

## **Anleitertagung 28.10.2009**

Stuttgart, den 11.11.2009

### **Protokoll der AG „Bewerbersauswahl in den Einrichtungen“ (Herr Grunwald)**

#### **Einführung: Zum Stellenwert des Themas**

- Die Duale Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart steht in der Tradition der grundlegenden Dualität von Studium an der staatlichen Studienakademie und der Ausbildung in den Einrichtungen. Diese Dualität ist nach der Überführung der Berufsakademie in die Duale Hochschule nach wie vor konstitutiv für das Verständnis der Zusammenarbeit zwischen der staatlichen Studienakademie und den ausbildenden Einrichtungen.
- Die Dualität des Studiums schlägt sich nieder in der Dualität der Strukturen, wie sie in der Grundordnung der Dualen Hochschule Baden-Württemberg verankert sind. Besonders hervorzuheben sind hier § 1 Abs. 2, § 3 Abs. 1, § 8 Abs. 2 und 5. Link zur Grundordnung: <http://www.dhbw.de/downloads/>
- Die Auswahl der Studierenden ist ein wichtiges Recht der Ausbildungsstätten. An Universitäten und anderen Hochschulen erfolgt die Auswahl der Studierenden in der Regel seitens der Hochschule. Über diese Personalauswahl tragen die Ausbildungsstätten eine gravierende Mitverantwortung an einem für Einrichtung und Studierende ertragreichen Ausbildungsverhältnis. Darüber hinaus ist die Personalauswahl eine entscheidende Stellenschraube für die Qualität der zu erbringenden Dienstleistungen und die Kooperation in den Teams. Der Aufwand, der hier betrieben wird, zahlt sich aus!
- Personalauswahl ist ein Teil des Personalmanagements und als solches professionell zu gestalten.

## Überblick über die ausgegebenen Unterlagen

- Verteilt und (teils) besprochen wurden Auszüge aus zwei besonders zu empfehlenden Titeln:
  - Hölzle, C.: Personalmanagement in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Instrumente, Weinheim 2006
  - Hammer, E.: Personalentwicklung in sozialen Einrichtungen. Ein Handbuch, Stuttgart, 6. überarbeitete, erweiterte und neugestaltete Ausgabe 2002
- Diese Auszüge wurden eingescannt und können dort herunter geladen werden, wo auch dieses Protokoll steht.
- Beide Texte beziehen sich allgemein auf Fragen der Personalauswahl als Teil von Personalmanagement. In ihnen sind viele Hinweise allgemein zu Fragen der Personalauswahl zu finden.
- Wichtige Themen bei Hölzle sind unter anderem:
  - Verfahren und Instrumente der Bedarfserhebung
  - Stellenbeschreibung und Anforderungsprofil
  - Aufgaben und Gütekriterien der Personalauswahl
  - Auswahlverfahren und -kriterien
  - Auswertung von Bewerbungsunterlagen
  - Das Vorstellungsgespräch
  - Fragebögen
  - Testverfahren
- Wichtige Themen bei Hammer sind unter anderem:
  - Einstellungen als Weichstellungen
  - Stellenbeschreibung vor Stellenausschreibung
  - Partizipative Stellenbeschreibung
  - Inhalte und Musterkriterien von Stellenbeschreibungen
  - Vor- und Nachteile interner und externer Personalbeschaffung
  - Stellenanzeigen – Kriterien und Checkliste
  - Analyse von Bewerbungsunterlagen
  - Vorstellungsgespräch – Checkliste und Fragen
  - Beurteilungsbögen für die Bewerberauswahl
  - Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen

## Diskussionsthemen in der Arbeitsgruppe

Neben einigen inhaltlichen Aspekten aus den beiden Texten wurde unter anderem folgende Fragen besprochen:

- Vorgehensweise bei der Auswahl von Studierenden in den verschiedenen Einrichtungen: Welche Schritte werden gegangen im Prozess der Bewerberauswahl?

- Gründe für die grundsätzliche Einstellung von Studierenden: Warum stellen wir überhaupt Studierende ein? Warum bilden wir aus?
- Eignungskriterien: Welche Kriterien müssen Studierende erfüllen, um für die jeweilige Arbeit bzw. die Ausbildung geeignet zu sein?
- Wie sehen die Kriterien für die Einstellung von Nicht-AbiturientInnen aus? Link zur „Prüfungsordnung Eignungstest: Satzung der Dualen Hochschule Baden-Württemberg über den Eignungstest für Bewerber mit Fachhochschulreife“ und zum „Merkblatt Eignungstest 2009: Hinweise für Bewerber mit Fachhochschulreife“: <http://www.dhbw.de/downloads/>
- Zustrom von BewerberInnen: Wie stark ist die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen zum Bachelor Soziale Arbeit in den einzelnen Einrichtungen? Welche Gründe könnte die höchst unterschiedliche Zahl von BewerberInnen haben?
- Welche Bedeutung haben vorhergehende praktische Erfahrungen in der Sozialen Arbeit für die Einstellung?
- Inwieweit werden Vorpraktika – teils in der eigenen Einrichtung, teils in diesem Arbeitsfeld, teils überhaupt in der Sozialen Arbeit – verlangt? Wenn ja, warum, wenn nein, warum?
- Die Frage der Einarbeitung von Studierenden wäre ein wichtiges Thema für eine der Arbeitsgruppen bei einem zukünftigen Anleitertag.