

Meine Erwartungen

Speziell

die wichtigsten Faktoren/Inhalte einer Bewerbung

die wichtigsten Fragen im Bewerberinterview

Input zu Frage-techniken

• mehr Sicherheit in den Gesprächen

"moderner/zukunftsorientierter" Recruitingprozess

Persönlichkeits-Test (ACES / DISG)

① Pragmatische Diagnostik für Wirtsh!

Interessante Impulse
- Fragen / - Techniken
- Entscheidungshilfen
- Vorselektierung

Die "besten" MA finden

Allgemein

Neue Impulse

Impulse (durch best practice)

neue "Rekrutierungswege"

Neue Ansätze zum Thema Recruiting

Lernen von den Besten

Austausch voneinander lernen

neue Ideen zur besseren Bewerber-attraktivität

neue Wege / Möglichkeiten kennenlernen

Vertiefung / Verbesserung bekannter Themen

Ideen "außerhalb" Wirtsh

lass ich mich "positiv" überraschen

Inspiration, i. S. v. Dinge die ich bisher nicht/anders tue.

Kittel-brenn-faktor

• geringer Bewerbungseingang

Geeignete MA in bestimmten Regionen zu finden

Suche / Finden geeigneter Bewerber

(regional) Eingang von Bewerbungen

Gewinnung von Kandidaten aus Zukunftsfeldern (z.B. E-business)

"Massenverarbeitung" Individualität trotz der Bewerbungsmasse "Qualität" herausfinden

Unsere Bedingungen contra → Erwartungen der Bewerber

② Weiterentwicklung aus der Position der Stärke heraus!

Marktveränderung

NIX

Ideen für den Würth-Recruiting-Prozess

Stufe 1
Anforderungsprofil & Ziele

Unterscheidung in
Hunter oder Farmer

... vor Verfassen einer
Stellenanzeige
tiefer / breiter die
Anforderungen ausloten.

genaues
Stellenprofil

Stufe 2
Netzwerk aktivieren -
Talente entdecken

Matthias 
 Matthias
 Meiswader

nach B-Gespräch aus (Würth)
bei Kimmern bewerten

Classdoor etc.
Bewertungen verfolgen

Stufe 3
Personalfragebogen
zuschicken

Stufe 4
Telefonische Bewerberinterviews

Stufe 5
1. Interview
Persönlichkeits-Profil

DISG-
Schnelltest
Seminar IAC

"Schnelltest" für
Bewerberprofile
mit zukünftigen Trend

Praxisbeispiele
- auf was muss ich achten
- woran erkenne ich D+I Typen

Stufe 6
Referenzen einholen

nur auf Referenzen
setzen

Stufe 7
Entscheidung treffen

Ich willere Entscheidungen
bei C-VK treffen
→ konkreter Nutzen

Stufe 8
Bewerber "gewinnen"

Stufe 9
Probearbeit (Meilensteine)

Extrovertiert

1
Dominant

Führungskräfte

Stefan Mayr

Initiativ 2

Verkäufer

Maria Balke
Karsten Mathews
Klaus Kerk
Stefan Mayr
Jost Scheel
Udo Bullwinkel
Anja Reuter

Sache

4

Gewissenhaft

Buchhalter

Peter Umr

Stetig

3
Soziale Buche

Rainer Tschell
Gunter Egg

Mensch

Introvertiert

Wo finde ich die Besten?

- Wettbewerbe
- Mitarbeiter werben Mitarbeiter
(800 / 1.200 €) → 35%
- Messen
- Bewerbungsportale
- Homepage
- Ehemalige / Alumni-Club
- Poster/Plakate in den Filialen
- Kino / Radio

Ideen für den Würth-Recruiting- prozess

Stufe 1
Anforderungsprofil &
Ziele

Unterscheidung in
Hunter oder Farm

... vor Verfassen einer
Stellenanzeige
tiefer/breiter die
Anforderungen ausloten

genaues
Stellenprofil

Stufe 2
Netzwerk aktivieren -
Talente entdecken

Mitarbeiter
Mitarbeiter
Mitarbeiter

nach B-Gespräch aus (Würth)
bei Kennen bewerten

Classdoor etc.
Bewertungen verfolgen

Sprechen mit
Mitarbeiter

Kandidaten!
(nicht: Bewerber)

Stufe 3
Personalfragebogen
zuschicken

3 Keinen CV/LG
3 Fragebogen zur
Selbstverbreitung

Stufe 4
Telefonische Bewerberinterviews

4 Nach interview noch
per Tel eine Fragestunde

4 Termin verschoben
absichtlich

Stufe 5
1. Interview
Persönlichkeits-Profil

DISG-
Schnelltest
Seminar IAC

"Schnelltest" für
Bewerberprofile
mit ausgewählten Fragen...

Praxisbeispiele
- auf was muss ich achten
- warum erkläre ich D+I Typen

Anrufen

5 2 Interviews
& Debriefing
danach

Stufe 6
Referenzen einholen

nur auf Referenzen
setzen

Stufe 7
Entscheidung treffen

Schnellere Entscheidungen
bei C-VK treffen
→ konsequenter Umsetzung

Bauchgefühl
Nacht darüber schlafen

Stufe 8
Bewerber "gewinnen"

8 Tempo!

Stufe 9
Probearbeit (Meilensteine)

9 manage the
problem!