

Die Kunst bei der Personalauswahl ist es, nicht den besten, sondern den passendsten Bewerber zu identifizieren. Doch was ist, wenn Bewerber auf jede Frage eine scheinbar perfekte Antwort haben und man vermutet, dass sie Standardantworten wie auswendig gelernt abspulen? Dagegen gibt es nur ein Mittel: der Interviewer muss gut vorbereitet sein, die „richtigen“ Fragen stellen und mit geeigneten praktischen Tests reale Situationen herstellen können.

Die Fragen, die bei jeder Stellenbesetzung entstehen, sind: Wer passt am besten zum Unternehmen, in die Abteilung, ins Team? Oberstes Gebot ist es jedenfalls, eine Fehlbesetzung zu vermeiden. Denn diese kann auch bei einem durchschnittlich verdienenden Angestellten schnell 50.000 € kosten! Zudem kostet eine erneute Suche nochmals Geld, Einarbeitungszeit und Image. Und gerade Kunden schätzen eine häufig wechselnde Besetzung überhaupt nicht - von der sinkenden Motivation der Stammbesetzung wegen der zusätzlichen Arbeit und der Einarbeitung neuer Kollegen ganz zu schweigen.

Wichtige Voraussetzungen schaffen

Führungskräfte sollten ein Aufgaben-/Anforderungsprofil erstellt und die wichtigsten Fragen beantwortet haben, bevor eine Stellenanzeige aufgegeben wird - sonst ertrinken sie in einer Flut von (unpassenden) Bewerbungen.

Bewerbungen sichten und bewerten

Erfahrene Interviewer betrachten sehr genau das Anschreiben - denn das muss individuell und passend zur Anzeige sein. Daran erkennt man als allererstes, ob sich ein Bewerber Gedanken gemacht hat oder ob es „ein Anschreiben von der Stange“ ist. Sind zu viele der Schlüsselwörter aus der Anzeige im Anschreiben und „Social-Skill-Kompetenzen“ dazu gemischt, dann ist Misstrauen angebracht!

Das Interview

Bewerbungsprofis wissen genau, wie sie ein Gespräch eröffnen, ihre Körpersprache richtig einsetzen, ihre Schwächen als Stärken darstellen,

mit Überraschungs- und Fangfragen umgehen und was sie auf die Gehaltsfrage antworten.



Veranstaltungstipp

„Kosten sparen durch effektives Fehlzeitenmanagement“ am 19. Juni 2012 in Frankfurt

Seit dem 1. Mai 2004 gilt für alle Arbeitgeber der weithin noch immer unbekanntes § 84 Ziff. 2 SGB IX! Danach ist einem Arbeitnehmer, der innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen am Stück oder in mehreren Teilen arbeitsunfähig erkrankt, ein „betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM) anzubieten.

Ziel des BEM ist die Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, die Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit sowie die Erhaltung des Arbeitsplatzes.

Kein Arbeitgeber weiß bei Beginn einer Arbeitsunfähigkeit, ob ein Arbeitnehmer nicht innerhalb der nächsten 12 Monate länger als 6 Wochen erkrankt sein wird. Deshalb ist es wichtig zu wissen, welche Gefahren sich für jeden Arbeitgeber ergeben, wie präventiv und im konkreten Fall vorzugehen ist und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen. Dies wird im Workshop vorgestellt und mit den Teilnehmern (m/w) ausführlich diskutiert.

Informationen und die Möglichkeit zur Anmeldung erhalten Sie unter www.dtv-bonn.de oder info@z-om.de.

Der Interviewer muss ein Gespräch so gestalten, dass es keine oberflächliche Plauderei ist, bei der der Bewerber eingebaute Standardantworten abspulen kann - andererseits darf das Interview auch nicht so „überstrukturiert“ sein, dass es steif und wie ein Verhör wirkt. Das Gesprächsziel muss sein, persönliche Qualifikationen und Eigenschaften anhand „praktischer Beweise“ zu erkennen. Was nützt es dem Unternehmen, wenn ein Bewerber seine angeblichen „1.000 PS unter der Haube“ zeigt - zwischen Reifen und Straße aber noch 1 cm fehlt? Letztendlich wird er von dem Bewerber überholt, der nur 100 PS hat - diese aber in der Praxis auch einzusetzen weiß.

