



TRAININGSAGENDA

Interviewtechnik im Bewerbungsgespräch für HR'ler

Ziele des Seminars:

Das Hauptziel des Trainings besteht darin, HR-Mitarbeitern, HR-Managern und Recruitern die Möglichkeit zu geben, noch weiter an ihren Gesprächsführungstechniken in Auswahlgesprächen zu

“The best prophet of the future is the past. “

Lord Byron

feilen. Bei Inhouse-Schulungen besprechen wir gerne gemeinsam mit dem Auftraggeber zunächst den allgemein gültigen Recruitingprozess, der auch im Rahmen des Trainings ein Thema mit dem Ziel der Rollenklärung sein kann. Als ein erster Input ist eine kurze Sequenz zu Grundlagen und Erfolgsfaktoren der Auftragsklärung mit den Fachabteilungen vorgesehen. Anschließend sollen der Vollständigkeit halber bei Bedarf die AGG-Richtlinien im Recruiting aufgefrischt werden. Im Hauptteil des Trainings werden professionelle und aktuelle Interviewtechniken in der Personalauswahl vorgestellt, aufgefrischt und vertieft, wobei ein besonderer Fokus auf der Diagnostik der Persönlichkeit der Bewerber liegen wird. Die Teilnehmer lernen praktische Methoden und Fragetechniken kennen, die es ihnen ermöglichen, Verhaltenskompetenzen, Motive und Einstellungen eines Kandidaten fundiert und differenziert einzuschätzen. 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. Gerne können auch Trends wie das Recruiting der Generation Y und zeitversetzte Videointerviews diskutiert werden.

Inhalte des Seminars:

Erfolgreiche Auftragsklärung zur Vorbereitung von Einstellungsinterviews

- Definieren Sie gemeinsam mit den Ansprechpartnern der Fachabteilung das Anforderungsprofil für die konkret zu besetzende Vakanz
- Umgang mit typischen Interessenskonflikten und Besprechung von Praxisfällen
- AGG-Richtlinien: Was hat sich geändert? Was ist geblieben? Erwerben Sie ein klares Verständnis der Do's und Dont's in der Kandidateninteraktion

Vorbereitung und Planung von Einstellungsinterviews

- Welche zentralen Hürden gilt es, bei der Bewerberbeurteilung zu überwinden und welche Implikationen haben diese für die Beurteilung?
- Was müssen Sie wirklich über einen Bewerber wissen, um eine fundierte Auswahlentscheidung treffen zu können?



- **Veranschaulichung:** Durchführung eines simulierten Bewerbergesprächs mit dem Trainer
- Einstellungs- und Auswahlprozesse systematisch gestalten: 1. Selektion der TN-Unterlagen - 2. Telefoninterview zur Vorauswahl - 3. Einstellungsinterview - 4. Entscheidung
- Welche Anforderungen können in einem Telefoninterview erfasst werden und welche nicht?

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, sich zu öffnen und 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?
- Diagnostische und praktische Vorteile von Interviewleitfäden

Optional: Systematische und strukturierte Bewertung eines Bewerbers

- 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, unseren oder Ihren Werkstudenten oder jungen Kollegen
- Wenden Sie den Interviewleitfaden und verschiedene Fragetechniken an und geben Sie sich gegenseitig Feedback zur Interviewtechnik
- Was sind sinnvolle und konstruktive Feedbackstrategien nach Einstellungsinterviews? Geben Sie den „Dummy“-Bewerbern unterstützendes Feedback!

Dauer des Seminars:

2 Seminartage