Schöne Worte, nichts dahinter – Wie prüft man Soft Skills?

Die Personalsuche ist besonders im öffentlichen Dienst eine schwierige Angelegenheit. Aufgrund der tarifgebundenen Bezahlung ist es oft schwer, die bestmöglichen Fachkräfte zu bekommen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen zwingen zur Vorsicht, um Klagen und Schadensersatzzahlungen zu vermeiden. Nicht zuletzt fehlen vielen Führungskräften und Personalern die zeitlichen oder finanziellen Ressourcen, um aufwändige Auswahlverfahren wie Assessment Center durchzuführen. Also wird oft nur das klassische Bewerbergespräch als einzige Auswahlmethode eingesetzt. Und so bleibt am Ende eines Gesprächs meist große Unsicherheit über die wirklichen Kompetenzen der Bewerbenden, besonders in Bezug auf die sogenannten Soft Skills wie Sozialkompetenz, Teamfähigkeit oder Durchsetzungsvermögen. Dabei gibt es viele Möglichkeiten – auch in Online-Verfahren –, ein Bewerberinterview durch Methoden und Instrumente aus der AC-Werkzeugkiste anzureichern, um wesentlich mehr Erkenntnisse über die Eigenschaften und Fähigkeiten von Bewerbenden zu erfahren.

Konkrete Anforderungsprofile: Der rote Faden im Interview

- Maßgeschneiderte Anforderungsprofile für rechtssichere Interviews
- Soft Skills für Ausschreibungen konkret formulieren und gewichten

Der Aufbau eines strukturierten Bewerbergesprächs

- Das Interview-Design: Strukturierte Interviews systematisch und logisch aufbauen
- Ohne Wertschätzung kein Vertrauen: Die richtige Atmosphäre für Bewerbergespräche
- Wer macht was? Rollenverteilung im Gremium und unter den Interviewern
- Schriftliche Dokumentation, Auswertung der Ergebnisse und Entscheidung

Die AC-Werkzeugkiste: Geeignete Methoden für aussagekräftige Interviews

- Das „moderne“ Bewerbergespräch – fast ein Mini-Assessment Center?
- Fakten schaffen für mehr Rechtssicherheit: Arbeitsproben im Auswahlverfahren
- Wie baut man AC-Übungen ohne großen Zeitaufwand in Bewerbergespräche ein?

Alles rund um die sogenannten Soft Skills

- Sozialkompetenz, Teamfähigkeit & Co – überfachliche Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften auf einen Blick
- Kleiner Blick in die Psychologie: Wie erfährt man mehr über Menschen?
- Welche Soft Skills lassen sich in einem Bewerbergespräch prüfen, welche nicht?
- Welche Fragetechniken sollte man speziell für Soft Skills einsetzen?

Online-Auswahlverfahren – Tipps & Tools & Technik

- Wie macht man Online-Auswahlverfahren? Hier der Werkzeugkoffer!
- Mehrstufige Hybrid-Verfahren – ein echter Zeitgewinn
- Nähe und Beziehung aufbauen im virtuellen Raum – leichter als man denkt

Beobachtertraining speziell für Soft Skills

- Woran erkennt man authentisches Verhalten?
- Das berühmte „Bauchgefühl“ – was ist das eigentlich und kann ich ihm trauen?
- So wie ich bin, so beobachte ich: typische Beobachtungs- und Beurteilungsfehler

Buchungsnummer
OP-SOFT

Seminargebühr
850,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 12 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.30 Uhr (täglich)

Hybrid-Termin

10. - 11.05.2022
Offenbach
BW Macrander Hotel
Frankfurt / Kaiserlei

Erforderliche Technik bei Online-Teilnahme

Sie benötigen eine stabile Internetverbindung, einen Computer mit aktuellem Betriebssystem, Webcam und Mikro (oder Headset).

HYBRID