



Einstellungsfiler

Voraussetzung: ein exzellentes Mitarbeitermarketing

1. Selbstdarstellung des Unternehmens

Ein Unternehmen sollte bereits bei der eigenen Darstellung darauf achten, die Vision und das Wertesystem deutlich hervorzuheben. Beispiele helfen Bewerbern herauszufinden, ob das Unternehmen zu ihnen passt und umgekehrt. Auch diese Form der Leistungsorientierung ist für exzellente Unternehmen selbstverständlich.

Werden Vision und Wertesystem in der Außendarstellung deutlich? ja nein

2. Check der Bewerbungsunterlagen

Ist eine freie Stelle ausgeschrieben, gehen in der Regel Bewerbungen ein. Diese sollten nach einem bestimmten Schema geprüft werden.

a) Wie soll dies erfolgen?

b) Wer ist daran beteiligt?

c) Gilt auch hier das Prinzip Schriftlichkeit? ja nein

d) Wer übernimmt das Versenden einer wertschätzenden Absage, wenn Kandidaten schon hier aus dem Rennen sind? (Auch hier ist eine positive, wertschätzende Kommunikation Pflicht!)

e) Werden Kandidaten in einen Verteiler genommen, wenn Potenzial für andere Unternehmensbereiche vorliegt, dort aber gerade keine Stelle frei ist? ja nein



3. Telefon- oder E-Mail-Interview als Zwischenfilter

Als Zwischenschritt kann bei Bedarf ein umfangreicher Telefontermin vor dem Bewerbungsgespräch stattfinden. Für einige Aufgaben muss in der Regel viel telefoniert werden. Daher ist es für Unternehmen durchaus ein wichtiges Kriterium, wie der Bewerber sich am Telefon verhält. So kann das Unternehmen sich schon vor einem persönlichen Termin Klarheit darüber verschaffen, ob eine Einladung zum Bewerbungsgespräch sinnvoll ist. Gibt es in Ihrem Unternehmen einen Zwischenschritt?

- a) Wir versenden vorab E-Mail-Fragen. ja nein
- b) Wir führen ein Telefoninterview und bereiten hierfür Fragen vor. ja nein

4. Vorstellungsgespräch strukturieren

Ein Vorstellungsgespräch muss vorbereitet und strukturiert werden. Es kann auch sinnvoll sein, besondere Randzeiten für den Termin zu wählen (z. B. 4 Uhr morgens, wenn Ihr Unternehmen eine Bäckerei ist) und ggf. eine Agenda des Gesprächsablaufes mitzusenden. Je mehr Mühe sich ein Unternehmen bei der Vorbereitung gibt, desto professioneller wird es bei den Bewerbern wahrgenommen.

- Ein ungewöhnlicher Termin für das Bewerbergespräch ist geplant.

a) Wer übernimmt die Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs?

b) Wer sind die Gesprächspartner?

5. Hausführung, Vorstellung von zukünftigen Kollegen

Nicht nur der Bewerber muss dem Unternehmen gefallen, sondern auch umgekehrt. Hierzu gehört beispielsweise auch, den Bewerbern die Möglichkeit zu geben, den zukünftigen Arbeitsplatz und die Kollegen kennenzulernen. Außerdem kann während einer Hausführung aufgrund der gestellten Fragen auf das Interesse des Bewerbers geschlossen werden. Nicht zuletzt können die zukünftigen Kollegen sich ein Bild machen – denn sie müssen schließlich mit dem Bewerber arbeiten.

- Eine Hausführung ist geplant, die zukünftigen Kollegen informiert.



6. HBDI-Profil verwenden

Das HBDI Profil, das quasi in der DNA des Systems Unternehmer*Energie* verankert ist, bietet mit der Denkstilanalyse beiden Seiten (dem Unternehmer wie dem Bewerber) Erkenntnisse über die Präferenzen des Bewerbers und dessen Eignung für die zu besetzende Stelle. Der Fragebogen für das HBDI-Profil muss vor dem Vorstellungsgespräch ausgefüllt werden und das Profil sollte beim Vorstellungsgespräch vorliegen. Es trägt zur Entscheidungssicherheit für den Unternehmer aber auch der des Bewerbers bei.

- Die Bewerber haben im Vorfeld ein HBDI-Profil auf Unternehmenskosten erstellen lassen.
- Die Erstellung des HBDI-Profiles findet nach dem Gespräch statt.

7. Partneranalyse

Auf Seite 309 finden Sie einen umfangreichen Fragebogen, den Sie als Leitfaden für ein Bewerbungsgespräch nutzen können. Dieser Fragebogen bewährt sich seit mehr als 30 Jahren und steht Ihnen als offenes Format zur Verfügung, so dass Sie ihn nach Wunsch anpassen können.

- Eine Partneranalyse ist geplant.

8. Persönliche Gespräche (an Einzelgespräche denken!)

An dieser Stelle kommen jetzt die persönlichen Gespräche, am besten mit mehreren Gesprächspartnern aus dem Unternehmen. Einzelgespräche ergeben die größere Genauigkeit in der Beurteilung. Es kann selbstverständlich auch das Gespräch in der Gruppe geführt werden. WICHTIG: Spätestens ab diesem Zeitpunkt muss allen Beteiligten klar sein, dass es sich um eine gegenseitige Bewerbung handelt. Ein guter Bewerber wird immer auch andere Optionen haben.

a) Einzelgespräche

b) Gruppengespräche
