



Kurzbeschreibung & Zweck

Das kompetenzbasierte Interviewing ist eine Methode zur Bewertung von Bewerbern anhand spezifischer Verhaltensbeispiele aus der Vergangenheit, um fundierte Einstellungsentscheidungen zu treffen. Es zielt darauf ab, die besten Kandidaten für eine Position durch gezielte Fragen und Bewertungskriterien zu identifizieren.

Ereignisse

Bewerten und Entscheiden

Dimensionen

Kompetenzen

Aufwand

3 - mittel

Kompetenz

3 - Anwender

Dauer

über 4h

Rahmenbedingungen & Vorbereitung

Du brauchst dafür: Für die Durchführung werden geschulte Interviewer, ein strukturierter Leitfaden mit vordefinierten Kompetenzen und offene Gesprächsatmosphäre benötigt.

Vorbereitung: Es sollte eine Liste von Kompetenzen erstellt werden, die für die jeweilige Position relevant sind, sowie vorab definierte Verhaltensfragen, um die Bewertung der Kandidaten zu erleichtern.

Wofür gut geeignet?



Das kompetenzbasierte Interviewing ist eine bewährte Methode, um sicherzustellen, dass die besten Kandidaten ausgewählt werden, indem es ihre tatsächlichen Fähigkeiten und Kompetenzen objektiv bewertet. Diese Methode ermöglicht es Führungskräften im täglichen Geschäft, fundierte Entscheidungen über Einstellungen und die Entwicklung des Teams zu treffen. Durch die Fokussierung auf spezifische Kompetenzen können Führungskräfte gezielt nach Kandidaten suchen, die den Anforderungen der Position entsprechen und einen Mehrwert für das Team bieten.

Fragen und Antworten

Frage 1: Warum ist kompetenzbasiertes Interviewing effektiv?

Diese Methode ermöglicht es, objektiv die Eignung eines Bewerbers für eine bestimmte Position zu beurteilen, indem sie sich auf nachweisbare Erfahrungen und Verhaltensweisen konzentriert, anstatt auf allgemeine Aussagen oder theoretisches Wissen.

Frage 2: Welche Kompetenzen werden in einem kompetenzbasierten Interview bewertet?

Die zu bewertenden Kompetenzen können je nach Position variieren, können jedoch Fähigkeiten wie Teamarbeit, Konfliktlösung, Entscheidungsfindung, Kommunikation, Problemlösung und Führung umfassen.

Frage 3: Welche Vorteile bietet kompetenzbasiertes Interviewing für Unternehmen?

Diese Methode hilft Unternehmen, qualifizierte Kandidaten effektiv zu identifizieren, die Eignung der Bewerber genauer zu bewerten und die Wahrscheinlichkeit von Fehlentscheidungen bei der Personalauswahl zu verringern.

Frage 4: Wie kann ich es nutzen, um ein neues Projektmitglied zu finden?

Kompetenzbasiertes Interviewing ermöglicht es Ihnen, Kandidaten zu identifizieren, die die erforderlichen Fähigkeiten für das Projekt mitbringen, indem Sie gezielte Fragen stellen, die sich auf relevante Kompetenzen konzentrieren.



Kurzbeschreibung & Zweck

Das kompetenzbasierte Interviewing ist eine Methode zur Bewertung von Bewerbern anhand spezifischer Verhaltensbeispiele aus der Vergangenheit, um fundierte Einstellungsentscheidungen zu treffen. Es zielt darauf ab, die besten Kandidaten für eine Position durch gezielte Fragen und Bewertungskriterien zu identifizieren.

Ereignisse

Bewerten und Entscheiden

Dimensionen

Kompetenzen

Aufwand

3 - mittel

Kompetenz

3 - Anwender

Dauer

über 4h

Wie kannst Du es nutzen?

Schritt 1:

Kompetenzprofil erstellen

Identifizieren Sie die für die Position relevanten Kompetenzen und erstellen Sie ein detailliertes Kompetenzprofil. Dies umfasst sowohl fachliche Fähigkeiten als auch Soft Skills, die für den Erfolg in der Position wichtig sind.

Schritt 2:

Fragenkatalog vorbereiten

Entwickeln Sie eine Liste von Verhaltensfragen, die darauf abzielen, die vorhandenen Kompetenzen der Kandidaten zu bewerten. Diese Fragen sollten sich auf konkrete Situationen, Verhaltensweisen und Ergebnisse konzentrieren.

Schritt 3:

Interview durchführen

Führen Sie das Interview mit dem Kandidaten durch und stellen Sie dabei gezielte Fragen, die sich auf die definierten Kompetenzen beziehen. Bitten Sie den Kandidaten, Beispiele aus seiner bisherigen Berufserfahrung zu geben, die seine Fähigkeiten und Kompetenzen demonstrieren. Achten Sie darauf, offene Fragen zu stellen, die dem Kandidaten die Möglichkeit geben, ausführlich zu antworten und Einblicke in sein Verhalten und seine Arbeitsweise zu geben.

Schritt 4:

Bewertung der Antworten

Nach dem Interview bewerten Sie die Antworten des Kandidaten anhand der definierten Kompetenzkriterien. Berücksichtigen Sie dabei nicht nur die Qualität der Antworten, sondern auch die Relevanz der Beispiele, die der Kandidat liefert. Machen Sie sich Notizen zu den Stärken und Schwächen des Kandidaten in Bezug auf die benötigten Kompetenzen und bewerten Sie, ob er/sie gut zum Projektteam passen würde.

Schritt 5:

Entscheidung & Feedback

Basierend auf Ihren Bewertungen treffen Sie eine Entscheidung darüber, welcher Kandidat am besten zu den Anforderungen des Projekts passt. Geben Sie allen Kandidaten, die am Interviewprozess teilgenommen haben, konstruktives Feedback. Teilen Sie ihnen mit, warum Sie sich für einen anderen Kandidaten entschieden haben und geben Sie ihnen gegebenenfalls Ratschläge zur Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten.



Deine Notizen