

Monats Tweets

«Plauderstunde Interview»



Luciano Ponti, Head of Human Resources A.D., Magazine zum Globus AG

«Bei dieser Aussage stehen einem HR-Profi die Haare zu Berg: Vorbereitete, strukturierte Interviews (wenn möglich nach dem Dreieck-Prinzip: Situation–Verhalten–Resultat), mit Blick auf ein verfeinertes und präzises Anforderungsprofil basierend auf Kompetenzmodellen müssen her! Das kann nur richtig sein. Dennoch: Das «Plaudern» auf Augenhöhe, der gezielt gesuchte Austausch, die Erfassung des Gesamtbildes der Person – weg von einer Castingshow hin zu einem wertschätzenden Dialog – gibt wertvolle Hinweise zur Persönlichkeit.»



Nicole Uhrmeister, Former Regional HR Director, Coca-Cola HBC AG

«Würde ich bei einer Rekrutierung auf ein strukturiertes Interview, Assessment Center oder andere Instrumente verzichten wollen? Nein, vermutlich nicht! Suche ich aber in jedem Fall das Gespräch, um in einem stressfreien Kontext über Werte, Zukunftsvisionen und Führungsverständnis zu sprechen? Ja, immer! Und die besten Entscheidungen treffe ich oft intuitiv nach eben solchen «Plauderstunden» – manchmal vielleicht sogar trotz nicht ganz gelungenem Rollenspiel oder perfektem Business Case.»



Thomas Muhmenthaler, Geschäftsführer, SwisSolution Retail & Trade GmbH

«Oft erlebe ich, dass direkt angesprochene Kandidaten im ersten Interview zurückhaltend agieren. Sie geniessen ihre Rolle, sind neugierig, jedoch noch ohne «wirkliches» Interesse – idealer Nährboden um einfach zu plaudern. Schaff ich es, das Interesse mit Insider-Wissen zu schüren, so öffnet sich mein Gegenüber und wir können Anforderungen und Fähigkeiten abgleichen. Es gilt, zu Beginn das Gesprächsziel zu definieren und kompetent aufzuzeigen, warum eingeladen wurde. So ist die beidseitige Vorbereitung das Salz in der Suppe.»