

# Zertifizierte „PersonalQualität“

Volksbank Wetzlar-Weilburg erhielt TÜV-Hessen-Siegel

Volker Schüssler



Der Bewerbermarkt schrumpft. Die berufliche Ausbildung verliert für Abiturienten an Bedeutung und neue Berufe eröffnen leistungsstarken Jugendlichen neue Perspektiven. Umso attraktiver werden Unternehmen, die sich in der Personalarbeit intensiv engagieren und diese Qualität konsequent nach innen und außen kommunizieren. Die Volksbank Wetzlar-Weilburg hat als erstes Unternehmen ihrer Region das neue Qualitätszertifikat „PersonalQualität“ des TÜV Hessen erhalten. Mit der Zertifizierung wird dem Kreditinstitut bescheinigt, dass das Auswahlverfahren für Auszubildende objektiv, neutral, unabhängig und effizient durchgeführt wird.

Grundlage der Zertifizierung ist die DIN 33430. Sie formuliert die Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen. Dabei wird der gesamte Prozess der Eignungsbeurteilung als Einheit betrachtet. Die Anforderungen dieser DIN-Norm beziehen sich sowohl auf die Verfahren als auch auf die Durchführung. Sie formuliert, welche Kenntnisse und Erfahrungen für die Durchführung von Verfahren zur berufs-

bezogenen Eignungsbeurteilung notwendig sind. Ein besonderes Augenmerk legt die DIN auf die Qualifikation der am Auswahlverfahren beteiligten Mitarbeiter. Sie benötigen insbesondere Kenntnisse über die sachgemäße Durchführung von Anforderungsanalysen, die Fähigkeit, Verfahren adäquat auszuwählen und beurteilen zu können, ausreichende Kenntnisse in Statistik und Evaluationsmethodik sowie natürlich umfassende Kenntnisse bezüglich des

Vorgehens bei Eignungsbeurteilungen sowie deren prinzipielle Leistungsfähigkeit und deren Grenzen.

Die Volksbank Wetzlar-Weilburg hatte ihr Auswahlverfahren über Jahre gezielt weiter entwickelt. Neue Übungen – ausgerichtet auf das Anforderungsprofil – wurden getestet und in das Verfahren integriert. Beobachter nehmen am Auswahlprozess teil. Sie werden von dem Trainer der Volksbank gezielt auf ihre Aufgaben vorbereitet. Insbesondere werden ihre Wahrnehmungsfähigkeiten trainiert. Sie füllen später so genannte Beobachterbogen aus. So sollen die subjektiven und individuellen Wahrnehmungen der jeweiligen Beobachter strukturiert und objektiviert werden. Diese Bogen wurden im Laufe der Zeit bearbeitet und ergänzt. Durch sie und das Training soll ein gewisses Maß an Objektivität gewährleistet werden. So sollen möglichst nur konkret beobachtete Verhaltensweisen zur Entscheidungsfindung beitragen. Die Entwicklungsschritte des Auswahlprozesses wurden kleiner und es gab mit der Zeit nur noch wenige Verbesserungsansätze. In dieser Situation wuchs der

## DIN 33430

Die DIN 33430 formuliert Standards für folgende Bereiche der Eignungsbeurteilung:

- Die Planung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen.
- Die Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung des angewandten Verfahrens.
- Interpretation und Urteilsbildung der Verfahrensergebnisse.
- Anforderungen an die Qualifikation der an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen.

Wunsch nach einer qualifizierten Rückmeldung durch eine neutrale Instanz.

Das Angebot des TÜV Hessen – Life Service bot diese Möglichkeit. Sie wurde von den Personalverantwortlichen sorgfältig geprüft und für geeignet befunden. Unter der Leitung eines Diplom-Psychologen des TÜV wurden die Bestandteile des Auswahlverfahrens der Volksbank ausführlich analysiert und ausgewertet. Zu diesem Prozess gehörten auch Hospitationen beim schriftlichen Test und beim Assessment Center.

In einer Pressekonferenz wurde dann das Zertifikat an den Vorstandssprecher der Volksbank, Ulrich Jakobi, überreicht. „Wir sind stolz auf die Zertifizierung. Sie zeigt, dass die qualifizierte Ausbildung von ambitionierten Nachwuchskräften einen besonderen Stellenwert für die Volksbank hat,“ so Jakobi gegenüber der Presse. Ergänzend sagte der Prokurist und Personalleiter Jürgen Schmidt: „Die Qualität der Mitarbeiter

### Ablauf der TÜV Zertifizierung

- Gespräch zwischen einem Vertreter vom TÜV Hessen und der Bank.
- Begutachtung der schriftlichen Ausarbeitung zum Einstellungsverfahren für Auszubildende.
- Hospitation beim schriftlichen Testverfahren.
- Hospitation beim Assessment Center.
- Besprechung der Optimierungsmöglichkeiten.
- Einarbeitung in das Handbuch.
- Überreichung der Zertifizierung.

entscheidet maßgeblich über den Erfolg der Zukunft. Aus diesem Grund ist die aktuelle Zertifizierung ein wertvoller Baustein

#### Zum Autor



Volker Schüssler ist diplomierte systemischer Coach (ADG/DGCO) und Trainer bei der Volksbank Wetzlar-Weilburg.

E-Mail: volker.schuessler@vbwww.de.de

im Gesamtkonzept unser Personalentwicklung.“ Mit dem Gütesiegel „PersonalQualität“ kann die Bank ihre Werbe- und Kommunikationsmittel wie etwa Anzeigen oder Flyer zielorientiert aufwerten.

Mit dem Know-how zum Thema Bewerberauswahl erweiterte das Kreditinstitut auch sein Dienstleistungsangebot. Interessierte Firmenkunden können sich beraten oder ein auf sie abgestimmtes Auswahlverfahren konzipieren und durchführen lassen. Für die Volksbank Wetzlar-Weilburg gehört auch dies zur aktiven Umsetzung des genossenschaftlichen Förderauftrags. ■



Foto: PixelFotolia.com