

Bewerber als Partner gewinnen – Teil 2: 5 Tipps für's optimale Job-Interview

 berufebilder.de/2014/bewerber-partner-gewinnen-fuers-optimale-interview/

Serie lesen!

Im ersten Teil unseres Beitrags ging es um das grundlegende Dilemma bei Jobinterviews. Wir empfehlen dagegen: Betrachten Sie Kandidaten nicht „nur“ als Bewerber, sondern machen Sie sie zu Partnern. So vermeiden Sie an Potenzialen vorbeizugehen und erhöhen die Qualität von Bewerbungsgesprächen für alle Beteiligten.

1. Schaffen Sie eine offene Atmosphäre

Schaffen Sie eine Atmosphäre, die keinen schlechten Witz oder eine Standardfrage als Eisbrecher benötigt. Geben Sie dem Kandidaten das Gefühl sich frei bewegen zu können.

Je freundlicher und angenehmer die Atmosphäre, desto weniger wird sich der Kandidat „nur“ als Bewerber fühlen. Desto weniger er sich „nur“ als Bewerber fühlt, desto besser und facettenreicher können sie sich kennenlernen.

2. Auch Unternehmen müssen sich vorbereiten!

Die positive Atmosphäre hängt allerdings nicht alleine von den Räumlichkeiten ab. Vielmehr sollte der Kandidat sich willkommen fühlen. Dafür spielen noch weitere Faktoren eine wichtige Rolle. Lassen Sie den Kandidaten nicht zu lange warten. Dies führt schnell zu Unbehagen und Verunsicherung und kann das Bewerbungsgespräch erheblich stören.

Auch, wenn dies im Tagesgeschäft nicht immer leicht umzusetzen ist, sollten Sie nicht gestresst oder unter Zeitdruck in ein Bewerbungsgespräch starten. Aber vor allem sollten Sie auf das Gespräch vorbereitet sein. Sie sollten wissen, um wen es sich bei dem Kandidaten handelt und auf welche Position dieser sich bewirbt. Nehmen Sie sich die Zeit, wenn das Gespräch erfolgreich verlaufen soll.

3. Der erste Eindruck zählt!

Dieser Satz gilt nicht nur im Privatleben, sondern auch in Bewerbungsgespräche. Nicht nur Sie als Unternehmen urteilen darüber, ob Ihnen der Kandidat sympathisch ist, ob Sie ihn für qualifiziert einschätzen und ob Sie sich eine Zusammenarbeit vorstellen können. All diese Einschätzung trifft der Kandidat genauso. An Ihnen liegt es, welche Informationen Sie dem Kandidaten für seine Entscheidungsgrundlage zur Verfügung stellen.

Sie sollten dem Kandidaten die Möglichkeit geben, sich ein detailliertes Bild von Ihnen, dem Unternehmen und den möglichen Kollegen zu machen. Denn die Zeiten, in denen es zahlreiche Bewerbungen gab, sind vorbei. Zudem kennen viele Kandidaten ihren Marktwert und legen neben den Rahmenbedingungen wie Gehalt, Titel und Aufgabe einen hohen Wert auf individuelle Anreize.

4. Bewerbungsgespräch auf Augenhöhe!

Wie verhalten Sie sich in Stresssituationen? Was sind Ihre Stärken und Ihre Schwächen? Wie arbeiten Sie im Team? All diese Standardfragen aus Bewerbungsgesprächen kennen wir. Auch kennen wir, dass Bewerber gerne noch Fragen am Ende des Gesprächs stellen dürfen. Aber warum stellen sich eigentlich so wenig Fachabteilungsleiter oder Personalleiter dem Kandidaten vor?

Kandidaten und deren Werdegänge werden von Unternehmensmitarbeiter geprüft, die sich oftmals zwar mit Namen und Titel vorstellen, aber keine Informationen über sich als Person oder den eigenen Werdegang äußern. Wenn doch mal ein Kandidat danach fragt, sieht man oft überraschte Gesichter. Dabei ist eine situative Reaktion doch auch immer von dem Verhalten und der Reaktion des Gegenübers abhängig. Fragen Sie Ihre Bewerber nicht ab, sondern führen Sie einen Dialog auf Augenhöhe.

5. Zeichnen Sie ein ehrliches Bild!

Oftmals werden Bewerbungsgespräche von Fachabteilungsleitern und Personalleitern geführt. Selten hingegen arbeiten die Kandidaten nach Einstellung direkt mit diesen zusammen. Nutzen Sie die Chance des Bewerbungsgesprächs, um dem Kandidaten die Möglichkeit zu geben, sich einen ersten Eindruck von den zukünftigen Kollegen zu machen.

Zeigen Sie diesem das mögliche zukünftige Büro, stellen Sie ihm einzelne Kollegen vor oder lassen Sie sogar einen der Kollegen am Bewerbungsgespräch teilnehmen. Dadurch zeichnen Sie dem Kandidaten ein ehrliches Bild Ihres Unternehmens. Einer unserer Klienten hat die Erfahrung gemacht, dass selbst Kandidaten, die nicht eingestellt wurden, unbewusst als Botschafter fungieren, da sie lobend über das Unternehmen und das Bewerbungsverfahren sprechen.