



## Workshops für Personalverantwortliche

### Effektive und wertschätzende Kommunikation

#### Inhalte

- Grundlagen für eine effektive und wertschätzende Kommunikation
- Kommunikationsmodelle: Watzlawick, gewaltfreie Kommunikation
- bewusster Einsatz von Körpersprache, Gestik/Mimik und Stimme
- Praxisübungen

### Konstruktive Feedback- und Kritikgespräche

#### Inhalte

- Kritik konstruktiv äußern und annehmen als Grundlage zur persönlichen Weiterentwicklung
- 10 Feedback- und Kritikregeln
- 4-Ohren-Modell nach Schulz von Thun
- Körpersprache
- Lob, Anerkennung und Motivationsmöglichkeiten
- Persönlichkeitstypen
- Praxisübungen



## Workshops für Personalverantwortliche

### Kompetenzbasierte Interviews für Ausbildungsberufe

#### Ausgangssituation

Im Auswahlprozess ist es oft schwierig die richtigen Auswahlkriterien festzulegen, diese abzufragen und die daraus resultierenden richtigen Entscheidungen zu treffen.

Die Lösung hierfür sind kompetenzbasierte Bewerbungsgespräche (auch als strukturierte oder situative Interviews bekannt). Diese haben sich als sehr wirksam zur Vorhersage der künftigen Arbeitsleistung erwiesen. Bei einem kompetenzbasierten Bewerbungsgespräch zielt jede Frage darauf ab, eine spezielle Fertigkeit oder Kompetenz des Bewerbers zu testen. Den Bewerbern werden Fragen zu ihrem Verhalten in speziellen Situationen gestellt, die sie mit konkreten Beispielen beantworten müssen. Die Gesprächspartner können einzelne Punkte vertiefen, indem sie den Bewerber auffordern, sein Verhalten oder seine Kompetenzen in einem bestimmten Bereich zu erläutern.

#### Unsere Mission

Wir erarbeiten mit Ihnen zusammen individuelle kompetenzbasierte Anforderungsprofile um Ihre Interviews effektiv und zielgerichtet führen zu können.

#### Zielgruppe

Ausbilder und Personalverantwortliche

## Seminarziel

- Erlernen der systematischen Personalauswahl und Eignungsdiagnostik
- Sicherer Umgang mit dem "kompetenzbasierten Interview"

## Inhalte

- Festlegung von Anforderungskompetenzen anhand eines Stellenprofils inklusive der Erwartungen an den Auszubildenden
- Ableitung von Kernkompetenzen
- Zuordnung von Schlüsselqualifikationen und Interviewfragen
- Erstellung eines kompetenzbasierten Interviewleitfadens
- Bedeutung diagnostischer Methoden in der Personalauswahl
- Ablauf/Aufbau des Interviews
- Kompetenzbasierte Personalauswahl inkl. Praxisübungen