

INFORMATIONEN ZUM PERSÖNLICHEN INTERVIEW

BEWERBUNGSEINGANG

Nach Eingang Ihrer Bewerbung prüfen wir Ihre Unterlagen auf Vollständigkeit. Bei Bedarf werden fehlende Informationen wie z.B. Angaben zu Kündigungsfrist, Umzugsbereitschaft, Gehaltsvorstellungen oder Information zur Abklärung Ihres Qualifikationsprofils eingeholt.

Nachdem alle wichtigen Informationen vorliegen, wird entschieden, ob der/die Bewerber/in in den engeren Bewerberkreis aufgenommen wird.

Wenn nicht, erfolgt eine Absage an die Bewerber, wenn ja, werden die ausgewählten Bewerber zu einem persönlichen Interview eingeladen.

WEITERES VORGEHEN

KMPV bereitet für das persönliche Interview ein Dossier-Entwurf vor, der Informationen aus den Lebensläufen und aus den Zeugnissen sowie weiteren Angaben der Bewerber/innen beinhaltet.

Zu Beginn des Interviews informieren wir die Bewerber/innen über das Unternehmen¹⁾ und sensibilisieren sie für die relevanten Aufgaben der Stelle, sodass sie im Laufe des Interviews weitere bisher nicht bekannte, wichtige Informationen zu ihrer Qualifikation beisteuern können, die bisher nicht aus dem Lebenslauf oder aus den Zeugnissen hervorgegangen sind und folglich auch nicht im Entwurf des Dossiers enthalten sind.

Dann gehen wir mit den Bewerbern vorliegende Informationen zu deren Person und Ausbildung durch (Familienstand, Staatsbürgerschaft, Arbeitserlaubnis, Schulen, Ausbildungen, Studien, berufliche Aus- und Weiterbildungen, EDV-Kenntnisse, Sprachen, Gehalt, Verfügbarkeit/Kündigungsfrist)

Im nächsten Schritt werden die beruflichen Erfahrungen/Tätigkeiten besprochen. Dabei befassen wir uns schrittweise und im Detail mit den beruflichen Stationen, beginnend mit der letzten/aktuellen beruflichen Station.

Neben der fachlichen Qualifikation spielt die Persönlichkeit der Bewerber/innen eine entscheidende Rolle, weil mit jeder Stelle auch persönliche Herausforderungen an den Stelleninhaber verbunden sind. Um Sie kennen zu lernen und ein umfassenderes Bild Ihrer Persönlichkeit zu gewinnen, bitten wir Sie, Fragen zu Ihren persönlichen Erfahrungen und Einstellungen zu beantworten. Ziel ist es, ein differenzierteres Bild zu gewinnen, wie Sie sich selbst sehen (Selbstbild) oder wie andere (z.B. Vorgesetzte, Kollegen/innen, Bekannte) Sie sehen (Fremdbild).

Zum Schluss sprechen wir noch über Ihre Veränderungsmotivation. Wir würden gerne wissen, warum sie sich für die Stelle interessieren und warum Sie sich beruflich verändern möchte, bzw. ob entsprechende Mobilität/Umzugsbereitschaft besteht.

Wenn sich im persönlichen Interview die ursprüngliche Ersteinschätzung des/der Bewerbers/in bestätigt, wird das Dossier anonymisiert, fertiggestellt und in anonymisierter Form an den Auftraggeber gesendet.

Dann warten wir auf die Entscheidung des Unternehmens, die sich manchmal aus unterschiedlichsten Gründen hinzieht, was nicht nur für die Bewerber, sondern auch für uns nicht angenehm ist, weil unsere Bewerber/innen mit Recht von uns erwarten, dass ihre Bewerbung zügig abgewickelt wird.

KMPV versucht, soweit dies möglich ist, den Entscheidungsprozess beim Kunden voranzutreiben.

Möchte der Auftraggeber eine/n vorgeschlagene/n Bewerber/in persönlich kennen lernen, wird die Anonymität des Bewerbungsprozesses aufgehoben. Die Bewerber/innen erhalten weitergehende Information zum Unternehmen, zur Aufgabenstellung und zu den Interviewpartnern beim Vorstellungsgespräch.

KMPV stimmt die Vorstellungstermine mit den Bewerbern/innen ab und „brieft“ sie für das persönliche Interview bei unserem Auftraggeber.

VORBEREITUNG DER BEWERBER

Die beste Vorbereitung ist, sich vor dem Interview nochmals das Anforderungsprofil/Stellenbeschreibung durchzulesen und dann mit seinen beruflichen Stationen und Erfahrungen abzugleichen und zu prüfen, mit welchen persönlichen Erfahrungen das Anforderungsprofil abgedeckt wird.

NÄCHSTE SCHRITTE

Über die weiteren Schritte im Bewerbungsprozess entscheiden Sie und unsere Auftraggeber.

Entscheiden sich nach dem Erstgespräch beide Seiten zur Fortführung der Gespräche, erfolgt ein Zweitgespräch. Bei den meisten unserer Kunden wird nach dem Zweitgespräch über einen Arbeitsvertrag entschieden.

-
- 1) Vom Bewerbungseingang bis zur Versendung von Dossiers an unsere Auftraggeber, mit denen wir Bewerber/innen für eine Vakanz empfehlen und bis zur Kundenentscheidung über die eingegangenen Dossiers arbeiten wir anonymisiert. D.h. die Anonymität der Bewerber und (!) der Unternehmen wird im Bewerbungsprozess erst dann aufgehoben, wenn das Unternehmen aufgrund eines anonymisierten Dossiers den Bewerber wirklich kennen lernen möchte.

Sollte unser Auftraggeber zur Entscheidungsfindung über eine Einladung z.B. Zeugnisse der Bewerber anfordern (die ja die Anonymität des/der Bewerber/in aufheben würden), fragen wir den/die Bewerber/in, ob wir unserem Kunden seine/ihre Zeugnisse zusenden dürfen.

Die Anonymität ist Grundprinzip eines professionellen Recruitments, weil einerseits (gerade in „kleinen“ Branchen) der Bewerberschutz sichergestellt werden muss, andererseits oft auch unternehmensspezifische Gegebenheiten einen anonymisierten Bewerbungsprozess unbedingt erfordern.