

Inhaltsverzeichnis

Warum wir eine agile Personalauswahl benötigen	9
Teil I: Das Modell und sein Kontext	15
1 Eine kleine Entwicklungsgeschichte der Eignungsdiagnostik	17
1.1 Vorstellungsgespräche 1.0: beliebig und intuitiv	17
1.2 Vorstellungsgespräche 2.0: strukturiert und objektiv	18
1.3 Vorstellungsgespräche 3.0: systemisch und agil	24
2 Eine Einführung in die agile Personalauswahl	33
2.1 Das Anforderungsprofil: Problemlösungsfähigkeit vor Persönlichkeit, User Story statt Pflichtenheft	34
2.2 Die Gesprächsatmosphäre: Austausch vor Abprüfen, Vertrauen statt Kontrolle	37
2.3 Die Fragetechnik: explorieren vor standardisieren, Iteration statt Wasserfall	41
2.3.1 Wie standardisiert können, wie strukturiert müssen Vorstellungsgespräche 3.0 geführt werden?	42
2.3.2 Welche Fragetypen bieten sich in der agilen Personalauswahl an?	44
2.4 Die Bewertung: Flexibilität vor Planverfolgung, Perspektivenwechsel statt prädestinierter Verhaltensanker	50
Teil II: Die Anwendung	59
3 Vorstellungsgespräche in der agilen Personalauswahl: Aufbau und Instrumente	61
3.1 Wen suchen wir? So generieren wir User Stories und übertragen sie in die Struktur eines Auswahlgesprächs	61
3.2 Wie suchen wir? Praktische Tipps, um das Gespräch so zu führen, dass man authentische Antworten bekommt	67
3.2.1 Investitionen in eine vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre ...	68
3.2.2 Transparenz in den Fragen/Fragen als Chancen vermitteln ...	69
3.2.3 Komplimente und wertschätzendes Feedback	71
3.2.4 Zweite Chancen	73
3.3 Wie fragen wir? Beispielhafte Interviewleitfäden für eine wirkungsvolle Fragetechnik	74

3.4	Wie entscheiden wir? Eine beispielhafte Vorgehensweise, um flexibel zu bewerten, ohne beliebig zu werden	81
3.4.1	Beobachten	83
3.4.2	Fühlen	86
3.4.3	Zuschreiben	89
3.4.4	Verstehen	92
3.4.5	Zusammenschau	97
3.5	Vorstellungsgespräche in der agilen Personalauswahl: Ein Fallbeispiel ..	102
4	Wichtige Fragen zur Umsetzung	113
4.1	Scrum Master und Product Owner in der Personalauswahl: Wie gestalten wir einen agilen Rekrutierungsprozess?	113
4.2	Wie integrieren wir Vielfalt und kulturelle Unterschiede?	119
4.2.1	Das Kulturtypenmodell von Richard Lewis	121
4.2.2	Individualistische vs. interdependente Selbstkonzepte	127
4.2.3	Kulturelle Unterschiede in der agilen Personalauswahl	135
4.3	Wie verbinden wir Kompetenzmodelle mit einer agilen Personalauswahl?	137
4.4	Wie erkennen wir »agile Kandidaten«?	144
5	Agile Personalauswahl: Der Business Case	147
	Anhang: Ein exemplarischer Leitfaden für die agile Personalauswahl in der Praxis	153
	Literatur	169
	Stichwortverzeichnis	174