

## Dozent/in

Fr. Huber

## Arbeitsblätter


## Kursunterlagen

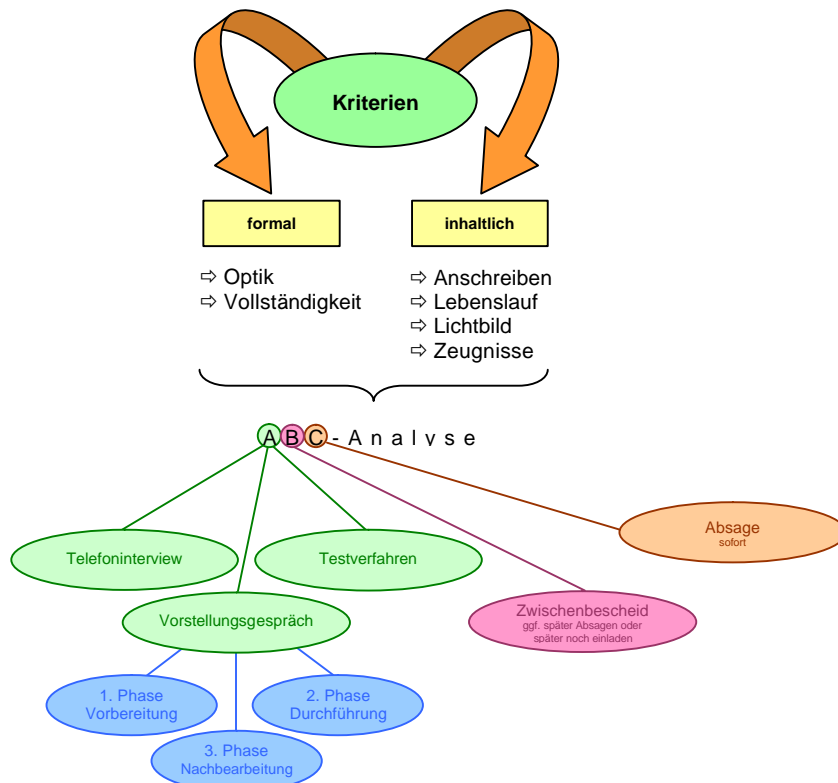
  
  


## Auswahlverfahren

### Analyse der Bewerbung

Die Analyse der Bewerbung erfolgt auf der Basis von festgelegten und realistischen Kriterien. Die Ausprägung der Kriterien ist von verschiedenen Einflüssen abhängig, vorrangig jedoch von der zu vergebenden Stelle.

Folgende Kriterien können bei der Analyse der Bewerbung herangezogen werden



### Vorstellungsgespräch

#### 1. Phase: Vorbereitung

- ⇒ Anforderungsprofil mit der Bewerbung vergleichen/abstimmen
- ⇒ Lebenslauf prüfen und offene Fragen festlegen
- ⇒ Leitfaden für das Gespräch festlegen
- ⇒ Abteilungsleiter/Fachabteilung zum Gespräch einladen ggf. Kick-off
- ⇒ Ungestörte Räumlichkeiten organisieren
- ⇒ Angenehme Atmosphäre für das Gespräch schaffen
- ⇒ Gehaltsrahmen individuell definieren

## 2. Phase: Durchführung

- ⇒ Weshalb haben Sie sich für diese Stelle/Position/Tätigkeit bei uns beworben?
- ⇒ Warum glauben Sie für diese Stelle/Position/Tätigkeit geeignet zu sein?
- ⇒ Was sind Ihre Stärken, aber auch Ihre Schwächen?
- ⇒ Beschreiben Sie kurz Ihre Tätigkeiten/Aufgaben der letzten 6 Monate bei Ihrem bisherigen Arbeitgeber?
- ⇒ Wie gestaltet sich ihr täglicher Arbeitsweg? (Entfernung, Verkehrsmittel, usw.)
- ⇒ Wie sieht Ihre Gehaltsvorstellung aus?
- ⇒ Welche Faktoren sind für Sie wichtig, um bei einem Arbeitgeber anzufangen?
- ⇒ Wie gestalten Sie Ihre Freizeit?
- ⇒ Wo sehen Sie sich in drei Jahren?
- ⇒ Wissen Sie, was unser Unternehmen macht?
- ⇒ Ab wann sind Sie verfügbar?
- ⇒ Warum wollen Sie sich verändern?
- ⇒ Welches Buch lesen Sie gerade oder haben Sie kürzlich gelesen?

## 3. Phase Nachbereitung

- ⇒ Notizen machen (unmittelbar nach dem Gespräch)
- ⇒ Auswertung der Notizen
- ⇒ Besprechung mit Mitinterviewern
- ⇒ Engere Auswahl ziehen
- ⇒ ggf. 2. Gespräch planen
- ⇒ Interesse beim Bewerber prüfen
- ⇒ evtl. Probearbeit vereinbaren
- ⇒ Bewerber einstellen
- ⇒ anderen Bewerber absagen