

# Als Personaler erfolgreich im mittelständischen Betrieb

**Marcel Dompert**

Leiter Personal und Organisation, Gustav Baehr GmbH

## Bewerbungsgespräche

- Wie strukturiert darf/soll ein Vorstellungsgespräch sein?
- Wie bekomme ich die Information, die ich benötige?

## Bewerbungsgespräche



## Bewerbungsgespräche

### Tipps zur Vorbereitung

- Mehrere Personen aus dem Unternehmen involvieren
- Stellenbeschreibung/Anforderungen definiert
- Einladung zum Interview – Zeit mitbringen
- Gespräch vorbereiten!
- Hierarchieebene beachten

## Bewerbungsgespräche

### Strukturierte Interviews

- Begrüßung
- Vorstellung Bewerber
- Vorstellung Unternehmen
- Ablauf Gespräch
- Fragen aus dem Anforderungsprofil
- Fragen aus dem Leitfaden bzw. eigene Fragen
- Auswahltests
- Fragen des Bewerbers, heißen Eisen, Interesse

## Bewerbungsgespräche

### Vorteile strukturierter Interviews

- Objektivität
- Vergleichbarkeit der Bewerber
- Leitfaden für Unerfahrene

### Nachteile strukturierter Interviews

- Keine Flexibilität möglich
- Nicht auf die Bedürfnisse des Bewerbers eingehen

## Mitarbeiterbeurteilungsgespräche

- Wie macht man es richtig?
- Wie bringt man es der 2. Führungsebene bei?
- Wie gehe ich mit Gehaltsverhandlungen um? (Tipps, Anregungen, Abwehrmaßnahmen)

## Mitarbeiterbeurteilungsgespräche

### **Wie macht man es richtig?**

- TEMP-Methode, Personal-Toolbox:  
Leistungsbeurteilungsbogen  
(Bogen evtl. an das Unternehmen anpassen)
- Einführungsveranstaltung (Erklärung des Bogens und der Ziele) für Führungskräfte und Mitarbeiter getrennt
- Definition der Beurteilungskriterien über Kalibrierung der Beurteiler

## Mitarbeiterbeurteilungsgespräche

### Wie macht man es richtig?

- A-, B- und C-Beurteilung intern mit Führungskräften, noch nicht an Mitarbeiter kommuniziert
- Keine Gehaltsauswirkungen bei Einführung, erst später!

## Mitarbeiterbeurteilungsgespräche

### Wie bringt man es der 2. Führungsebene bei?

- Führungskräftebildung im Bereich Führen (situatives Führen, Motivation, Loben, DISG usw.)
- Führungskräfte auf ABC-Mitarbeiter sensibilisieren
- Führungskräfte mit dem Leistungsbeurteilungsbogen vertraut machen
- Führungskräftebildung im Bereich Beurteilung von Mitarbeitern und Leistung
- Gute Vorbereitung (Beispiele für die Bewertung)

## Mitarbeiterbeurteilungsgespräche

### Wie bringt man es der 2. Führungsebene bei?

- In den ersten Gesprächen mehr begleiten, coachen und hinterher Feedback geben
- Evtl. im Gespräch eingreifen, bevor die Situation eskaliert
- Beurteilungsfehler reflektieren

## Mitarbeiterbeurteilungsgespräche

### Wie gehe ich mit Gehaltsverhandlungen um?

(Tipps, Anregungen, Abwehrmaßnahmen)

- Gehaltsverhandlungen auf das jährliche Beurteilungsgespräch einschränken
- Je nach Situation und Mitarbeiter den Mitarbeiter nach seinen Erwartungen fragen
- Bei abweichender Erwartung muss der Mitarbeiter (schriftlich) begründen, warum er mehr Gehalt verdient