

Ergänzende Aspekte für Ihre erfolgreiche Bewerberauswahl!

Autor:

Theo van der Burgt

© Idee Plus... Managementberatung

Nachdruck und Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Autors

In unzähligen Einstellungsgesprächen habe ich mich immer wieder erfolgreich irgendwelcher **Checklisten** bedient. Sie sind eine echte Hilfestellungen aus der Praxis für die Praxis.

Checklisten stehen heutzutage in unendlicher Zahl zum Download bereit und damit Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Sie sollten diesen Service nutzen, gar keine Frage! **Das Internet ist eine geradezu perfekte Plattform, um sich solcher Standardhilfsmittel** zu bedienen.

Aber es sind und bleiben Standards eben!

Diese allerdings sind, das sollten wir berücksichtigen, jedem zugänglich, und damit auch jedem Bewerber und jeder Bewerberin, die bzw. der möglicherweise bald vor Ihnen sitzt!

Für Arbeitssuchende Bewerber gibt es außerdem eine Fülle an Literatur zum Thema „Wie bewerbe ich mich richtig?“. Und darüber hinaus gibt es auch noch professionelle Bewerbertrainings.

Außerdem wissen Bewerber schon nach wenigen Einstellungsgesprächen, worauf es wirklich ankommt und was konkret en detail gefragt wird. Sie können dann in der Regel sehr routiniert und professionell mit den Fragen, die ihnen gestellt werden, umgehen.

Alles zusammen trägt dazu bei, dass Bewerber und Bewerberinnen top trainiert und vorbereitet sind, wenn sie vor Ihnen sitzen.

Dabei gibt es im Einstellungsgespräch **wichtige und wirklich wichtige Fragen**. Das sind eben nicht die einschlägigen Standardfragen, auf die sich normalerweise jeder halbwegs vernünftig vorbereitete Bewerber einstellen kann und sollte.

Mit einigen, weiteren Fragen können Sie die vorhandenen Standards sinnvoll und zielführend ergänzen. Manchmal überraschen Sie ihre Bewerber auch regelrecht damit, weil diese Fragen in der Ausprägung nicht jeder stellt. **Sie gehören eben nicht zum allgemeinen Standard.**

Aber genau auf diese aber kann es im Zweifelsfall ankommen und es tut dies auch!

Achtung, ein unbedingter Grundsatz:

Zweifelsfälle darf es bei der Personaleinstellung nicht geben, weil sie zu einem sehr hohen Prozentsatz zu einem in der Zukunft liegendem Misserfolg, damit zu einem garantierten Mehraufwand und zu mehr Kosten führen.

Zur Bewerberauswahl einige grundsätzliche Aspekte und Tipps:

- **Wie sind die Bewerbungsunterlagen aufbereitet?**

Ein Bewerber, der es nicht für notwendig empfindet, für Sie speziell aufbereitete und vollständige Unterlagen zusammen zu stellen, verdient keine besondere Beachtung Ihrerseits.

Immerhin schreiben Sie keinen „Job“ aus, sondern haben wahrscheinlich eine existenzielle Aufgabe für viele Jahre zu vergeben.

- **Ist die Bewerbung auch wirklich vollständig?**

Wenn Sie mit Recht eine vollständige Bewerbung erwarten, weil Sie eine solche angefordert haben, dann handeln Sie bitte auch entsprechend und vor allem konsequent!

Bewerbungen, die diesen Ihren Anforderungen nicht gerecht werden, gehören in die Tonne!

- **Was ist mit dem persönlichen, individuellen Anschreiben?**

Es ist nicht selten so, dass Bewerber ein „Standardschreiben“ als persönliches Anschreiben an Sie verschicken.

Häufig genug vergessen sie sogar, das Datum zu ändern, den Bezug anzupassen oder, und das ist die Spitze, eine bereits angeschriebene Firma gegen die Ihre auszutauschen.

Das kann und darf aber nicht Ihr Ziel sein und damit sollten Sie sich schon lange nicht begnügen! Auch diese Bewerbungen gehören in den Müll!

- **Nutzen Sie ein klärendes, erstes Telefonat als Ihre Chance!**

Ein erstes Telefonat gibt relativ schnell Aufschluss darüber, ob sich ein persönlicher Vorstellungstermin lohnt.

Nutzen Sie Ihre Chance zur ersten Qualifizierung. Fragen Sie nach, warum den Bewerber die von Ihnen ausgeschriebene Stelle interessiert, ob ihm wirklich klar ist, welche Aufgaben von ihm zukünftig erwartet werden und was tatsächlich auf ihn zukommt.

Nennen Sie dabei ruhig die „Nachteile“, die mit der Aufgabe in Verbindung stehen und werten Sie seine Reaktion aus!

Sie möchten mehr erfahren? Dann rufen Sie einfach an, schreiben mir eine Mail oder nutzen Sie mein Kennlernangebot.

Fon: 0172 / 213 26 02 oder 02151 / 15 16 18 2
vdb@ideeplus-managementberatung.de

Theo van der Burgt
© Idee Plus .. Managementberatung
<http://www.ideeplus-managementberatung.de>

Nachdruck und Veröffentlichung nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Autors

Es grüßt Sie herzlich aus Krefeld

Theo van der Burgt