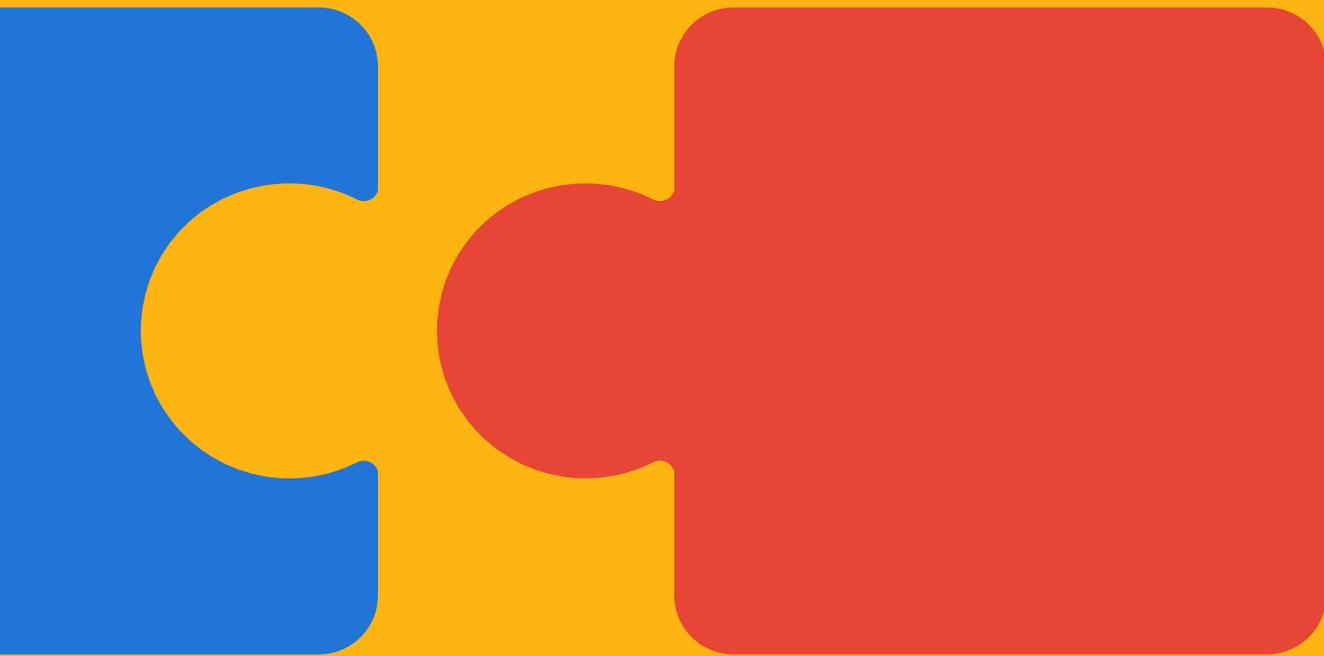


Finden Sie



die optimale Besetzung.

Wie gut ein Bewerber geeignet ist, wird durch drei Schlüssel-dimensionen bestimmt: Wie gut passt er zum Vorgesetzten, wie gut zum Unternehmen und wie gut passt er zur Position. Wenn Sie sich auf diese Dimensionen konzentrieren, können Sie im Vorstellungsgespräch Fragen gezielt stellen, um die besten Bewerber zu finden. Betrachten Sie diesen Leitfaden als Ausgangspunkt, der Ihnen dabei helfen soll, Vorstellungsgespräche möglichst effizient und effektiv zu führen und die qualifiziertesten Mitarbeiter zu finden.

1.

Eignung für die Position bewerten

Ein Bewerber muss in der Lage sein, die Werkzeuge und Tools zu nutzen und die Aufgaben zu meistern, die diese Position mit sich bringt. Doch geht es hier nicht nur um die benötigten Fähigkeiten und die gewünschte Erfahrung, die ein Bewerber aufweist. Suchen Sie nach Bewerbern, die auch wirklich daran Interesse zeigen, die geforderten Aufgabenerfüllen zu wollen.

