

SparkassenZeitung



ARBEIT & LEBEN | S-Servicepartner

Virtuell zum Wunschkandidaten

Der S-Servicepartner und die Nord-Ostdeutsche Sparkassenakademie haben zum ersten Mal eine Stelle mithilfe eines virtuellen Assessment-Centers besetzt.

Der Bewerbungsprozess läuft auf Hochtouren, und der zeitliche Ablauf für das Auswahlverfahren der Bewerber steht fest. Doch dann funkt Corona dazwischen – ein Albtraum für jedes Personalmanagement. Innerhalb kürzester Zeit muss nicht nur teamintern umgedacht werden, sondern auch ein neuer Plan für das Assessment-Center

unter Corona-Bedingungen her. Die Lösung: ein digitales Verfahren.

Denn was bei Marktfolge-Prozessen funktioniert, geht auch beim Bewerbungsprozess. "Zu Beginn der Corona-Zeit haben wir nach digitalen Möglichkeiten gesucht, wie wir innerhalb der Teams Kontakt halten und weiterhin gut zusammenarbeiten können, wenn nicht alle wie gewohnt im Büro sitzen, sondern teilweise auch von zu Hause aus arbeiten", sagt Kathrin Stockfleth, Leiterin Personalmanagement im S-Servicepartner.



Kathrin Stockfleth, Leiterin Personalmanagement im S-Servicepartner, musste schnell umdisponieren, als das Coronavirus nach Deutschland kam.

"Wir haben verschiedene Softwarelösungen getestet. Im Personalbereich haben wir uns zum Beispiel über Microsoft Teams organisiert und gute Erfahrungen gesammelt." So sei schnell der Entschluss gefasst gewesen, das Assessment-Center virtuell durchzuführen.

Assessment-Center zählen beim S-Servicepartner zum üblichen Auswahlprozess für die Besetzung von Spitzen-

positionen. Auf digitalem Weg wurde diesmal der neue Leiter Automation und Industrialisierung Frerich-Weers Bremer ausgewählt, der die Position von Reiner Holdorf übernehmen wird.

Bremer verbindet durch seine langjährige Berufs- und Führungserfahrung IT- und Bank-Know-how und bringt damit die besten Voraussetzungen mit, um seine Erfahrungen in die Entwicklung weiterer Automatisierungslösungen einzubringen. Holdorf bleibt der Sparkassen-Finanzgruppe treu: In seiner neuen Position als Geschäftsbereichsleiter bei der Finanz Informatik verantwortet er ab dem 16. August den Kundenservice.

Zusammenarbeit innerhalb des Sparkassen-Netzwerks

Als Unterstützung für die Planung und Umsetzung des Assessment-Centers hat der S-Servicepartner auf die Expertise der Nord-Ostdeutschen Sparkassenakademie (NOSA) gesetzt. Die NOSA ist die zentrale Bildungsstätte des Ostdeutschen Sparkassenverbands (OSV) und des Sparkassen- und Giroverbands für Schleswig-Holstein (SGVSH).

Ihr Bildungs- und Beratungsangebot richtet sich an alle Mitarbeitergruppen der Sparkassen-Finanzgruppe. Es reicht von Beratungsleistungen über Vorträge, Seminare und Workshops bis hin zur Personal- und Führungskräfteentwicklung inklusive der Konzeption und Durchführung von eignungsdiagnostischen Verfahren.

Der S-Servicepartner arbeitet nicht zum ersten Mal mit der NOSA zusammen: Beim ersten gemeinsamen Assessment-Center wurde 2018 die Geschäftsführerposition im

S-Servicepartner Rheinland-Pfalz neu besetzt. Darüber hinaus arbeiten der S-Servicepartner und die NOSA zum Beispiel gemeinsam an der Entwicklung von Onlineverfahren zur Potenzialerkennung von Mitarbeitern und Bewerbern.

