

PRAXISTIPPS FÜR DEIN

# VALUE INTERVIEW

IHR WOLLT IM RECRUITING NEBEN DER FACHLICHEN AUCH DIE KULTURELLE PASSUNG DER BEWERBER\* PRÜFEN?

HIER SIND MEINE PRAXISTIPPS.

\*BEWERBER = M/W/D

©STELLENWERTE

## OPTION 1: VORAB CULTURAL FIT CHECK MIT 9 LEVELS

Das Entwicklungsmodell 9 Levels of Value Systems macht Werte messbar und sichtbar. Es erfolgt ein Vorab-Wertecheck zur Erstellung der Shortlist.

### VORAUSWAHL

Die Bewerber mit der größten kulturellen und fachlichen Passung werden zum Interview eingeladen.

**Tipp: 2-3 Cultural Fit Fragen vorab beantworten lassen.**

## OPTION 2: VERTIEFTER CULTURAL FIT CHECK MIT 9 LEVELS

Es erfolgt ein vertiefter Cultural Fit Check mit den Top Kandidaten. Die Werteanalyse macht die kulturelle Passung zu den Teamwerten messbar und vergleichbar.

## 1. VORBEREITUNG

**Teamwerte kennen und Cultural Fit festlegen.**

Welche Werte sollte unser neues Teammitglied unbedingt mitbringen?

**Tipp: Die Teamwerte bereits in der Ausschreibung betonen.**

5-10 richtig gute Cultural Fit Fragen vorbereiten.

## KULTURELLE PASSUNG PRÜFEN

Die Werteanalyse stellt die kulturelle Passung dar:

**Inwieweit stimmen unsere Teamwerte mit denen des Bewerbers überein?**

## 2. DURCHFÜHRUNG

**Im Interview werden neben den fachlichen Fragen auch Cultural Fit Fragen gestellt.**

Teamwerte werden erläutert.

Option 1: Es wird auf das Ergebnis der Werteanalyse eingegangen.

Option 2: Es wird darauf hingewiesen, dass unter den Top Kandidaten im nächsten Schritt eine Werteanalyse durchgeführt wird um die kulturelle Passung zu vertiefen.

## 3. AUSWAHL

**Welcher Bewerber passt fachlich und kulturell am Besten in unser Team?**

Abgleich mit den im Vorfeld festgelegten Teamwerten.

- Auswertung der Antworten
- ggfs. Vergleich der Werteanalysen

## 4. FEEDBACK