

Onepager – Potenzialinterview für Führungspositionen

Zielsetzung

Das Potenzialinterview ist ein zentrales Instrument im Auswahlprozess für Führungspositionen bei HAMBURG WASSER. Es dient dazu, die Führungskompetenzen, das Führungsverständnis sowie das individuelle Problemlösungsverhalten der Bewerbenden umfassend einzuschätzen. Es ergänzt das vorangegangene Vorstellungsgespräch und schafft damit eine fundierte Entscheidungsgrundlage für die Besetzung von Führungsrollen.

Ablauf u. Struktur

Das Potenzialinterview dauert insgesamt ca. 2,5 Stunden und besteht aus folgenden Elementen:

Selbstpräsentation

Bewerbende bearbeiten im Vorfeld eine Aufgabenstellung, die sie im Interview präsentieren. Diese ermöglicht erste Einblicke in Selbstreflexion, Priorisierung und strukturiertes Denken.

Zwei Interviewblöcke

Die Interviewblöcke fokussieren sich auf die zentralen Führungskompetenzen. Durch situative, biografische und fallbasierte Fragen werden Handlungsmuster, Entscheidungslogiken, Kommunikationsverhalten und Führungsverständnis sichtbar gemacht.

Abschließendes Feedbackgespräch

Am Ende erhalten die Bewerbenden ein transparentes, wertschätzendes Feedback und eine erste Rückmeldung zu ihrem Kompetenzprofil.

Das Interview wird durchgeführt von einer Beraterin oder einem Berater des externen diagnostischen Partners. Zusätzlich nehmen die verantwortliche Recruiterin bzw. der Recruiter sowie die künftige Führungskraft teil, die bereits im Vorstellungsgespräch involviert waren.

Vorbereitung der Bewerbenden

Zur optimalen Vorbereitung erhalten Bewerbende vorab:

die Aufgabe zur Selbstpräsentation

einen Test zur analytischen Kompetenz

organisatorische Hinweise für eine konzentrierte und störungsfreie Teilnahme

Beurteilungsgrundlage

Die Bewertung im Potenzialinterview basiert auf dem HAMBURG WASSER Kompetenzmodell für Führungskräfte, das acht Führungskompetenzen in drei Kompetenzfeldern umfasst. Je nach angestrebter Führungsfunktion existieren rollenbezogene Anforderungsprofile, die die spezifischen erwarteten Ausprägungen der Kompetenzen definieren. Diese Profile dienen als SOLL-Profil und bilden die Grundlage für die diagnostische Einschätzung.

Rolle des externen Partners

Der externe Partner begleitet HAMBURG WASSER als spezialisierter Partner für Eignungsdiagnostik, insbesondere bei der Bewertung von Führungskompetenzen. Die Berater:innen übernehmen die professionelle Durchführung des Potenzialinterviews sowie die diagnostische Auswertung und gewährleisten eine objektive, wissenschaftlich fundierte Einschätzung der Kandidatinnen und Kandidaten.