

5 Bewerbungsgespräch anders



Bewerbungsgespräche sind den meisten Menschen unangenehm. Man hat Rede und Antwort zu stehen. Man soll seine Stärken anpreisen. Man versucht, seine Schwächen zu umgehen – oder die Schwächen so geschickt zu tarnen, dass sie doch als Stärken rüberkommen. Taktisch. Künstlich. „Türklinken putzen“ eben. Begleitet von Gefühlen der Beklommenheit. Mit Antworten zu parieren, die man vorher einübte, macht es auch nicht besser.

Für die Seite gegenüber ist es auch nicht leichter. Die Antwortsalven der Bewerber ermüden spätestens nach dem dritten Gespräch.



Vom artigen Antworten zum kreativen Fragen

Es kann ganz anders laufen. Aus der Logik des Kultur-Begegnungsmodells. Ohne den Planeten meines Gegenübers zu erkunden, machen viele Antworten keinen Sinn. Erst wenn ich als Bewerber verstanden habe, wie der neue Planet tickt, also wie die offene Stelle genau aussieht, wie die Organisation sie versteht, was die Erwartungen an mich als Bewerber sind, würde ich etwas von mir erzählen, um mit meinem Gegenüber auszuloten, ob ich und die Stelle und die Organisation gut zusammenpassen. Erst wenn ich als Personaler den Eindruck gewonnen habe, dass der Bewerber wirklich verstanden hat, was auf ihn zukäme, stelle ich ihm weitere Fragen zu seiner Person.



Schritt 1: Planetenforscher erkundet mit Fragen

In Gesprächssekunde 1 eines Bewerbungsgesprächs in neuer Logik werde ich versuchen, das Gespräch aktiv mit zu gestalten. Eine Startfrage könnte sein:

- Darf ich Ihnen gleich zu Beginn einen Vorschlag machen für einen etwas anderen, vielleicht ungewöhnlichen Ablauf unseres Gespräches?

Dann könnte es so weitergehen:

- Bevor Sie Fragen an mich richten, würde ich gerne zunächst einmal Sie bezogen auf die offene Stelle interviewen. Ich vermute, dass Sie über die Art, wie ich frage, schon einen ersten Eindruck von mir erhalten. Danach berichte ich gerne von mir – dabei würde ich mich natürlich bereits auf Ihre Antworten und eine mögliche Zusammenarbeit beziehen.

5 Bewerbungsgespräch anders



Schritt 1: Planetenforscher erkundet mit Fragen

Als Bewerber könnte ich fragen:

- Wie würde ich die ausgeschriebene Rolle bestmöglich für Ihr Unternehmen ausüben?
- Wenn meine zukünftigen Kollegen mir eine Art Wunschzettel für den neuen Kollegen abgäben, was stünde darauf?
- Was wäre, im Hinblick auf die Stelle, gut über Ihr Unternehmen und ihre Kultur zu wissen?
- Was wären „No-Gos“? Woran könnte eine gute Zusammenarbeit auch scheitern?
- Wie hätte der letzte Stelleninhaber die Stelle beschrieben?
- Was waren easy-goings? Was waren Herausforderungen?
- Wofür bekommt man von wem Lob und von wem Schelte, wenn man den Job gut macht?
- Welchen Stellenwert hat die Stelle in der Organisation? Bezogen auf die Strategie?
- (...)

Oder als zukünftiger „Arbeitgeber“:

- Bevor ich Ihnen jetzt Fragen stelle: welche Fragen haben Sie denn an mich zu der offenen Stelle und zu unserer Organisation?

Schritt 2: „Wirklichkeits-Arbeiter“

Jetzt fasse ich die Antworten, die ich bekam, zusammen und vergewissere mich auf diese Weise, ob ich alles richtig verstanden habe.



5 Bewerbungsgespräch anders



Training

von _____

► Wir laden Sie ein, sich am „Bewerbungsgespräch anders“ selbst zu üben – zur Selbstreflexion, um von uns Feedback zu erhalten, und natürlich für Ihr KBM-Zertifikat.



Reflexion

Denken Sie an Ihr letztes Bewerbungsgespräch zurück, das Sie als Bewerber, als Personaler oder als Chef geführt haben.

- Wie ist es abgelaufen? Wie haben Sie sich gefühlt?
- Wie haben Sie wesentliche Punkte im Gespräch angesteuert, die sich auch im Nachhinein als wichtig erwiesen haben?
- Was denken Sie im Nachhinein? Auf welche wesentlichen Punkte sind Sie im Gespräch damals leider nicht gekommen?



Mit dem neuen Wissen

- Wie gehen Sie in ein nächstes Bewerbungsgespräch hinein?
- Welche Fragen würden Sie stellen?
- Oder: Wie würden Sie als Chef oder Personaler das Gespräch steuern, wenn der Bewerber sich in der alten Logik darauf eingestellt hat, zuerst befragt zu werden?
