergebnisse und können für die schriftliche Kommunikation mit den Bewerbern genutzt werden.

Ein Menüpunkt des Bewerbermanagements dient daher ausschließlich der Erstellung entsprechender Mailvorlagen. Für jede Phase des Auswahlprozesses stehen geeignete Mailvorlagen zur Verfügung.



Startseite

Bewerberübersicht

Email-Vorlagen

Beenden

Eingangsbestätigung Bewerbungsunterlagen

Absender-Email:

Absender:

Betreff:

Vars 1 (8 pt) Normal **B** *I* U ~~S~~ $\times^2$

#anrede,

Vielen Dank für die Zusendung Ihrer Bewerbungsunterlagen.

Wir werden uns in den kommenden Wochen wieder mit Ihnen in Verbindung setzen. Bitte haben Sie bis dahin etwas Geduld.

Mit freundlichen Grüßen

Path: [body](#) > [p](#) > [font](#)

pro facts assessment & training

Landhaus Gut Neumerberen
D-53124 Herzogenrath

T: 02406 - 66 88 443

F: 02406 - 66 66 998

info@profacts.de

www.profacts.de

