

Fangfragen für den guten Fang

Erst im Vorstellungsgespräch klärt sich, ob ein neuer Bewerber ins Team passt. So finden Sie es heraus.

Zeugnisse und Lebenslauf sagen nur selten die ganze Wahrheit. Also bleibt nur das Vorstellungsgespräch, um sich ein Bild von einem potenziellen neuen Mitarbeiter zu machen. „Vorstellungsgespräche sind das A und O im Bewerbungsverfahren. Darum muss man sich entsprechend vorbereiten“, rät Hans-Joachim Olczyk von der In & Out Unternehmensberatung in Delmenhorst. Olczyk hat sich auf die Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen spezialisiert. Hier seine Tipps:

Vorbereiten: Erstellen Sie vor der Stellenausschreibung ein Anforderungsprofil. Schreiben Sie präzise auf, welche fachlichen Qualifikationen Sie von dem neuen Mitarbeiter erwarten, welche Ansprüche Sie an das Sozialverhalten stellen und welche übergreifenden Qualifikationen wie Organisationstalent und kommunikative Fähigkeiten erforderlich sind. Überlegen Sie sich, wie wichtig Ihnen diese Kriterien auf einer Skala von 1 bis 6 sind. „Das macht im Vorfeld Arbeit, erleichtert die Auswahl unter den Bewerbern jedoch erheblich“, betont der Experte.

Vorwarnen: Die Aufforderung „Erzählen Sie doch mal über sich“ gehört in jedes Bewerbungsgespräch. Wenn Sie mehr erfahren wollen, rufen Sie den Bewerber vor dem Termin an, rät Olczyk. „Informieren Sie ihn darüber, dass Sie zu diesem Thema einen Kurzvortrag von mindestens vier Minuten erwarten und Wert legen auf ein vernünftiges Gespräch.“ So müssen Sie mundfaulen Kandidaten nicht jeden Satz einzeln entlocken. Und der Anruf verschafft Ihnen einen ersten Eindruck. „Wenn Bewerber komisch reagieren, kann man sich die Einladung eigentlich gleich sparen.“

Auftauen: Schüchternen Bewerbern können Sie das Gespräch erleichtern, indem Sie sie durch den Betrieb führen. „So holt man Kandidaten aus der typischen Bewerbungssituation heraus und bietet ihnen Anknüpfungspunkte für das anschließende Gespräch.“

Offen fragen: Vermeiden Sie Fragen, auf die Bewerber mit Ja oder Nein antworten können. Durch offene Fragen erfahren Sie mehr über Ihren Gesprächspartner. Sie könnten zum Beispiel typische Situationen im Alltag beschreiben (Stress,



Termindruck, Mehrarbeit usw.) und fragen, wie der Bewerber damit umgehen würde. Aufschlussreich sind auch Fragen nach früheren Erfolgen und Problemen im Beruf.

Testen: Kandidaten, die nach dem Gespräch noch in der engeren Wahl sind, sollten Sie durch ein „eignungsdiagnostisches Testverfahren“ schicken, empfiehlt Olczyk. Solche Tests lassen sich im Internet buchen, zum Beispiel beim geva-Institut in München, (geva-institut.de). Die Tests fragen Kenntnisse und Verhaltensweisen ab. „Wir empfehlen diese

Fisch im Netz?

Mit den richtigen Fragen fischen Sie die richtigen Mitarbeiter aus der Flut der Bewerbungen. Foto: Mev

Tests, weil man hier nicht tricksen kann“, sagt der Berater. Die 30 Euro für so einen Test seien gut investiert, „eine personelle Fehlentscheidung kostet dagegen eher 3000 Euro“. (jw)



DAUERHOLZ WÜNSCHT VIEL SPASS AUF DER LIGNA 2011

Terrassendielen aus **DAUERHOLZ** bestehen aus heimischen Hölzern, die bis ins Holzinne mit einer wachsbasierten Lösung durchtränkt sind. **DAUERHOLZ** ist optimal gegen holzerstörende Pilze geschützt und extrem haltbar.

