



Bildquelle: Lunghammer – TU Graz

Sabrina Reiter ist seit vier Jahren an der TU Graz tätig, ihr Schwerpunkt liegt auf dem Recruiting des allgemeinen Universitätspersonals: „Wir wollen den Prozess reibungslos, professionell, fair und zielgruppengerecht durchführen.“ Sie und ihre Kolleg*innen sind zudem für Employer Branding zuständig und machen die TU Graz als attraktive Arbeitgeberin sichtbar.

Ihre Freizeit verbringt Sabrina Reiter mit ihrer Familie in der Natur oder mit kreativen Tätigkeiten wie Nähen, Backen und Dekorieren von Torten. „Und wenn ich Zeit für mich brauche, genieße ich sie bei Motorradausfahrten.“

Wie hole ich die besten Köpfe in mein Team?

Das Team Recruiting & Employer Branding der OE Personal unterstützt Führungskräfte beim Personalauswahlprozess. „Wir beraten Serviceeinrichtungen und Institute – aber die Entscheidung, wer eingestellt wird, liegt immer bei der OE selbst“, betont Sabrina Reiter. Das Recruiting-Team begleitet Personalauswahlverfahren von Serviceeinrichtungen und von Sekretariatsstellen verbindlich. Institute sind herzlich eingeladen, die Services des Teams zu nutzen.

Kontakt: ► recruiting@tugraz.at

Infosheet zum Recruiting-Prozess

Tip:
Recruiting-Weiterbildung

Was sollte ich im Vorfeld einer Stellenausschreibung bedenken?

- Wen suchen wir? Welche Kompetenzen, welche Erfahrungen, welche Persönlichkeitsmerkmale soll das neue Teammitglied mitbringen?
- Welche Rolle soll die neue Kollegin*der neue Kollege im bestehenden Teamgefüge einnehmen?
- Wesentlich sind natürlich auch die inhaltlichen Anforderungen: Welche Aufgaben übernimmt das neue Teammitglied?
- Ziehen Sie das Recruiting-Team schon vor der Stellenausschreibung hinzu! Das geht ganz einfach mit dem Button „Beratung von HR anfordern“ im Personalservice-Tool ePAS+. Das Team hilft dabei, den Ausschreibungstext zu optimieren.

Wie kann ich bares Geld sparen?

Das Recruiting-Team veröffentlicht die Stellenausschreibung auf ausgewählten Karriereplattformen für die jeweilige Zielgruppe. Auf diesen Plattformen hat die OE Personal ein laufendes Kontingent, Inserate sind dadurch für Sie günstiger.

Worauf sollte ich beim Bewerbungsgespräch achten?

- Planen Sie 45 bis 60 Minuten pro Gespräch ein. In einer direkt anschließenden Pause können die Gesprächsführenden ihre Eindrücke in einem Feedbackbogen festhalten. Führen Sie nicht mehr als sechs Gespräche pro Tag.
- Gehen Sie strukturiert vor, um Entscheidungen nicht anhand des Bauchgefühls treffen zu müssen: Legen Sie vorab klare Kriterien fest, die für die Auswahl relevant sind, und nutzen Sie einen Interview-Leitfaden, um Vergleichbarkeit zwischen den Bewerber*innen zu schaffen.
- Stellen Sie offene und verhaltensorientierte Fragen, die beispielsweise darauf abzielen, wie die Kandidat*innen ein bestimmtes Problem lösen oder in einer Konfliktsituation agieren: „So erzählen die Bewerber*innen basierend auf ihren Erfahrungen und halten keine Präsentation ab.“