



KOLUMNE

Zeit sparen mit Interviews per Telefon

Führen Sie mit den interessantesten Bewerbern kurze Telefoninterviews, bevor Sie sie einladen.

Damit konzentrieren Sie sich und sparen sowohl Zeit als auch Geld. Vielleicht denken Sie: „Jetzt soll ich vorab auch noch Telefoninterviews führen?“ Ja. Denn mit vier Fragen trennen Sie die Spreu vom Weizen und begrenzen so die Zeit für persönliche Vorstellungsgespräche. Ich selbst verfare seit Jahren so, und auch meine Kunden machen mit diesen Vorabinterviews gute Erfahrungen. Denn sie erkennen schnell, ob in einem Bewerber das Potenzial eines A-Mitarbeiters steckt.

Eine Regel lautet: Der Bewerber sollte 80 Prozent Redeanteil im Interview haben, Sie oder Ihr Personal 20 Prozent. Schließlich wollen Sie etwas über den Kandidaten erfahren.

Zweite Regel: Bleiben Sie konsequent bei den vier Fragen. Wenn Sie unklare oder gar ausweichende Antworten erhalten, bleiben Sie hartnäckig.

1. Was möchten Sie langfristig erreichen? Diese Frage stellen Sie, bevor Sie irgendetwas über die Firma und die offene Stelle sagen. Talentierte Menschen wissen sehr genau, was sie erreichen wollen, und sie sprechen mit Begeisterung darüber. Idealerweise decken sich die Ziele des Bewerbers mit denen Ihres Unternehmens. Falls sie stark abweichen, ist das das „Aus“, auch dann, wenn Sie das Gefühl haben, der Bewerber gibt lediglich wieder, was auf der Webseite steht. Entscheidend bei dieser Frage ist, dass sie seinen Willen spüren, etwas zu erreichen.

2. Was sind Ihre beruflichen Stärken? Sie sollten auf mindestens sechs bis acht Stärken bestehen, um sich ein klares Bild machen zu können. Fragen Sie nach Beispielen: Wie hat sich die Entscheidungsfreude kürzlich gezeigt? Heute behaupten alle, sie seien teamfähig. Fordern Sie ihn auf: Geben Sie mir ein Beispiel.
3. Was gelingt Ihnen nicht oder interessiert Sie nur am Rande? Wenn Sie jetzt nach Schwächen fragen, kommen oft Antworten wie „Ich bin zu ungeduldig, wenn es um gute Ergebnisse geht.“ Sagen Sie einfach: „Mir kommt das eher wie eine Stärke vor. Was sind denn nun wirklich Bereiche, in denen Sie schlecht sind oder die Sie nicht interessieren?“ A-Mitarbeiter werden Ihnen spätestens jetzt ehrlich antworten, weil sie nicht dort eingesetzt werden wollen, wo ihre Schwächen liegen.
4. Wer waren Ihre letzten drei Chefs? Welche Noten werden sie Ihnen geben, wenn wir mit ihnen reden? Bitten Sie den Bewerber, seine letzten Chefs und auch die jeweilige Bewertung zu nennen. Lassen Sie sich Details erzählen: Warum denken Sie, dass der Chef Ihnen eine 2 gibt? Sie vertiefen so die Frage nach Stärken und Schwächen und runden das Bild ab. Insgesamt sollte vor dem Komma für einen A-Mitarbeiter eine „Eins“ stehen. Eine „Zwei“ sollte Ihnen nicht reichen, eine „Drei“ wäre für Sie das Desaster eines C-Mitarbeiters.

Der Autor

Prof. Dr. Jörg Knoblauch ist Chef von Tempus-Consulting. Personalfragen und Unternehmensführung kleiner und großer mittelständischer Betriebe sind das Spezialgebiet der Beratungsfirma. Als Speaker und Buchautor vertritt er gerne provokante Meinungen.

www.abc-personal-strategie.de