Probelaufe testen Rahmenbedingungen

Die virtuelle Durchführung des Assessment-Centers war für alle Beteiligten neu. Doch dank der gebündelten Erfahrung des S-Servicepartners und der Nord-Ostdeutschen Sparkassenakademie mit Webinaren musste hier nichts dem Zufall überlassen werden: Im Vorfeld führten die Projektpartner zwei Probelaufe durch und stellten im Austausch mit den Bewerbern sicher, dass auch dort alle organisatorischen Voraussetzungen wie Licht und Technik für das virtuelle Assessment-Center stimmten.



© privat

Als neuer Leiter Automation und Industrialisierung wurde Frerich-Weers Bremer per digitalem Assessment-Center ausgewählt.

„Wir haben vorher genau festgelegt, wie wir über die Chat-Funktionen kommunizieren können, falls die Kameras ausfallen sollten“, sagt Stockfleth. „Als Plan B stand auch eine Telefonkonferenz-Nummer bereit, auf die wir bei totalem Technik-Ausfall hätten zurückgreifen können. Doch das war zum Glück nicht notwendig.“

Drei Bewerber, zwei Tage, ein Fazit

14 Interessenten hatten sich auf die Stellenausschreibung gemeldet. Drei Bewerber haben im April am virtuellen Assessment-Center des S-Servicepartners teilgenommen. Im Unterschied zur Präsenz-Variante waren die Bewerber per Videokonferenz allerdings nicht gleichzeitig dabei, sondern in einzelnen Terminen.

Das Verfahren dauerte insgesamt zwei Tage, wobei die Bewerber jeweils einen halben Tag Zeit hatten, die Beobachter von sich zu überzeugen. Nach dem letzten Teilnehmer wurden die Ergebnisse im Rahmen einer virtuellen Beobachterkonferenz ausgewertet.

Interview, Präsentation, Rollengespräch

„Bei der Umstellung des Präsenzverfahrens auf ein virtuelles Verfahren haben wir das bereits bestehende Konzept auf seine Online-Realisierbarkeit überprüft und uns gemeinsam mit dem S-Servicepartner entschieden, ein strukturiertes Interview, eine Präsentation sowie ein Rollengespräch durchzuführen“, erklärt Antje Sandmann, Referentin für Personal- und Führungskräfteentwicklung bei der NOSA.

"Das Rollengespräch könnte durch die Einbettung in den Kontext einer Videokonferenz auch genauso in der heutigen Corona-Zeit stattfinden, wodurch es sehr authen-

tisch war." Auch Online-Tests kamen zum Einsatz. Um Zeit zu sparen, haben die Bewerber diese allerdings schon im Vorfeld durchgeführt.



Antje Sandmann, Referentin für Personal- und Führungskräfteentwicklung bei der NOSA, hat bei der Umstellung des Präsenzverfahrens auf die virtuelle Form unterstützt.

Am Ende der zwei Tage waren sich alle einig: Das virtuelle Assessment-Center war ein voller Erfolg, und die Ergebnisse sind vergleichbar mit denen aus einem entsprechenden Präsenz-Termin. Das zeigt auch das positive Feedback von Frerich-Weers Bremer als Teilnehmer:

"Durch die vorherigen Probedurchläufe konnte ich mich sehr gut auf die organisatorischen und technischen Rahmenbedingungen einstellen."

Lediglich die Art der persönlichen Interaktion und damit auch die indirekte Rückkopplung stellten bei manchen Aufgaben eine Herausforderung dar. Da sei es dann doch praktischer, gemeinsam vor Ort zu sein. "Insgesamt", so Bremer, "ist ein solches Verfahren jedoch eine gute Alternative zu Präsenz-Assessment-Centern, vor allem, wenn

die Umstände es – wie in diesem Fall – nicht anders zu lassen.“

Eine kleine Auflistung der Vorteile und Herausforderungen bei der Durchführung eines virtuellen Assessment-Centers finden Sie unten angehängt.

Tamara Stöber, S-Servicepartner – 25. Juni 2020



Dateianhänge

[Grafik_Vorteile_und_Herausforderungen.pptx](#)
