

Bewerber als Partner gewinnen – Teil 1: Dialog mit den Kandidaten führen

 berufebilder.de /2014/bewerber-partner-gewinnen-dialog-kandidaten-fuehren/

Serie lesen!

Vor kurzem schrieb [Uta Rohrschneider hier auf B E R U F E B I L D E R](#) darüber, wie Personaler im Vorstellungsgespräch einstudierte Standard-Antworten vermeiden. Personaler Christoph Athanas übte dabei Kritik an der Irreführung des Bewerbers – viel eher ginge es darum, Bewerber als Partner zu gewinnen. Dazu einige Ideen.

Von der Irreführung des Bewerbers wird abgeraten

Christoph Athanas schrieb in seinem differenzierten Kommentar:

Solche Fragen führen dann nicht dazu, dass Sie wirklich mehr über Ihre Kandidaten erfahren, sondern, dass diese die Interviewsituation als nicht nachvollziehbar erleben und sich dann gerade verschließen und auf vermeindlich sozial erwünschtes Verhalten zurückziehen. Lediglich zum Auflockern und mit guter Anmoderation sind einige der o.g. Fragen zu gebrauchen. Ansonsten muss ich dringend davon abraten, weil ohne Anforderungsbezug und unprofessionell. Bewerber im Vorstellungsgespräch sollten Partner sein und nicht Probanden...

Einstudierte Antworten sind standard

Doch wie gewinnt man seine Bewerber nun genau als Partner? Das ist gar nicht so einfach, wie es klingt: Bewerbungstrainings finden heute nicht nur in den Schulen, sondern auch an den Universitäten statt.

Welche Antworten auf Standardfragen gerne und welche weniger gerne gehört werden, weiß inzwischen jeder Bewerber. Dadurch erhalten Unternehmen vorgefertigte und einstudierte Antworten, die in der Regel sehr wenig über die Person aussagt.

Ratgeber für Unternehmen

Dabei bleibt fraglich, ob dieses Frage-Antwort-Spiel der richtige Weg ist? Der Mehrwert von einstudierten Vorstellungsgesprächen, die nach dem Schema F ablaufen, kann nicht zielführend sein. Es heißt doch, dass sich der Bewerbermarkt gewandelt hat und dass der Fachkräftemangel dazu führt, dass Unternehmen sich bei qualifizierten Mitarbeitern bewerben müssen.

Aber wo sind die Ratgeber für Unternehmen? Wie verhalten sich Unternehmen zeitgemäß in Bewerbungsgesprächen? Ein einfacher und grundlegender Lösungsansatz liegt darin, Kandidaten nicht nur als Bewerber anzusehen, sondern als Partner zu gewinnen.

Wie facettenreich Bewerber sind, wird oft nicht erkannt!

Oft wird vergessen, dass Kandidaten in Bewerbungsgesprächen in die Bewerberrolle schlüpfen. Diese stellt aber nur eine Facette des Kandidaten dar und ist nicht unbedingt gleiche der Rolle des Arbeitnehmers, des Kollegen oder des Vorgesetzten.

Egal, wie ausgefallen die Fragestellungen der Unternehmen sind oder welche Tricks angewendet werden, wenn Bewerbungsgespräche so geführt werden, dass Kandidaten sich ausschließlich in der Bewerberrolle wiederfinden, lernen Sie nur diese eine Facette kennen.

Maschine oder Mensch?

„Qualifikationen und Fähigkeiten können Sie mit einem Mitarbeiter erarbeiten und schulen. Die Persönlichkeit hingegen ist gegeben. Deshalb ist der ausschlaggebende Punkt für eine langfristige Zusammenarbeit, dass Unternehmen und Bewerber menschlich zueinanderpassen“, dieses Zitat stammt von einem unserer Klienten.

Und dennoch handeln viele Unternehmen in Bewerbungsgesprächen als würden sie Maschinen auf ihre Fähigkeiten prüfen.

Mehr als reines Abfragen der Fähigkeiten

Bei der Rekrutierung eines Ingenieurs mussten wir erleben, dass der technische Leiter den Kandidaten in anderthalb Stunden des Bewerbungsgesprächs kein einziges Mal ins Gesicht schaute, sondern diesen wie eine Maschine auf deren Fähigkeiten im Vergleich zu anderen Maschinen prüfte.

Es war ein Abfragen des Kandidaten auf rein chronologischer und fachlicher Ebene ohne Dialog und ohne Persönlichkeit. Sie können raten. Es war der Kandidat, der sich im Anschluss an das Gespräch gegen das Unternehmen und den technischen Leiter als Vorgesetzten entschieden hat. Sicher ein Extrembeispiel, aber wie oft passiert Ähnliches in Unternehmen?