

Der Referenz-Leitfaden vermittelt, worauf Sie bei möglichen Fragen an den Kandidaten und ggf. auch vorherige Arbeitgeber achten sollten. Dazu finden Sie Hinweise und Referenz-Fragen. Die Hinweise zeigen, welche Bereiche wichtig sind, an Beispielen sehen Sie, welche konkreten Fragen Sie dazu stellen können. Die Mehrzahl der Fragen bezieht sich auf das konkrete JobMatchTalent-Profil in Relation zum hinterlegten Sollkorridor. Hinterfragt werden Themen, bei denen das Ergebnis von der Referenz abweicht; sichtbare Stärken können zusätzlich verifiziert werden. Verwenden Sie den Referenz-Leitfaden als Inspiration und nutzen Sie die Bereiche, die für den jeweiligen Kandidaten relevant sind. Das gilt gleichermaßen in der Rekrutierung wie in der PE.

Arbeitsstruktur

Richtlinien

- Fragen Sie nach Hinweisen, die Rückschlüsse auf die Flexibilität bzw. Veränderungsbereitschaft des Kandidaten zulassen. U.U. ist es auch sinnvoll, zu hinterfragen, ob und wie gut er Dinge im Voraus plant und vorbereitet.
- Der Kandidat hat kein wirkliches Interesse daran, in Details einzutauchen oder damit konfrontiert zu werden. Welche Probleme könnte das in einer Position mitbringen, die ein gewisses Maß an Genauigkeit und Gründlichkeit erfordert?
- Hinterfragen Sie das Bedürfnis des Kandidaten nach Ordnung und administrativen Routinen, um zu klären, inwieweit er diesbezüglich den Anforderungen der Position genügt.

Referenz-Fragen

1. Gab es schon einmal Schwierigkeiten mit Blick auf schlechte Planung oder mangelnde Vorbereitung, wenn mehrere Aufgaben zu bearbeiten waren?
2. Inwieweit macht er unnötige Fehler in Folge einer gewissen Nachlässigkeit?
3. Ist der Kandidat für einen Job geeignet, in dem es darauf ankommt, Dinge im Blick zu behalten, präzise zu arbeiten und Ergebnisse zu übergeben, die praktisch fehlerfrei sind?
4. Behält der Kandidat den Überblick über seine Aufgaben und arbeitet er strukturiert, wenn es erforderlich ist?

Stress-Index

Richtlinien

- Der Kandidat scheint dazu zu tendieren, von Zeit zu Zeit unter Stress zu geraten. Wie äußert sich das?
- Der Kandidat tendiert dazu, sich um mögliche eigene Fehler und die ihnen folgende Kritik ernsthaft Sorgen zu machen. Es sollte hinterfragt werden, wie dies seine Arbeit und sein Stressverhalten beeinflusst.
- Der Kandidat scheint nicht immer gemütsstabil zu sein. Was bringt ihn am ehesten aus dem Gleichgewicht?

Referenz-Fragen

1. Ist der Kandidat in der Lage, auch unter einem gewissen Druck professionell zu reagieren? Falls nicht, wie verhält er sich unter Druck?
2. Welche Wirkung hat es auf seine Stimmung und das Stressniveau, wenn etwas schief geht?
3. Wahrscheinlich braucht der Kandidat eine gewisse Ruhe, um sich zu konzentrieren. Was passiert, wenn diese Möglichkeit nicht besteht? Löst das unnötigen Stress aus?
4. Kann er anderen auch einmal die Führung überlassen, ohne dass es ihn frustriert oder stresst?
5. Inwieweit stresst ihn Kritik oder negatives Feedback? Wie kommt das zum Ausdruck? Wie geht man mit ihm in solchen Situationen am besten um?

Entscheidungs-Parameter

Richtlinien

- Das Ergebnis zeigt, dass der Kandidat darauf bedacht ist, alle Fakten zu betrachten, bevor er eine Entscheidung fällt. Es sollte hinterfragt werden, ob er einerseits die erforderliche Geduld für detaillierte Analysen hat, ohne andererseits übertrieben viel Zeit darauf zu verwenden.
- Er scheint recht gut für Dinge einzustehen. Sofern Willensstärke wichtig für den Job ist, sollte hinterfragt werden, inwieweit er für sein Team kämpft und ob er andere effektiv überzeugen kann.

Referenz-Fragen

1. Wenn der Kandidat sich wohlüberlegt und gewissenhaft sein Urteil bildet - braucht er dann bisweilen zu viel Zeit, bevor er zu einem Entschluss kommt?
2. Inwieweit ist er in der Lage, Dinge gründlich und objektiv zu analysieren, bevor er sich eine Meinung bildet und einen Standpunkt dazu bezieht?
3. Wie bestimmend oder beharrend ist er?
4. Tut er die Meinungen und Ansichten anderer oftmals in einer eher unfreundlichen Art und Weise ab?