DAUERHOLZ erhalten Sie deutschlandweit im qualifizierten Holzfachhandel. Ein Händlerverzeichnis finden Sie auf www.dauerholz.de



DAUERHOLZ
ÖKOLOGISCH – HALTBAR – SCHÖN

„Sind Sie glücklich?“

In der Schreinerei Brammertz stehen beim Vorstellungsgespräch persönliche Fragen an die Bewerber im Vordergrund.


Bewerbungsunterlagen allein reichen einfach nicht aus. „Das Vorstellungsgespräch ist ebenso wichtig, letztlich gibt es den Ausschlag“, berichtet Alice Brammertz. Gemeinsam mit ihrem Mann Eduard führt Alice Brammertz die Schreinerei Brammertz in Aachen, einen Familienbetrieb in dritter Generation.

An die Vorstellungsgespräche gehen die Brammertz systematisch heran: Zu jeder Stellenausschreibung gehört ein genaues Anforderungsprofil, und diese Anforderungen klopft das Ehepaar in den Bewerbungsunterlagen und im Gespräch genau ab. Dabei fällt nicht gleich jeder durchs Raster, der sich im Anschreiben nicht eloquent ausdrücken kann, sagt Alice Brammertz. „Manche Menschen sind introvertierter und können sich schriftlich nicht richtig präsentieren. Deswegen schaue ich mir immer den Lebenslauf genau an und entscheide dann, ob so ein Kandidat eingeladen wird.“

An den Gesprächen nehmen grundsätzlich beide Eheleute und ein führender Meister teil. „Wir entscheiden im Team, ob ein Kandidat passt.“ Und wie fühlt man in der Schreinerei Brammertz Bewerbern auf den Zahn? „Wir lassen die Bewerber erst einmal etwas über sich erzählen, aus was für einer Familie sie kommen, was sie privat machen, was sie beruflich schon erlebt haben.“ Der Vorteil dieses Einstiegs: „So erfahren wir viel über die Situation und Motivation eines Bewerbers.“ Darauf zielen auch die weiteren Fragen ab: „Sind Sie glücklich?“, lautet eine, „lieben Sie Ihren Beruf?“, eine andere.

Eine Frage, die nie fehlt, ist die nach den Plänen und Perspektiven: „Wie ist Ihre Perspektive in den nächsten zehn Jahren, was wollen Sie erreichen?“ Bei Neueinstellungen sei es heute wichtig, dass Mitarbeiter bereit sind, sich weiterzuentwickeln und nicht einfach irgendwo stehen bleiben, begründet die Unternehmerin diese Frage.

Natürlich dürfen auch die fachlichen Fragen nicht fehlen, doch da erfährt man schon so manches aus den Bewerbungsunterlagen. „Und dann gibt es ja noch die Probezeit.“ Darum legt Alice Brammertz im Vorstellungsgespräch so viel Wert auf den persönlichen, menschlichen Eindruck. Darum müssen Kandidaten, die das Gespräch überstanden haben, auch noch in eine zweite Vorstellungsrunde. „Wir führen immer Gespräche mit dem Partner.

Für uns ist es sehr wichtig, dass der Partner mitzieht und hinter dem Beruf unseres Mitarbeiters steht.“ Denn häusliche Probleme und Krisen sind nach Brammertz Beobachtung häufig die Ursache für Leistungseinbrüche im Beruf. „Darunter kann ein ganzer Betrieb leiden, darum ist uns dieses zweite Gespräch so wichtig.“ (jw) 

Legt Wert auf den persönlichen Eindruck: Alice Brammertz.



Foto: Privat

leitz

Wir formen die Zukunft



Poleposition für den Prozessbeschleuniger.

Erleben Sie auf der Ligna wie Sie mit innovativen Werkzeugsystemen Zeit und Geld sparen. Sehen Sie, neben vielen Highlights, wie wir Ihre Prozesse begleiten und beschleunigen können. Und dadurch die Wirtschaftlichkeit des gesamten Workflow entscheidend verbessern.

Formen Sie mit uns die Zukunft.

**Besuchen Sie uns auf der Ligna
Halle 12, Stand D67
und Halle 26, Stand D30**

Leitz GmbH & Co. KG
Leitzstraße 2
73447 Oberkochen
Deutschland
Tel. +49 (0) 73 64/950-0
Fax +49 (0) 73 64/950-662
leitz@leitz.org
www.leitz.org