



## TRAININGSAGENDA

# Einstellungsinterviews professionell führen

für Führungskräfte

### Ziele des Seminars:

Bewerberauswahl und -recruiting ist nicht nur Aufgabe gut ausgebildeter Personaler sondern gehört zum Alltag vieler Manager. Die Einschätzung der fachlichen Eignung ist meist kein Problem, während oft Einstellungen und die Motivation des Bewerbers im Verborgenen bleiben. Untrainierte Interviewer lassen sich häufig mit oberflächlichen Antworten abspeisen. In diesem Training lernen Führungskräfte professionelle Interviewtechniken und Methoden kennen, um in ihrem Bereich fundierte Personalentscheidungen treffen zu können. Neueinstellungen bieten eine echte Chance, das Leistungsniveau in Teams gezielt zu erhöhen und der unternehmerische Wertschöpfungshebel passgenauer, fundierter Personalauswahl ist - bei allem Aufwand - riesig. Neben der Verhaltenskompetenz und der Leistungsmotivation ist ein wesentliches Kriterium moderner Personalauswahl vor allem auch das Potenzial, mit speziellem Fokus auf der Lern- und Veränderungskompetenz der Bewerber. Wir erarbeiten während des Trainings zusammen ein individuelles Anforderungsprofil sowie eine zielführende Struktur für das Interview. Somit stellen wir sicher, dass die Trainingsinhalte für alle Teilnehmer direkt in die Praxis übertragbar sind und Personalentscheidungen nicht intuitiv sondern fundiert und belegbar werden.

*Laut einer Studie der amerikanischen Beratungsgesellschaft Leadership IQ mit 5.000 Führungskräften, die 20.000 Mitarbeiter eingestellt hatten, scheitern etwa 46 Prozent aller neuen Mitarbeiter innerhalb der ersten 18 Monate, was natürlich dramatische Folgen für die Erfolgsaussichten der Unternehmen hat.*

Das Training beinhaltet viele praktische Übungen und eröffnet die Möglichkeit zu kontinuierlichem Feedback und schnellen Lernfortschritten. Die neu erworbene Kompetenz der Interviewführung führt zu einem echten „Aha“-Erlebnis bei den Teilnehmern.

### Inhalte des Seminars:

#### Vorbereitung und Planung von Einstellungsinterviews

- Was müssen Sie wirklich über einen Bewerber wissen, um eine fundierte Auswahlentscheidung treffen zu können?
- Wo soll es hingehen? - Zieldefinition für das Interview
- Struktur und Aufbau Ihres professionellen Einstellungsgesprächs
- *Veranschaulichung:* Durchführung eines simulierten Bewerbergesprächs mit dem Trainer



- Welche zentralen Hürden gilt es, bei der Bewerberbeurteilung zu überwinden und welche Implikationen haben diese für die Beurteilung?
- *Praktische Übung:* Beschreibung des Anforderungsprofils am Beispiel einer konkreten Zielposition (Positionsziele/Kernaufgaben/Anforderungen an das Können und das Wollen/Fachwissen)

## **Interviewtechniken & Frageformulierung - So gelangen Sie hinter die Kulissen**

- Herstellung einer offenen Gesprächsatmosphäre zum Gesprächsbeginn
- Wie fördere ich die Authentizität im Gespräch und mache es einem Bewerber leicht, die Wahrheit zu sagen?
- Die drei goldenen Regeln der Interviewführung
- Frage- und Vertiefungstechniken im Hinblick auf Verhaltenskompetenzen und berufsbezogene Motive
- So erfahren Sie wirklich etwas über den Kandidaten: Stellen Sie episodische und selbstreflektorische Fragen!
- *Praktische Übung:* Formulierung kompetenzbasierter Interview-Fragen auf Basis des Anforderungsprofils
- Standardfragen führen zu Standardantworten - Stellen Sie pfiffige Fragen!
- Nutzen Sie Arbeitsproben! Nähern Sie sich dem Bewerber durch das „Zeigen lassen“ von bestimmten Kompetenzen durch die Integration kleiner Fallstudien
- Wie analysiere ich Potenzial in Abgrenzung zu derzeitiger Leistung?

## **Systematische und strukturierte Bewertung eines Bewerbers**

- Diagnostische und praktische Vorteile von Interviewleitfäden
- Sensibilisierung für Beobachtungs- und Beurteilungsfehler und der Umgang damit: Auseinandersetzung mit eigenen deutlichen Beurteilungstendenzen

## **Praktische Durchführung von Einstellungsgesprächen**

- *Praktische Übung:* Führen Sie in Kleingruppen Einstellungsinterviews mit Praktikanten, Studenten oder jungen Kollegen
- Wenden Sie den Interviewleitfaden und verschiedene Fragetechniken an und geben Sie sich gegenseitig Feedback unter den Interviewern
- Was sind sinnvolle und konstruktive Feedbackstrategien nach Einstellungsinterviews? Geben Sie den „Dummy“-Bewerbern unterstützendes Feedback!
- Diskussion offener Fragen

## **Dauer des Seminars:**

1,5 bis 2 Seminartage