Fragen, um die Eignung für die Position zu bestimmen:

- Was waren in der aktuellen oder vorherigen Position Ihre Hauptaufgaben?
- Beschreiben Sie ein schwieriges Problem, das Sie in Ihrer letzten oder der aktuellen Position lösen mussten.
- Geben Sie ein Beispiel für einen Fehler, den Sie bei der Arbeit gemacht haben. Was hat dazu geführt, dass Sie diesen Fehler gemacht haben, und wie haben Sie ihn behoben?
- Welche Aspekte Ihrer bisherigen Arbeitsstellen empfanden Sie als stressig?
- Was hat Ihr Vorgesetzter in Ihrer letzten Leistungsbeurteilung als Ihre größten Stärken bezeichnet?
- Welche Entwicklungsbereiche wurden identifiziert?
- Was wäre Ihrer Meinung nach der interessanteste oder angenehmste Teil in dieser Position? Warum?
- Was wäre Ihrer Meinung nach der schwierigste und herausforderndste Teil in dieser Position? Warum?
- Auf welche anderen Stellen haben Sie sich im Rahmen Ihrer derzeitigen Stellensuche beworben bzw. welche anderen Stellen haben Sie in Betracht gezogen?
- Was hat Sie an diesen Positionen interessiert?

Antworten interpretieren

Suchen Sie nach Bewerbern, die bereits früher ihre Kompetenz und anhaltendes Interesse an einer Position wie der von Ihnen angebotenen bewiesen haben.

Wenn ein Bewerber erst wenig Erfahrung hat, versuchen Sie herauszufinden, wie es um Eigenschaften wie Gewissenhaftigkeit, Interesse und die Fähigkeit, Neues zu lernen, bestellt ist. Fragen Sie sowohl die Fähigkeiten (technische Kenntnisse und Erfahrung) als auch die Bereitschaft (Vorlieben und Kriterien) ab. Technisch kompetente Mitarbeiter kündigen oft aus Mangel an Interesse oder Motivation.

2.

Eignung für den Chef bewerten

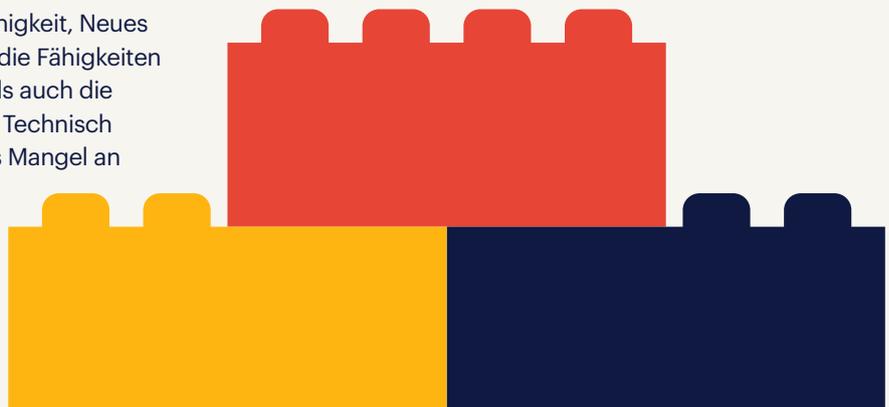
Bewerber und Vorgesetzte sollten in Bezug auf Persönlichkeit, Werte und Erwartungen zueinander passen. Suchen Sie nach Bewerbern, die wahrscheinlich gut mit derzeitigen Führungskräfte auskommen, insbesondere was den Stil ihres direkten Vorgesetzten angeht.

Fragen, um die Eignung für den Vorgesetzten zu bestimmen:

- Beschreiben Sie die beste Führungskraft, die Sie je hatten, und was Sie an ihr geschätzt haben.
- Erzählen Sie von dem Vorgesetzten, der Sie am besten motivieren konnte. Was genau hat Sie inspiriert?
- Beschreiben Sie die Führungskraft, für die Sie am wenigsten gerne gearbeitet haben.
- Was hat Sie am meisten gestört?
- Waren Sie einmal mehr als einer Person gleichzeitig unterstellt?
- Wie haben Sie in dieser Situation die Prioritäten für Ihre Arbeit gesetzt?
- Geben Sie ein Beispiel für ein konstruktives Feedback, das Sie von einer Führungskraft erhalten haben. Wie haben Sie reagiert?
- Wie viel Anleitung haben Sie in Ihrer letzten Position von Ihrem direkten Vorgesetzten erhalten?
- Sind Sie der Meinung, dass dieses Maß an Betreuung genau richtig, zu viel oder zu wenig war?

