

Leitlinien der geomecon GmbH bezüglich der Auswahl und Einstellung von Bewerbern

Diese Leitlinien der geomecon GmbH bezüglich der Auswahl und Einstellung von Bewerbern sind unter www.geomecon.de/res.html hinterlegt.

Um den Prozess der Bewerbung bei der geomecon GmbH transparent zu gestalten, sind im Folgenden die wesentlichen Prinzipien, welche für die Auswahl und Einstellung der Bewerber angewendet werden, zusammengefasst.

Bewerbungsfrist

Die Begutachtung der Bewerbungen erfolgt ab dem Zeitpunkt der Veröffentlichung auf www.geomecon.de/jobs.html und wird fortgesetzt, bis die Stelle besetzt ist.

Bundesgleichstellungsgesetz

Das Bundesgleichstellungsgesetz wird nicht berücksichtigt; dieses gilt ausschließlich für die Bundesverwaltung und für die Unternehmen und Gerichte des Bundes, ist aber in der Privatwirtschaft nicht anzuwenden.

Darüber hinaus sind wir der Überzeugung, dass Fachwissen und Persönlichkeit die ausschlaggebenden Kriterien bei der Mitarbeiterauswahl sein sollten, nicht Kriterien, welche sich nicht überprüfen lassen und im Einzelfall eher eine Diskriminierung der nicht ausgewählten Person darstellen, als eine Gleichstellung der ausgewählten Person.

Im Weiteren wird ‚der Bewerber‘ oder ‚die Bewerber‘ synonym für weibliche oder männliche Bewerber verwendet.

Auswahlverfahren

Das Bewerbungsverfahren ist mehrstufig.

Schritt 1: Die Bewerbungsunterlagen

Anhand der Bewerbungsunterlagen wird eine erste Auswahl der Kandidatinnen oder Kandidaten erstellt, welche für die Stelle am geeignetsten erscheinen. Hier steht klar die fachliche Qualifikation im Vordergrund; die sozialen Kompetenzen, die Persönlichkeit oder sonstigen Fähigkeiten werden erst später berücksichtigt. Somit ist es wichtig in den Unterlagen die persönlichen fachlichen Stärken aber auch ggf. fehlende Kenntnisse klar herauszustellen. Eine klare Reflexion der eigenen Schwächen bezüglich der Stelle stellen kein Ausschlusskriterium dar, sondern zeigen die persönliche Stärke in der Beurteilung der eigenen Kompetenz. Unser Unternehmen steht für klare Kommunikation! Beschönigende oder sogar fehlleitende Ausführungen stellen ein Ausschlusskriterium dar; fehlende Qualifikation hingegen nicht, da diese erworben werden kann.

Es werden elektronisch an apply@geomecon.de übermittelte Bewerbungen in geschlossenen Formaten wie pdf bevorzugt; klassische Bewerbungen per Post werden auch akzeptiert. Offene Dateiformate wie doc o.ä. werden nicht begutachtet und die Emails aus Sicherheitsgründen gelöscht.

Es wird vorausgesetzt, dass die deutsche Sprache insofern beherrscht wird, dass eine Kommunikation im alltäglichen Umgang mit den Kollegen sichergestellt ist.

Schritt 2: Das Telefonat

Wenn Sie aufgrund der Bewerbungsunterlagen fachlich zu der Stelle passen zu scheinen, werden wir Sie anrufen. In dem Gespräch geht es im Wesentlichen darum, die fachlichen Fähigkeiten nach Umfang und Tiefe zu detaillieren. Weiterhin werden wir versuchen uns unklare Punkte aus Ihren Unterlagen zu klären. Allerdings wird sicherlich auch ein erster Eindruck über die Persönlichkeit entstehen, welcher in den Entscheidungsprozess mit einfließt.

