

Training von verhaltensorientierten Tiefeninterviews für Personaler und Führungskräfte

Unternehmen

6.000 Mitarbeiter in Deutschland; Finanzdienstleistung

Auftrag

- Die Führungskräfte und Personaler sollen sich der Notwendigkeit von qualitativ guten Interviews für die Gewinnung der richtigen Mitarbeiter und für das Arbeitgeberimage bewusst sein.
- Alle Personaler und Führungskräfte, die an Einstellungen beteiligt sind, sollen in der Lage sein, qualitativ gute, d.h. aussagekräftige Einstellungsgespräche zu führen. Für das Personalmarketing relevante Elemente sollen in die Interviews integriert werden.
- Um einen einheitlich hohen Interviewstandard zu gewährleisten, soll in allen Einstellungsgesprächen ein Gesprächsleitfaden für verhaltensorientierte Tiefeninterviews und das Mehr-Augen-Prinzip genutzt werden.

Vorgehensweise -Training

Nach der relativ kurzen Theorievermittlung wurden Fragetechniken - abgestimmt auf die im Unternehmen existierenden Schlüsselkompetenzen - aufbereitet und geschult. Mögliche „Interviewfallen“ wurden aufgezeigt. Anschließend wurde der Fokus auf die Durchführung von Life-Interviews gelegt. Daher ist bei zwei Trainern eine Gruppengröße von 6-8 Teilnehmern – die Gruppe wurde in der Praxisphase geteilt – optimal, wenn auch nicht immer darstellbar. Jeder Teilnehmer hatte die Möglichkeit, ein Einstellungsinterview mit einem externen Kandidaten bzw. Rollenspielpartner zu führen. Die Möglichkeiten der Dokumentation von Interviews als Diskussionsgrundlage wurden umrissen. Die Gespräche und die Potenzialeinschätzung wurden gemeinsam mit der Kleingruppe reflektiert.

Anschließend begleiteten wir konkrete Gespräche vor Ort.

Dauer:

Das Interviewtraining umfasste jeweils 2 Tage für 8 Teilnehmer.
Im Vorfeld kann es erforderlich sein, beispielsweise in einem Workshop mit Verantwortlichen aus dem Personalbereich auf Basis bestehender Kompetenzprofile die Anforderungen an Positionsinhaber herauszuarbeiten, um sich in den Interviews entsprechend fokussieren zu können.

Ergebnisse:

- Auseinandersetzung mit den Anforderungen an externe Einstellungen
- Steigerung der Qualität der Einstellungsentscheidungen
- Diagnose von Potenzialen der Bewerber für die weitere Entwicklung
- Entwicklung eines gemeinsamen Maßstabes über einzelne Bereiche hinweg
- Einheitliche Diskussionsgrundlage zwischen den Beteiligten (Führungskräfte und Personalreferenten)
- Gezielte Nutzung von Interviews zu Zwecken des Personalmarketing (auch nach einer Absage muss der Bewerber ein positives Bild des Unternehmens haben)
- Nutzung des Gelernten auch für interne Mitarbeiterentwicklungsgespräche