

Bewerberauswahl und Interview

Wissen kann man erfragen, das Können des Bewerbers testen.

Wer viel fragt erhält viele Antworten. Wer richtig fragt erhält die richtigen Antworten. Vorausgesetzt das Gesprächsklima stimmt. Das Anforderungsprofil wird zum zentralen Steuerungsinstrument der Fragen. Nur Fragen ist zu wenig, um den richtigen Mitarbeiter an den richtigen Platz zu bringen. Situatives Fragen versetzt den Bewerber in eine Situation, in der er sein Können offenbaren kann.



Seminarziel

Die Teilnehmer

- sollen ein Anforderungsprofile für eine Stelle entwickeln können
- sollen Arbeitszeugnisse lesen und die Bewerberunterlagen bewerten können
- erkennen den Zusammenhang von zur Arbeitsaufgabe passenden Motiven und Berufserfolg
- erkennen die Wichtigkeit der Gesprächsatmosphäre auf den Erfolg des Interviews
- sollen Interviews professionell führen können und die Interviewfragen anwenden:
 - situatives Fragen
 - Fragen zur beruflichen Motivation
 - Projektive Fragen
- sollen den geeigneten Probanden erkennen können
- sollen einen Maßnahmenplan zur Verbesserung der Bewerberauswahl definieren können

Inhalte

- Anforderungsanalyse (Ergebnisziele, Erfolgskritische Tätigkeiten, persönliche Voraussetzungen, k.o.-Kriterien, Persolog®(DISG®)-Typ, Motiv
- Anforderungsprofile definieren
- Bewerberunterlagen lesen und beurteilen (Anschreiben, Zeugnisse, Lebensläufe...)
- Gesprächsführung im Interview
- Gesprächsatmosphäre und Erfolg des Interviews
- Interviewtechnik (Situatives Fragen, Fragen zur beruflichen Motivation, projektive Fragen, Interviewleitfaden, Motivstruktur, Persolog®-Typ)
- Interview-Rollentraining

Methoden

- Lehrgespräch
- Gruppenarbeit
- Übung - Fallstudie
- Rollentraining

Organisation

- Zielgruppe
 - Führungskräfte
- Dauer
 - 2 Tage

Der Interviewleitfaden

Entwicklung eines standardisierten Interviewleitfadens

1. Anforderungsanalyse erstellen
 - a. Ergebnisziele der Position
 - b. Erfolgskritische Tätigkeiten
 - c. Anforderungen, um erfolgskritische Tätigkeiten zu erfüllen
2. Fragen entwickeln
Mittels der verschiedenen Frageformen die geeigneten Fragen für die zu besetzende Position zu bestimmen. Dabei soll über die Antworten ein Abgleich der Eigenschaften des Probanden mit der Anforderungsanalyse möglich sein.
 - d. Situationsfragen – Zukunft
 - e. Situationsfragen – Vergangenheit
 - f. Fragen zur beruflichen Antriebsmotivation
 - g. Projektionsfragen



Service-Manager

Umgang mit den Mitarbeitern – Führungsgespräch	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
Situationsfragen – Zukunft	
Mal angenommen, der Servicetechniker, der für das Wochenende für den Notfalldienst eingeteilt ist, will wiederholt den Dienst tauschen. Wie reagieren Sie?	

Innendienst

Umgang mit Kollegen – Soziales Verhalten / Durchsetzungsfähigkeit	① ② ③ ④ ⑤ ⑥
Situationsfragen – Vergangenheit	
Wie haben Sie reagiert, wenn ein Kollege sie bat Arbeiten für ihn zu übernehmen, die in seinen Aufgabenbereich fielen?	

Beispielseite aus dem Arbeitsbuch für die Seminarteilnehmer