

Der Referenzleitfaden hilft Ihnen bei der Annahme von Referenzen früherer Arbeitgeber. Hier erhalten Sie Tipps, worauf Sie sich konzentrieren sollten und welche Fragen Sie anhand des ausgewählten Profils in den Ergebnissen des Testteilnehmers stellen können. JobMatch Talent

Arbeitsstruktur

Richtlinien

- Vieles deutet auf einen flexiblen Kandidaten hin, der gut mit neuen Situationen zurechtkommt. Hinterfragen Sie aber, ob er genügend Weitblick hat und festgelegten Plänen folgen kann.
- Der Kandidat hat kein wirkliches Interesse daran, in Details einzutauchen oder damit konfrontiert zu werden. Welche Probleme könnte das in einer Position mitbringen, die ein gewisses Maß an Genauigkeit und Gründlichkeit erfordert?
- Erscheint niemand zu sein, den man als besonders akribisch und genau beschreiben würde. Es sollte gekärt werden, wie groß die Gefahr ist, dass er den Anforderungen nach Struktur und Ordnung nicht wirklich gerecht werden kann.

Referenz-Fragen

1. Gab es schon einmal Schwierigkeiten mit Blick auf schlechte Planung oder mangelnde Vorbereitung, wenn mehrere Aufgaben zu bearbeiten waren?
2. Kommt es vor, dass der Kandidat Dinge bis zur letzten Minute aufschiebt oder zu spät kommt?
3. Ist der Kandidat für einen Job geeignet, in dem es darauf ankommt, Dinge im Blick zu behalten, präzise zu arbeiten und Ergebnisse zu übergeben, die praktisch fehlerfrei sind?
4. Inwieweit macht er unnötige Fehler in Folge einer gewissen Nachlässigkeit?
5. Ist der Kandidat schnell unorganisiert und die Dinge geraten durcheinander? Wenn ja, mit welchen Folgen?
6. Wie laufen die Dinge in Bezug auf Reporting, Dokumentation und der Befolgung von Ablauf-Vorgaben?

Stressmuster

Richtlinien

- Unabhängig davon, ob die Position eine hohe Stressresistenz erfordert oder nicht, sollten Sie klären, was Kandidaten stresst und welche Konsequenzen das evtl. hat.
- Der Kandidat scheint dazu zu tendieren, von Zeit zu Zeit unter Stress zu geraten. Wie äußert sich das?
- Der Kandidat tendiert dazu, sich um mögliche eigene Fehler und die ihnen folgende Kritik ernsthaft Sorgen zu machen. Es sollte hinterfragt werden, wie dies seine Arbeit und sein Stressverhalten beeinflusst.
- Einige Indikatoren deuten auf ein nicht immer stabiles Gemüt hin; es sollte geklärt werden, was den Kandidaten negativ beeinflussen kann.

Referenz-Fragen

1. Was kann man über seine Fähigkeit sagen, auch in etwas schwierigeren Situationen kontrolliert zu bleiben? Was passiert, wenn er die Kontrolle verliert?
2. Macht der Kandidat grundsätzlich Tempo und reagiert genervt, wenn die Dinge nicht so schnell vorangehen, wie er es gerne hätte?
3. Wird der Kandidat in Situationen gestresst, in denen die Dinge langsam laufen, oder muss er auf andere warten? Wenn ja, wie verhält es sich?
4. Vermittelt er den Eindruck, als ob Routine-Tätigkeiten, die einer systematischen Bearbeitung bedürfen, bei ihm Stress auslösen?
5. Wie reagiert er, wenn andere versuchen, ihn zu korrigieren? Ist er gegenüber Kritik besonders empfindlich?
6. Kann er anderen auch einmal die Führung überlassen, ohne dass es ihn frustriert oder stresst?
7. Gibt es Dinge, die ihn aus dem Gleichgewicht bringen und seine Stimmung beeinflussen? Wenn ja, wie kommt das zum Ausdruck?

Entscheidungs-Charakter

Richtlinien

- Finden Sie heraus, wie Ihr Kandidat angesichts unterschiedlicher Entscheidungen denkt und argumentiert. Sind sie überlegt genug, können sie bei Bedarf selbst Entscheidungen treffen, oder lassen sie andere für sich entscheiden?
- Das Ergebnis zeigt, dass der Kandidat Dinge bisweilen nicht in dem Maße durchdenkt und reflektiert, wie es für die Position erforderlich ist. Es sollte geklärt werden, inwieweit frühere Entscheidungen sich als langfristig richtig erwiesen haben.
- Er scheint recht gut für Dinge einzustehen. Sofern Willensstärke wichtig für den Job ist, sollte hinterfragt werden, inwieweit er für sein Team kämpft und ob er andere effektiv überzeugen kann.

Referenz-Fragen

1. Wie würdest du die Fähigkeit der Person beschreiben, die richtigen Entscheidungen zu treffen?
2. Ist der Kandidat möglicherweise anfällig dafür, voreilig zu handeln?
3. Wie verhält er sich, wenn er wirklich etwas will und dabei auf Widerstand trifft?

Motivation und Antrieb

Richtlinien

- Wenn es um diese Position geht, sollten Sie berücksichtigen, inwieweit es erforderlich ist, dass der Kandidat selbst motiviert ist und aus eigener Kraft motiviert und wachsam bleiben kann.
- Wie ehrgeizig ist der Kandidat und für wie wichtig hält er gute Karrieremöglichkeiten?
- Der Kandidat vermittelt einen hochmotivierten und ambitionierten Eindruck. Es sollte geklärt werden, ob er sich auch auf eine Position einlassen kann, die keine hohen bzw. ständigen Leistungsanforderungen mitbringt.