Schritt 3: Die Einladung

Wenn die fachliche Qualifikation durch Schritt 1 und 2 positiv bewertet ist, werden die geeigneten Bewerber telefonisch informiert und nach Terminabsprache per Email zum persönlichen Gespräch eingeladen; zeitgleich erhalten die Bewerber, die nicht in die engere Auswahl genommen wurden, eine schriftliche Absage.

Im Allgemeinen können wir als kleines Unternehmen die Kosten für die Wahrnehmung des persönlichen Gespräches nicht übernehmen.

In Vorbereitung auf das persönliche Gespräch werden wir Sie im Normalfall bitten, einen Kurzvortrag zu einem Thema Ihrer Wahl vorzubereiten, welchen Sie im Verlauf des persönlichen Gespräches halten werden.

Schritt 4: Das Vorstellungsgespräch

Das Hauptaugenmerk im persönlichen Gespräch wird darauf liegen zu beurteilen,

- > inwieweit Ihre Persönlichkeit und sozialen Kompetenzen zu den Kollegen und dem Unternehmen passt,
 - > wie Ihre persönliche Arbeitsweise ist,
 - > wie Ihre Kundenaffinität ist,
 - > wie weitreichend und gefestigt Ihr Fachwissen ist
- und Ihre Fragen zum Unternehmen zu beantworten.

Hierzu werden mehrere Mitarbeiter der geomecon GmbH mit Ihnen ein etwa einstündiges Gespräch führen. Dieses Gespräch hat kein starres Schema, vielmehr geht es darum sich kennenzulernen und zu beurteilen, inwiefern eine gute Zusammenarbeit zu erwarten ist.

Der vorbereitete Vortrag dient dazu zu ergründen, inwiefern Sie in der Lage sind, auch ein fachfremdes Publikum in kurzer Zeit in ein Thema einzuführen und die wesentlichen Punkte und Aussagen zu transportieren.

Im Gespräch werden wir Sie auch bitten uns Referenzen zu nennen, die wir zu Ihrer Person befragen dürfen. Weiterhin werden wir Sie nach Ihrem Wunschgehalt und Ihrem möglichen Eintrittstermin befragen.

Schritt 5: Die Referenzen

Im Nachgang zum persönlichen Gespräch werden wir die Bewerber, die fachlich und sozial am geeignetsten erscheinen darüber informieren, welche Referenzen wir kontaktieren werden; zeitgleich werden die Bewerber, die nicht weiterhin in Betracht gezogen werden, hierüber informieren.

Die Kontaktaufnahme mit den Referenzen wird üblicherweise per Email und Telefon erfolgen. Das Hauptziel des Kontaktes mit der Referenz ist es die sozialen Kompetenzen und Interaktionsfähigkeit zu verifizieren. Im Gespräch mit der angegebenen Referenz wird insbesondere ergründet, ob die Fähigkeit zur eigenständigen, zuverlässigen und sorgfältigen Arbeitsweise gegeben ist und wie sich die Teamfähigkeit darstellt.

Schritt 6: Das Auswahlgespräch

Die Bewerber, die im persönlichen Gespräch überzeugen konnten, werden zu einem abschließenden Auswahlgespräch eingeladen. Das Gespräch hat insbesondere das Ziel zu ergründen, ob die Integration in das bestehende Team zu erwarten ist. Daher wird auch ein Gespräch mit den potentiellen zukünftigen Kollegen stattfinden.

Im Laufe des Auswahlgespräches kann, abhängig vom späteren Aufgabengebiet, der Bewerber eine Präsentationsaufgabe erhalten, bei der die Auffassungsgabe, die Spontanität und Präsentationsaffinität getestet wird.

Schritt 7: Auswahl und Einstellung

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens wird das Team der geomecon einen Bewerber nach fachlichen und sozialen Gesichtspunkten auswählen. Die Person wird dann ein telefonisches Angebot der Geschäftsführung erhalten; nach prinzipieller Zustimmung wird dann ein Arbeitsvertrag im Entwurf zugesendet.

geomecon GmbH, Tobias Backers, 01.09.2016