

Optimierung der Interviewtechnik - Auswahlgespräche noch zielgerichteter führen

Zweitägiger Workshop

Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance. Dies wissen aber auch Ihre Kandidaten¹, die sich auf ein Interview mit dem Personalberater vorbereiten. Dem Gespräch mit dem Kandidaten kommt somit eine zentrale Bedeutung für eine qualitativ hochwertige Suche, Auswahl und Entwicklung von Personal zu. Obwohl – mit Ausnahme der Sichtung der Bewerbungsunterlagen – kein Verfahren so häufig eingesetzt wird wie das Interview, werden die vorhandenen Möglichkeiten durch den Interviewer nicht immer voll ausgeschöpft.



Lernen Sie in dem zweitägigen Intensivworkshop, wie Sie zukünftig noch zielgerichteter und effizienter Auswahlinterviews führen, durch die Sie die Zuverlässigkeit Ihrer Beurteilung steigern können. Dazu erlernen die Teilnehmer im Workshop sowohl theoretisch als auch in vielen Praxisübungen klassische und innovative Techniken. Daneben behandelt der Workshop aber auch die notwendige systematische Vorbereitung (Anforderungsanalyse) sowie die Entscheidungsorientierung (Informationsgewichtung und Entscheidungsfindung).

(1) Anforderungsorientierung

- Critical incident technique (CIT)
- Repertory-Grid-technique (REP)
- Behavior anchored rating scales (BARS)
- Anforderungsprofil

(2) Interview

- Aufbau und Ablauf
- Interviewformen
- Interviewleitfaden
- Fragebereiche und ihre rechtliche Zulässigkeit
- Fragetechniken

¹ Um schwer verständliche Satzkonstruktionen zu vermeiden, wird im Folgenden das generische Maskulinum verwendet, gleichwohl männliche und weibliche Personen in gleicher Weise gemeint sind.

- Mehrfachprinzip
- Biographieorientierte Fragen
- Situative Fragen
- Herausfordernde Fragen
- Orientierungshilfen für Nachfragen (Verhaltensdreieck)
- Add on / Erweiterungsmöglichkeiten
 - Simulationsorientierte Verfahren (z. B. Rollenspiel)
 - Traitorientierte Verfahren (z. B. Psychologische Tests)
- Umgang mit kritischen Fällen

(3) Entscheidungsorientierung

- Interviewbezogene Beurteilungskriterien
- Bewertung der Antworten / Beurteilungshilfen
- Scoring-guides
- Integration der Informationen

Trainingsdesign / Methoden:

- Vielfältige themenangepasste Lernmethoden
- Umfassende Partizipation der Teilnehmer(innen)
- Transfersicherung durch Checklisten und praktische Übungen
- Ausführliches, individuelles Feedback an die Teilnehmer(innen)



Trainer: Professor Dr. Martin Kersting ist Diplom-Psychologe und war als Berater über zehn Jahre für die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen und zuletzt für Kienbaum Consultants tätig. Acht Jahre lang arbeitete Martin Kersting, der Mitglied des Arbeitskreises Assessment-Center, der DIN-Kommission (DIN 33430 zur Personalauswahl) sowie des Testkuratoriums ist, an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule (RWTH) Aachen. 2008 bis 2011 leitete er Professor an der FH Bund den Lehrbereich Führung und Steuerung am Bildungs- und Wissenschaftszentrum der Bundesfinanzverwaltung in Münster. Seit Oktober 2011 ist er Professor für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Gießen und leitet das psychodiagnostische Kompetenzzentrum.

Martin Kersting ist (Mit-)Autor verschiedener Tests zu kognitiven Kompetenzen und "soft skills" sowie von über 100 Publikationen und über 130 Vorträgen zu wirtschafts- und personalpsychologischen Themen.

Weitere Informationen:

<http://www.kersting-internet.de/>

Der Workshop wird über den Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) angeboten (www.bdu.de). Darüber hinaus kann der Workshop auch maßgeschneidert als inhouse-Seminar veranstaltet werden.

Der Teilnahmepreis für den zweitägigen Workshop beim BDU beträgt (Stand: Jan. 2012)

- 810 € für BDU-Mitglieder/-ServiceAbonnenten
- 990 € für Gäste

Die genannten Preise verstehen sich **zuzüglich** Mehrwertsteuer.

Tagungsort der BDU Seminare:

Bonn

Weitere Informationen zu den BDU Seminaren:

Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU)
Zitelmannstr. 22
53113 Bonn

Tel.: +49 (0)228 9161-0

Email: Info@bdu.de

www.bdu.de/veranstaltungen.htm