Referenz-Fragen

1. Wie könnte man seine Arbeitseifer und seine Leistungsbereitschaft beschreiben?
2. Gibt es Aspekte, die ihn als karriereorientiert erscheinen lassen? Wenn ja, hat das in der Vergangenheit negative Konsequenzen mit Blick auf das Thema Zusammenarbeit gehabt?
3. Lässt sich bisweilen ein gefühlter Leistungsdruck beobachten? Wie äußert sich das?

Energie und Einsatzbereitschaft

Richtlinien

- Dem Kandidaten fällt es leicht, sich einzubringen und er mag es, ausgelastet zu sein. Es sollte geklärt werden, ob das mit der Position verbundene Arbeitsaufkommen ausreichend Anreiz und Motivation bietet.
- Der Kandidat vermittelt den Eindruck, bisweilen u.U. proaktiver und initiativer agieren zu wollen, als der Job es erlaubt. Welche negativen Folgen könnte das haben?
- Der Kandidat scheut sich offensichtlich nicht, gelegentliche Risiken einzugehen. Es sollte hinterfragt und sichergestellt werden, dass er diesbezüglich nicht zu weit geht.

Referenz-Fragen

1. Ist die Position interessant und anspruchsvoll genug für ihn?
2. Wie sieht seine allgemeine körperliche Stärke aus? Entspricht es den Anforderungen des Jobs, Kraft und Energie zu haben?
3. Wie käme er in einem Job zurecht, in dem er eher Aufgaben ausführen muss, statt initiativ sein zu können und eigenständige Ideen zu formulieren?
4. Handelt er bisweilen ohne die notwendige Sorgfalt oder geht er unnötige Risiken ein?
5. Er scheint ein hohes Tempo gehen zu wollen; führt das bei ihm evtl. zu Hektik und macht er unnötige Fehler?

Kommunikation und Zusammenarbeit

Richtlinien

- Ist die Netzwerker-Fähigkeit des Kandidaten den Erfordernissen der Position angemessen?
- Wie durchschaubar ist der Kandidat? Ist er leicht zu erfassen?
- Was ist in normalen Arbeitssituationen charakteristisch für den Kandidaten? Passt seine Herangehensweise zu uns?
- Wie drückt sich der Kandidat aus? Ist er ein guter Zuhörer? Seine Kommunikationsfähigkeiten sollten zu den mit der Position verbundenen Anforderungen passen.

Referenz-Fragen

1. Wenn die Anforderung an den Kandidaten gestellt würde, unter Leute zu gehen und ein Kontakt-Netzwerk aufzubauen, wie käme sie damit zurecht?
2. Wie lässt sich seine Fähigkeit beschreiben, in einen offenen und ehrlichen Dialog mit Kollegen, Vorgesetzten oder sonstigen Personen einzusteigen?
3. Gibt er Anlass zu der Vermutung, dass er eher unkritisch ist und deshalb Dinge akzeptiert, die eigentlich abgelehnt werden müssten?
4. Wie verhält der Kandidat sich, wenn seine Meinung nicht mit der ihres Gesprächspartners übereinstimmt?
5. Es deutet einiges darauf hin, dass er anderen gegenüber sehr einfühlsam und hilfsbereit auftritt. Tendiert er womöglich dazu, sich selbst zu stark zurückzunehmen?
6. Inwieweit ist er in der Lage, Grenzen zu setzen und "nein" zu sagen, wenn es von ihm gefordert wird?
7. Neigt er bisweilen dazu, sich in bestimmten Situationen etwas zu sehr in den Vordergrund zu drängen und ein wenig rechthaberisch aufzutreten?
8. Spricht er Dinge öfters so an, dass andere sich angegriffen fühlen? Wenn ja, wie entschärft er die Situation normalerweise?
9. Schwankt er bisweilen hinsichtlich seiner Stimmung? Falls ja, wie kommt das zum Ausdruck und inwieweit ist er in der Lage, sich zu kontrollieren?
10. Wie verhält er sich, wenn es unterschiedliche Meinungen gibt?

Weitere Fragen

Richtlinien

- Einige Aspekte des Resultats legen nahe, dass der Kandidat ein wenig unter Druck steht. Es sollte geklärt werden, ob dies (nur) situativ bzw. temporär bedingt ist und bis zu welchem Grad es womöglich die Arbeitsleistung beeinflusst.

Referenz-Fragen

1. Könnte es sein, dass der Kandidat sich zur Zeit in einer aufreibenden, "stressigen" Situation befindet? Wenn ja, wie wirkt sich das auf seine Arbeit aus?
2. Hat er irgendwelche persönlichen Probleme gehabt und wenn ja, hat er diesbezüglich Unterstützung bzw. Hilfe in Anspruch genommen?
3. Kann man sagen, dass die Person im Allgemeinen ein bisschen unvorsichtig und rücksichtslos ist? Wenn ja, leidet das Ding oder die Person oder beides?
4. Beschreiben Sie die Einstellung des Kandidaten zu Verhaltensregeln, Richtlinien und Vorschriften. Hat er das fahrlässig gemacht?
5. Hat es den Anschein, dass die Person etwas anderes getan hat als das, was vereinbart wurde, oder gegen wichtige Vereinbarungen verstoßen hat?
6. Gibt es Grund zu der Annahme, dass es manchmal „schnell und falsch“ geht, wenn es um die Arbeit dieser Person geht? Worum geht es und wie werden sie sich danach darum kümmern?
7. Wenn es Konflikte am Arbeitsplatz gegeben hat, welche Rolle hatte der Kandidat dabei?