

# ERSTER HUMAN RESOURCE-DIALOG – DAS SCHWIERIGE INTERVIEW MIT BEWERBERN

**PERSONALSUCHE.** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entscheiden über den Erfolg jeglichen Unternehmens. Die passenden zu finden, ist ein schwieriger Vorgang, der sich vorbereiten lässt. Andrea Zeilinger

**D**er erste Human Resource-Dialog der Notariatskammer zum Thema Auswahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde Anfang Juni abgehalten. Der Inhalt dieses Vormittags dreht sich um den erfolgreichen und effizienten Recruitingprozess.

Anhand maßgeschneiderter Instrumente und praktischen Beispielen wurde auf die Spezifika in den Notariaten ebenso eingegangen wie auf die allgemeinen Grundlagen und die Kriterien für eine erfolgreiche Auswahl neuer Mitarbeiter.

## PERSONALMARKT GEDREHT

Der Recruitingmarkt hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert und sich in vielen Branchen und Berufsfeldern von einem Anbieter- zu einem Bewerbermarkt entwickelt: Zunehmend haben die besten Job-Kandidaten die Wahl, für welches Unternehmen sie arbeiten wollen. Daher ist es nicht nur wesentlich, den besten Bewerber oder die geeignetste Kandidatin zu identifizieren, sondern es ist ebenso bedeutend, diese von den Vorteilen der vakanten Stelle und des Unternehmens zu überzeugen.

Am Beginn der Suche nach Mitarbeitern steht die Erstellung des Anforderungsprofils. Dabei sind die organisatorische Einbindung der Funktion, die Schnitt-

stellen zu anderen Funktionsbereichen und die Persönlichkeitsstruktur des Teams zu analysieren. Die passende, also sachgerecht definierte Suche, erspart Zeit und Geld, da Auswahlverfahren aufwändig und deren Korrektur kostspielig und langwierig sein können.

## INTERVIEW ENTSCHIEDET

Der inhaltliche Schwerpunkt des ersten Seminars liegt im Auswahlverfahren selbst. In jedem letztlich erfolgreichen

Der Personal- oder Recruitingmarkt hat sich in vielen Branchen gedreht, und zwar von einem Anbieter- zu einem Bewerbermarkt. Die Bewerber haben die Wahl, für wen sie tätig sind.

Auswahlprozess ist das Interview das entscheidende Instrument in der Hand desjenigen, der Mitarbeiter sucht: Je professioneller sich ein Arbeitgeber durch ein qualitativ hochwertiges Auswahlgespräch präsentiert, desto besser ist der Eindruck, den das Unternehmen bzw. die Organisation bei den Kandidaten hinterlässt. Es ist erforderlich, genau hinzusehen und zuzuhören, um das mögliche Vorliegen der benötigten Qualifikationen gezielt zu erkennen und das wechselseitige Zusammenpassen abzuschätzen. Es sei nochmals betont: Fehlbesetzungen haben

gravierende Folgen für die Führung, das Team und die betroffene Person. Die passenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hingegen bringen langfristigen Erfolg für das Unternehmen.

## DIE RICHTIGEN FRAGEN

In diesem Workshop beschäftigt sich eine Gruppe bestehend aus acht Personen im Dialog mit der Seminarleitung mit folgenden Themen aus der Sicht desjenigen, der eine Stelle zu besetzen hat:

- Wie analysiere ich die zu besetzende Position, damit ich den/die richtige Mitarbeiter/in finde? Welche Suchstrategie führt rasch und gezielt zum Erfolg?
- Wie formuliert man zielgruppengerechte Inserate?
- Was versteht man unter Vorselektion und Lebenslaufanalyse? Wie wichtig ist das Begleitschreiben?
- Welche Faktoren beeinflussen das Bewerbungsgespräch und worauf ist besonders zu achten?
- Wann und welche Testverfahren sind sinnvoll?
- Schnuppern und andere Formen der Willkommenskultur.
- Gibt es geglückte Absagen und wie kann ein gut geführtes Absagemanagement aussehen?



Die TeilnehmerInnen im Dialog mit Andrea Zeilinger

## ZUR PERSON

Mag. Andrea Zeilinger, Studium der Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Wirtschaftspsychologie, systemischer Coach und Trainerin. Seit 15 Jahren selbständig im Bereich Personalauswahl und Entwicklung. Sie unterstützt und berät ihre Kunden aus unterschiedlichen Branchen bei der Suche und Auswahl der richtigen Mitarbeiter/innen.