

REFERENZAUSKUNFT

Name, Vorname		Jahrgang		Wohnort	
Funktion		Org. Einheit			
Arbeitspensum %		Alter		Lohneinstufung	
REFERENZPERSON (muss aufgrund seiner Funktion in der Lage sein, die Arbeitsleistung zu beurteilen)					
Name Vorname	Firma			Telefon	
Funktion/Bezug zum Kandidaten / zur Kandidatin (z.B. direkter Vorgesetzter / Personalleitung / Linienmanager, usw.)					
ANGABEN ÜBER DEN KANDIDATEN / DIE KANDIDATIN					
Anstellungsdauer (von bis)					
Funktion, Hauptaufgaben, Kompetenzen					
Aufstieg, Entwicklung seit Eintritt					
Gründe für den damaligen Stellenwechsel					
Berufliche Qualifikation (Einschätzung der Fachkenntnisse des Kandidaten)					
Arbeitsverhalten (Zuverlässigkeit, Selbständigkeit, Leistungsbereitschaft, Einsatzwillen, Initiative, Flexibilität)					
Arbeitsqualität / Arbeitsquantität (Konstanz?)					
Lernbereitschaft / Auffassungsgabe					

REFERENZAUSKUNFT

Dienstleistungsbereitschaft / Verhalten gegenüber Kunden			
Belastbarkeit (wie arbeitete der Kandidat bei grosser Belastung? Wo lagen seine Grenzen?)			
Verhalten gegenüber Vorgesetzten / Teamverhalten			
Mit welchen Persönlichkeitsmerkmalen würden Sie Frau/Herr beschreiben?			
Führungsfunktion (wie hat sie der Kandidat/die Kandidatin wahrgenommen: Führungsstil; Fähigkeit, Ziele zu erreichen; Entwicklung mitgestalten; Überprüfung der Ergebnisse)			
Besondere Stärken			
Schwächen			
Gibt es noch etwas, was wir über den Kandidaten/die Kandidatin wissen sollten?			
Grössere Absenzen	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	Im normalen Rahmen <input type="checkbox"/>
Wiedereinstellung	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>	Bedingt <input type="checkbox"/>
BEURTEILUNG NACH EINHOLEN DER REFERENZAUSKUNFT			
Stimmen die erhaltenen Angaben mit den Aussagen des Kandidaten/der Kandidatin überein?			
Hat der Kandidat/die Kandidatin etwas verschwiegen?			
Unstimmigkeiten?			
Zusammenfassender Eindruck Positive / Negative Punkte/Auskünfte für den Anstellungsentscheid			