

AUSWAHL UND BEWERBUNGSGESPRÄCHE

UM WAS GEHT ES?

Dies ist eines der wichtigsten Elemente im Einstellungsverfahren. Die Kompetenzen, Erfahrungen und Werte der Bewerbenden werden beurteilt, um die Person zu finden und auszuwählen, die am besten zu der zu besetzenden Stelle im Unternehmen passt. Diese Phase umfasst typischerweise Gespräche mit einer bestimmten Anzahl Bewerbender.

MEHRWERT UND HERAUSFORDERUNGEN

Die Auswahl und die Gespräche bieten dem Unternehmen den Mehrwert, genau die Mitarbeitenden zu finden, die am besten zu der Stelle und zur Kultur und den Werten des Unternehmens passen.

70%
verbesserte
Einstellungs-
qualität

bei Unternehmen, die sich intensiv mit ihrem Einstellungsprozess befassen

75%
legen Wert auf
das Employer
Branding

Mehr als drei Viertel der Bewerbenden erachten es bei ihrem Bewerbungsprozess als sehr wichtig

3,5×
höhere Wahr-
scheinlichkeit
einer erneuten
Bewerbung

einer Person für eine andere Stelle im Unternehmen, wenn das Unternehmen sie über seine Entscheidung informiert

Quelle: Statistik über die Erfahrung der Bewerbenden

VORGEHEN UND INSTRUMENTE

Auswahl der Bewerbenden

Eine **Tabelle** ermöglicht es, die für die Stelle erforderlichen Kompetenzen **zu bestimmen und zu bewerten** und so die **5 bis 10 besten Bewerbungen** herauszufiltern.

Wissen und Kenntnisse, Erfahrung, erforderliche Qualitäten, Ausbildung und Abschlüsse.

- Jedes Kriterium wird anhand einer Punkteskala bewertet (siehe Anhang Auswahl und Bewerbungsgespräche).

0 Pkt.

Nicht
passender
Lebenslauf

1 Pkt.

Teilweise
passender
Lebenslauf

2 Pkt.

Vollständig
passender
Lebenslauf

In dieser Phase werden die wichtigsten Kompetenzen (siehe Merkblatt zum Anforderungsprofil und Kompetenzenkatalog) identifiziert und mit Bemerkungen versehen, auf die die Bewerbenden im Vorstellungsgespräch angesprochen werden können.



VORBEREITUNG

- Den Lebenslauf der Bewerberin/ des Bewerbers prüfen
- Fragen formulieren

BEWERBUNGSGESPRÄCH

- Die Stelle und das Unternehmen präsentieren
- Anwesenheit der/des direkten Vorgesetzten und der/des HR-Verantwortlichen

BEWERBER/IN

- Die Bewerberin/ den Bewerber sich selbst vorstellen lassen
- Sie/ihn kennenlernen

KENNTNISSE

- Mehr über ihre/ seine Erfahrungen herausfinden
- Auf ihre/seine Motivationen und Werte eingehen
- STAR-Methode (Situation – Aktion – Resultat)

ABSCHLUSS

- Fragen, ob sie/ er etwas hinzufügen möchte oder Fragen hat
- Den weiteren Verlauf des Prozesses mitteilen
- Sich über ihre/ seine berufliche Situation erkundigen (Kündigungsfrist)

Beurteilung der Bewerbenden

Ein ähnliches Prinzip wie das oben für die Beurteilung der Lebensläufe dargestellte kann in Vorstellungsgesprächen auch für die Beurteilung der Kompetenzen der Bewerbenden angewendet werden (wobei diesmal mehr Informationen gewonnen werden). Auch hier wird jedes Kriterium anhand einer Skala von 0 bis 2 Punkten bewertet.

0 Pkt.

Keine Übereinstimmung

1 Pkt.

Teilweise Übereinstimmung

2 Pkt.

Vollständige Übereinstimmung

Aus dieser Bewertung ergibt sich eine Gesamtpunktzahl, anhand derer die oder der direkte Vorgesetzte die endgültige Entscheidung treffen kann. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass es objektiv ist: Die Auswahl wird so nicht nur aufgrund des Bauchgefühls in den Gesprächen getroffen, sondern aufgrund der Kompatibilität der einzelnen Personen mit den verschiedenen erforderlichen Kompetenzen.

Auswahl der Bewerberin oder des Bewerbers



ENDGÜLTIGE ENTSCHEIDUNG

Der ausgewählten Person die Entscheidung mitteilen.

KOMMUNIKATION

Den anderen Bewerbenden die Entscheidung mitteilen und ihnen für ihre Mitwirkung am Prozess danken.

ADMINISTRATION

Administrative Aufgaben erledigen, den Vertrag verhandeln und unterzeichnen.

ONBOARDING

Mit dem Onboarding beginnen.

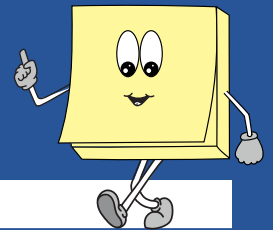
Siehe Merkblatt zum Onboarding (Einführungsprozess) für weitere Einzelheiten.

EMPFEHLUNGEN

Es ist wichtig, dass auch neue Mitarbeitende die Herausforderungen verstehen und die Prozesse zur Einhaltung der Gesetze befolgen.

Es sollte genau beurteilt werden, wie gut die Bewerbenden zur Unternehmenskultur passen und ob ihre Kompetenzen den Anforderungen der Stelle entsprechen.

Unbewusste kognitive Bias, die Entscheidungen verfälschen könnten, müssen im Auge behalten werden. Ein kontinuierliches Bewusstsein gewährleistet die Fairness.



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- Anhang: Auswahl und Bewerbungsgespräche
- Merkblatt Hilfe bei der Einstellung – Angers Loire Développement
- Einstellen mit KI – Sweeet
- Statistik über die Erfahrungen der Bewerbenden im Jahr 2024 – Starred
- Beispiele für gute Lebensläufe – Le Figaro