Motivation und Antrieb

Richtlinien

- Er wirkt sehr ehrgeizig und bereit, auf gesetzte Ziele hinzuarbeiten. Dennoch sollte noch einmal hinterfragt werden, ob er sich durch Herausforderungen und Vorgaben ausreichend motiviert fühlt.

Referenz-Fragen

1. Lässt sich der Kandidat oft durch Hindernisse oder Schwierigkeiten aufhalten?
2. Wäre eine verantwortliche Position für ihn geeignet, in der er die Führung übernehmen und sicherstellen muss, dass die Dinge in die richtige Richtung laufen?
3. Wie lassen sich seine Ambitionen beschreiben, wie ehrgeizig ist er?
4. Vermittelt er bisweilen den Eindruck, er könnte etwas motivierter und aufmerksamer sein?
5. Wie wichtig ist es ihm, im Job die Möglichkeit zu haben, sich weiter zu entwickeln?
6. Wie selbstmotiviert ist er? Muss man ihn manchmal daran erinnern, was zu tun ist?

Energie und Einsatzbereitschaft

Richtlinien

- Wie steht es um die Fähigkeit des Kandidaten, sein Interesse und sein Engagement für den Job dauerhaft aufrecht zu halten?
- Seine Fähigkeit, die Initiative zu ergreifen liegt im mittleren Bereich. Agiert er damit in ausreichendem Maße oder ist er womöglich zu zurückhaltend?

Referenz-Fragen

1. Wie oft kommt es vor, dass der Kandidat müde oder erschöpft wirkt? Und was löst diese Erschöpfung aus?
2. Welchen Eindruck vermittelt er hinsichtlich der Fähigkeit, über einen längeren Zeitraum sehr intensiv zu arbeiten?
3. Wie ausdauernd ist er, wie stark ist er physisch belastbar? Bis zu welchem Grad verfügt er über die notwendigen Energiereserven, um auch zeitweise hohe Arbeitsbelastungen auszuhalten?
4. Wie reagiert er auf nicht vorhergesehene Ereignisse? Bittet er um Hilfe, ergreift er selbst die Initiative oder bleibt er eher passiv und wartet darauf, dass andere handeln?

Zusammenarbeit und Kommunikation

Richtlinien

- Wie drückt sich der Kandidat aus? Ist er ein guter Zuhörer? Seine Kommunikationsfähigkeiten sollten zu den mit der Position verbundenen Anforderungen passen.
- Was unterscheidet den Kandidaten mit Blick auf die Zusammenarbeit mit anderen Menschen? Gibt es etwas, das in der Vergangenheit weniger gut funktioniert hat?
- In welchem Maß fokussiert der Kandidat auf die sozialen Aspekte am Arbeitsplatz bzw. mit Kunden? Mehr oder weniger als angemessen?
- Ist er ein Kandidat, dessen Maß an Offenheit hinsichtlich seiner Gedanken und Meinungen zu uns passt?

Referenz-Fragen

1. Ist er angemessen zurückhaltend und respektvoll gegenüber anderen, wenn Probleme bei der Zusammenarbeit auftreten? Wenn nicht, wie reagiert er stattdessen und wie beeinflusst dies das Arbeitsklima?
2. Wäre es wünschenswert, wenn er dazu tendieren würde, Konflikten etwas stärker aus dem Weg zu gehen? Wenn ja, warum?
3. Wie lässt sich seine Fähigkeit beschreiben, in einen offenen und ehrlichen Dialog mit Kollegen, Vorgesetzten oder sonstigen Personen einzusteigen?
4. Wie verhält der Kandidat sich, wenn seine Meinung nicht mit der ihres Gesprächspartners übereinstimmt?
5. Ist er oft derjenige, der Dinge anspricht, die nicht so laufen wie sie sollten? In welcher Form tut er das?
6. Welchen Eindruck vermittelt er hinsichtlich seiner Einstellung, wenn neue Dinge eingeführt werden? Gibt er positives Feedback oder kritisiert er eher und äußert Bedenken?
7. Spricht er Dinge öfters so an, dass andere sich angegriffen fühlen? Wenn ja, wie entschärft er die Situation normalerweise?
8. Wie verhält er sich im beruflichen Kontext, wenn es um soziale Kontakte geht? Ist er gesellig oder bevorzugt er es, für sich zu bleiben?
9. Wie kommt er zurecht, wenn er Dinge deutlich ansprechen und andere dazu bringen muss, ihm zuzuhören?

Weitere Fragen

Richtlinien

- Einige Aspekte des Resultats legen nahe, dass der Kandidat ein wenig unter Druck steht. Es sollte geklärt werden, ob dies (nur) situativ bzw. temporär bedingt ist und bis zu welchem Grad es womöglich die Arbeitsleistung beeinflusst.

Referenz-Fragen

1. Hat er irgendwelche persönlichen Probleme gehabt und wenn ja, hat er diesbezüglich Unterstützung bzw. Hilfe in Anspruch genommen?
2. Könnte es sein, dass der Kandidat sich zur Zeit in einer aufreibenden, "stressigen" Situation befindet? Wenn ja, wie wirkt sich das auf seine Arbeit aus?