Antworten interpretieren

Achten Sie darauf, dass Vorgesetzter und neuer Mitarbeiter zueinander passen, indem Sie den Stil der Führungskraft im Hinterkopf behalten. Kann die Führungskraft diesen Mitarbeiter motivieren? Würde sie konstruktives Feedback geben, das der Kandidat annimmt? Würde das Ausmaß an Anleitung dem entsprechen, was der Bewerber braucht und wünscht? Ein Kompromiss kann für alle Beteiligten kostspielig und mit Stress verbunden sein. Doch wenn Sie es richtig machen, werden die Ergebnisse für sich selbst sprechen.



3.

Eignung für das Unternehmen bewerten

Suchen Sie nach Bewerbern, die gut zu den Kollegen, der Unternehmenskultur und der branchenspezifischen Dynamik passen. Das Arbeitsumfeld sollte die Mitarbeiter motivieren. Bewerber sollten zeigen, dass sie gut mit Teammitgliedern zusammenarbeiten können und die Unternehmenswerte respektieren.

Fragen, um die Eignung für das Unternehmen zu bestimmen:

- Was wissen Sie bereits über das Unternehmen? Was gefällt Ihnen an unserem Unternehmen am besten?
- Für welche Unternehmen haben Sie in der Vergangenheit gearbeitet?
- Für welches Unternehmen haben Sie am liebsten gearbeitet und warum?
- Wo haben Sie die beste Teamarbeit erlebt?
- Warum war dieses Team so erfolgreich?
- Geben Sie ein Beispiel für jemanden, mit dem die Zusammenarbeit für Sie schwierig war. Warum?
- Wann hatten Sie zuletzt Schwierigkeiten, eine Aufgabe zu bewältigen? Vor welcher Herausforderung standen Sie? Wen haben Sie um Hilfe gebeten?
- Beschreiben Sie eine Situation in einem früheren Job, in der Sie etwas tun sollten, mit dem Sie nicht einverstanden waren. Was haben Sie da gemacht?
- In welchen Arbeitsumgebungen haben Sie bisher gearbeitet (Großraumbüro, Arbeitsnische, Einzelbüro)?
- Welche war Ihnen am liebsten und warum?

Antworten interpretieren.

Im Allgemeinen dürften gute Kandidaten überwiegend positive Erfahrungen mit früheren Arbeitgebern gemacht haben. Teamplayer werden eher „wir“ als „ich“ verwenden, wenn sie von ihren Leistungen erzählen und zeigen, dass sie die Ziele des Teams verstehen und dafür Verantwortung übernehmen. Meinungsverschiedenheiten zwischen Kollegen sind unvermeidlich. Achten Sie daher auf die Fähigkeit eines Bewerbers, solche Situationen konstruktiv zu lösen.

Wenn Sie mehr darüber erfahren möchten, wie Sie Ihr Recruiting optimieren können, kontaktieren Sie uns gerne noch heute.

Finden Sie Führungskräfte, die zu Ihrer Vision passen

Vorgesetzte und Manager spielen eine entscheidende Rolle beim Motivieren, Führen und Schulen von Mitarbeitern. Die Arbeitsmoral und das Engagement der Mitarbeiter stehen oft in direktem Zusammenhang mit dem Führungsstil der Manager, unter denen sie arbeiten.

Achten Sie beim Recruiting neuer Führungskräfte auf nachweisbare Kompetenzen in den Bereichen, für die sie verantwortlich sein werden, sowie auf die Fähigkeit, die Unternehmenskultur zu prägen und zu fördern.

Manager haben sehr unterschiedliche und spezifische KPIs und Geschäftsziele. Doch sollten alle Manager und Führungskräfte zwischenmenschlich und kommunikativ stark sein.

Weitere positive Eigenschaften, auf die Sie achten sollten, sind eine ausgeprägte Liebe zum Detail, Genauigkeit, die Flexibilität, in unterschiedlichen Umgebungen zu arbeiten, die Fähigkeit, sich über einen längeren Zeitraum hinweg konzentrieren zu können und die Fähigkeit, andere zu beeinflussen und zu motivieren. Halten Sie außerdem Fragen bereit, die sich auf die spezifischen Aufgaben und Zuständigkeiten der jeweiligen Führungsrolle beziehen.