

## Stellenbesetzung - Stellensuche

### Betrieb Arbeitgeber

Wer sind wir? Was ist zentral für unsere Organisation, Kultur, Produkte, Dienstleistungen?

Wen suchen wir? Wie klar ist die Funktion definiert? Welche Aufgaben soll die Person lösen?

Welche Kriterien sind entscheidend?

- fachlich, methodisch
- persönlich
- sozial; bevorzugte Rollen
- Qualifikation, Erfahrungen, Leistungsausweis (z.B. bzgl. Fach, Branche, Funktion)
- Anstellungsbedingungen

Was kennzeichnet den Stellenmarkt? Was bieten wir? Für wen sind wir interessant?

Wie können wir zeigen, wer wir sind und was wir erwarten?

Ablauf des Auswahlprozesses? Wie prüfen wir die Eignung der Bewerber/innen? Wer tut was, wer entscheidet worüber?

### Such- /Auswahlprozess



Eine Stelle passend zu besetzen bzw. zu wählen, ist im Interesse beider Seiten.

Die Passung kann aber nicht sicher vorhergesagt werden. Den besten Beitrag dazu leistet die realistische Klärung der Bedingungen, Erwartungen und Möglichkeiten.

Dafür müssen sich beide Seiten präsentieren und zugleich die Gegenseite prüfen.

Klares Kommunizieren schafft die Entscheidungsgrundlage und Vertrauen. Beide sind dafür verantwortlich; der Betrieb bestimmt jedoch das Vorgehen. Hinderlich sind Machtkalkül, Kommunikationsspiele, „Pokern“, einseitiges Informieren oder Prüfen.

### Bewerber/in

Wer bin ich? Was zeichnet meinen beruflichen Lebenslauf aus?

Welche Werte sind mir wichtig? Was sind meine Interessen? Welche fachlichen und persönlichen Ziele leiten mich?

Was sind meine Kern-Kompetenzen?

- Welche Aufgaben hatte ich mit welchem Ergebnis bewältigt?
- Welche fachlichen, methodischen, sozialen Fähigkeiten habe ich dabei entwickelt?
- Wo habe ich Schwächen; wie habe ich Fehler gehandhabt?

Welche Vertragsbedingungen gehe ich ein, welche nicht? Aufgaben, Lohn etc.

Was will ich wissen, klären? Aufgaben, Anforderungen, Entwicklungschancen, Team etc.?

Was bringe ich für diese Funktion mit? Was kann ich zur Erreichung der Firmenziele beitragen?