Beiderseitige „Basics“

Nahezu jeder Bewerber beherrscht heutzutage die Basics des Sympathieaufbaus: fester Hände-

druck, in die Augen sehen, lächeln ... - davon darf sich ein Interviewer nicht täuschen lassen!

Genauso beherrschen die Interviewer i.d.R. die Knigge- und Fragetechnik-Basics: etwas zu trinken anbieten, das Gespräch in einem Besprechungsraum führen, positiv beginnen, offene Fragen stellen ... und keinesfalls direkt nach „Stärken“ und „Schwächen“ fragen!

Die 3 Fehler beim Bewerbungsgespräch:

Der Interviewer redet zu viel, lässt sich durch den sog. „Halo-Effekt“ blenden und lässt sich zu sehr vom „Bauchgefühl“ leiten.

Mit unserem mehrstufigen werteorientierten Personalauswahlverfahren gewinnen Sie höchste Sicherheit! Lesen Sie dazu unsere Fallstudie Nr. 7:

<http://www.z-pm.de/index.php/fallstudien>

Wer fragt, führt ...

Nur mit den richtigen und treffenden (zulässigen) Fragen kann sich der Interviewer ein genaues Bild über die realen Fähigkeiten und die Persönlichkeit eines Bewerbers machen. Dabei sind Fragen zur „täglichen Aufgabenbewältigung“ das erste Mittel, um einem Kandidaten „hinter die Stirn zu sehen“.

Durch offene (direkt projektive) Fragen wird der Bewerber z. B. nicht nach seiner eigenen Selbsteinschätzung befragt, sondern eine andere Person gedanklich hinzugezogen („Was würde Ihr Chef mir sagen, wenn ich ihn nach ... fragen würde?“).

Auch durch das Stellen von situativen Fragen erhält ein Interviewer eine „Live-Demonstration“ von den Fähigkeiten eines Bewerbers bzw. einer Führungskraft („Wie würden Sie Ihre Mitarbeiter für die Lösung der ‚schwierigen‘ Situation xy begeistern?“)

Der Wahrheitsgehalt der Aussagen sollte dann allerdings noch durch eine praktische Aufgabenstellung (z. B. eine reale Sachaufgabe oder ein simuliertes Mitarbeitergespräch) überprüft werden - spätestens hier wird es sichtbar, ob der Bewerber „seine 1.000 PS auf den Boden bringen kann“.

Beispiele für praktische Tests

Eine Aufgabenstellung wie z. B. „Schreiben Sie doch mal eine Email auf diese Reklamation des Kunden xy!“ gibt dem Interviewer einen „Live-Einblick“ in mehrere Eigenschaften und Fähigkeiten des Bewerbers.

Versteht z. B. der Bewerber unter „guten PC-Kenntnissen“ dasselbe, wie der Interviewer? Die Lösung einer praktischen Aufgabenstellung wird es an den Tag bringen ...!

Die Erkenntnisse aus dem Interview und die gelösten Aufgaben sollten letztendlich dazu geeignet sein, einen Soll-/Ist-Abgleich mit dem Anforderungsprofil herzustellen und verschaffen zudem mehr Sicherheit hinsichtlich eines Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Hatte der Bewerber einen Gesprächsanteil von 70-80%? Dann war es aus Sicht des Unternehmens i.d.R. ein „gutes“ Interview ...

Beiderseitige „Brautschau“

Das Interview dient natürlich auch dem Bewerber dazu, sich einen Eindruck von seinem künftigen Arbeitgeber zu verschaffen: Wie geht das Unternehmen vor? Passt das zu mir? Erfüllt mein zukünftiger Vorgesetzter meine persönlichen und beruflichen Erwartungen? u.v.m

„Drum prüfe, wer sich ‚ewig‘ bindet, ...“ Hier kommen Sie zu unseren 67 Fragen an Bewerber, mit denen Sie Ihre Einstellungsentscheidung absichern können: <http://www.z-pm.de/index.php/arbeitshilfen>

Wir helfen Ihnen mit unserer Fachkompetenz und unserer Erfahrung. Schnell, zuverlässig, bezahlbar.

Wir denken in Lösungen!

Ihr

