

Wie treffe ich die richtige Entscheidung bei der Mitarbeiterwahl?

Sie sollten versuchen, die Anzahl der in die Endauswahl gelangenden Kandidaten auf ein gut administrierbares Maß zu reduzieren. Um eine optimale Entscheidung zu treffen, können Sie noch zusätzliche Informationen einholen:



Referenzen von vorhergehenden Arbeitgeber

Im Vorfeld das Einverständnis des Bewerbers einholen – ev. soll dem gegenwärtigen Arbeitgeber im Interesse des Bewerbers die Bewerbung verschwiegen werden!

Arbeitsproben

Um feststellen zu können, wie erfolgreich der/die BewerberIn ihr/sein erworbenes Wissen in die Praxis umsetzen kann, hat sich der Einsatz von Arbeitsproben bewährt. Im Hinblick auf ein definiertes Anforderungsprofil sollen praxisnahe Übungen erstellt und im Anschluss bewertet werden.

Persönlichkeitsassessment (Der Persönliche Stilindikator)

Der PSI ist ein Selbsteinschätzungsverfahren, das uns einen erstaunlich genauen Einblick in unsere Persönlichkeit gibt. Durch seinen Aufbau erfasst er das individuelle und komplexe Wechselspiel zwischen den vier Verhaltensstilen, die Teil jeder Persönlichkeit sind.

Das Verfahren ist **schnell und einfach** durchzuführen und trifft komplexe **Aussagen über folgende Bereiche der Persönlichkeit**: Stärken, Problemfelder, Reaktionen auf Stress, Teamverhalten und Übereinstimmung mit anderen Profilen, Führungsverhalten, Empfehlungen für Verhaltensänderungen.

Gehen Sie die Ergebnisse der Referenzen, Arbeitsproben und persönlichen Assessments mit dem Bewerber durch. Besprechen Sie Abweichungen, Unklarheiten oder Überraschendes mit dem Bewerber. Bringen Sie Ihre Bedenken, Fragen, Überlegungen ins Gespräch (Fremdbild), damit Sie dem Bewerber Gelegenheit geben, Ihnen sein Selbstbild zu vermitteln.

Achten Sie darauf, dass jene Personen in die Endauswahl einbezogen werden, die künftig mit der Person zusammenarbeiten werden (KollegInnen, Vorgesetzte, Untergebene...)

Teilen Sie Ihre Entscheidung allen BewerberInnen mit

Egal ob „ja“ oder „nein“ – Kommunizieren Sie die Grundlagen Ihrer Entscheidung! Schließlich haben sich alle Bewerber eine aufmerksame Rückmeldung verdient!

Den ausgeschiedenen Bewerbern dient es jedenfalls als Lernchance. Vielleicht kommt der Bewerber ja in der weiteren Zukunft in Frage.

Die Person, die das Rennen gemacht hat, weiß durch die Rückmeldung über Ihre Entscheidungsgrundlage, worauf Sie Wert legen! Das gibt ihm/ihr Orientierung und motiviert, diese Eigenschaften und Stärken weiter auszubauen, um diese in Ihrem Unternehmen künftig einzusetzen!