

Einige Möglichkeiten hinter die Kulissen zu blicken

Hinweise auf der Website checken: Vor dem Gespräch zeigt ein Blick auf die Website, wie das Unternehmen mit seinen Angestellten umgeht. Gibt es Hinweise auf Förderprogramme oder Weiterbildungen? Werden Mitarbeiter vorgestellt? Oder hält es das Unternehmen gar nicht für nötig, sich als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren?

Sich die Büros ansehen: Wer eine Einladung bekommen hat, sollte sich die Einrichtung der Büros ansehen. Sind sie, sowohl vom Mobiliar als auch von der Technik her, modern? Oder protzt nur der Empfang mit einem sehr guten Eindruck, während die normalen Büros hinter heutige Standards zurückfallen?

Sich die Kollegen ansehen: Der erste Besuch am potenziellen neuen Arbeitsplatz vermittelt auch einen ersten Eindruck des dortigen Büroalltags. Wie die Angestellten miteinander reden, wie sie sich kleiden, ob ihre Schreibtische alle gleich aussehen oder die Mitarbeiter sich individuell ausdrücken können - das gibt Aufschluss über die Firmenkultur.

Eine schlechte Atmosphäre: Oftmals wird die Bedeutung der Büro-Atmosphäre unterschätzt, wenn es darum geht, die Qualität eines potenziellen Arbeitgebers abzuschätzen. „Wenn Sie ein Büro betreten und jeder gehetzt und unglücklich wirkt oder Sie den Eindruck gewinnen, dass irgendetwas nicht stimmt, dann sollten Sie schon auf Ihren Instinkt hören.“

Hohe Fluktuation: Kandidaten sollten immer fragen, wieso die fragliche Situation vakant ist. Falls es sich um eine Wiederbesetzung handelt, dann sollten Bewerber fragen, wieso ihr Vorgänger das Unternehmen verlassen hat und wieso ggf. die Chemie nicht stimmte.

Keine Uni-Absolventen vorhanden: Schauen Sie sich die Personalentwicklung innerhalb des Unternehmens ganz genau an. „Gibt es Mitarbeiter, die eine erfolgreiche Karriere in dem Unternehmen hinter sich haben und dort ihre Karriere gestartet haben?“

Druck auf die Gehälter: Falls Kandidaten sofort nach ihren Gehaltsvorstellungen ausgefragt werden, sobald sie durch die Tür kommen, dann werden die Mitarbeiter nur als Ware gesehen und nicht als Persönlichkeit, mit der man sich eingehender beschäftigen sollte.

Wenn die Prozesse zu schnell ablaufen: Jeder fühlt sich geehrt, wenn er als Arbeitskraft begehrt ist. Dennoch stelle es ein Warnsignal dar, wenn der Einstellungsprozess zu schnell abläuft und ein Kandidat umgehend ein Angebot auf den Tisch bekommt, noch bevor er eingehend die Hintergründe des Unternehmens recherchieren kann. „

Es gibt keine rote Linie: Wenn die Gesprächspartner zu spät zu einem Vorstellungsgespräch auflaufen oder den Lebenslauf des Kandidaten nicht studiert haben, dann spricht dies nicht gerade für das Unternehmen und es zeigt, dass es den Interviewern an Respekt für die Persönlichkeit und die Zeit des Kandidaten mangelt. Falls das Vorstellungsgespräch chaotisch verläuft, dann besteht ein hohes Risiko, dass der Managementstil ansonsten ebenso dürftig ausfällt.

Die Interviewer sind unfreundlich: Sobald im Vorstellungsgespräch gewisse Grenzen überschritten und Kandidaten womöglich verletzend behandelt werden, dann verhalten sich die entsprechenden Personen im Arbeitsalltag womöglich ebenso.

Stellen Sie Fragen zur Unternehmenskultur

- „Welche Ziele verfolgen Sie in den nächsten Jahren vorrangig mit Ihrem Unternehmen?“
- „Welche zukünftige Perspektive bietet diese Position?“
- „Was ist Ihre kurz- und mittelfristige Erwartung?“
- „Was ist die größte Herausforderung dieser Position?“
- „Was halten Sie von Netzwerkorganisationen?“
- „Wie flexibel und agil sind sie?“
- „Welchen Gestaltungsspielraum bietet diese Vakanz?“ „Wie würden sie ihre Organisationsstruktur einordnen?“ „Welche Möglichkeiten für eigene Projekte räumen sie ein?“
- „Gab es schon einmal Prozesse und Vorgänge, die sie nicht als optimal empfunden haben?“
- „Wie werde ich eingearbeitet? Was sind die üblichen Arbeitszeiten?“
- „Wie messen sie, ob Mitarbeiter Ziele erreichen?“
- „Wie werden Mitarbeiter bewertet?“
- „Wie stellen sie sicher, dass auch qualitative Ziele messbar sind?“
- „Wie wird Leistung belohnt?“
- „Welche Art der Weiterbildung gibt es in Ihrem Unternehmen?“
- „Welche drei Werte werden in ihrem Unternehmen wirklich gelebt?“
- „Wie stellen sie sicher, dass Mitarbeiter ihren Potenzialen entsprechend arbeiten können?“
- „Was tun sie, um ihre Mitarbeiter weiterzuentwickeln?“
- „Wie stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter gesund und zufrieden sind?“
- „Was sind ihre Unternehmerischen Vorbilder? Wie definieren Sie Erfolg?“
- „Was denken Sie, worin finden ihre Mitarbeiter Sinn?“
- „Wie fördern Sie Zusammenarbeit? Was tun Sie bei Konflikten?“
- „Wie wichtig ist Ihnen das Teamergebnis im Vergleich zur Einzelleistung?“
- „Wie interpretieren Sie Teamarbeit?“
- „Wenn ihre Firma einen Eintrag in Wikipedia bekäme, welche Tatsache würde besonders herausgestellt?“