



Bewerber besser einschätzen - das erfolgreiche Einstellungsgespräch

Den Blick entwickeln

Tipps für Bewerber gibt es viele, wenn es darum geht, sich erfolgversprechend bei einem Einstellungsgespräch zu zeigen. Das Auftreten wird vorgegeben. Von der Mimik, über die Rhetorik bis hin zur Beantwortung bestimmter Fragen kann alles erlernt, kontrolliert und einstudiert werden. Da erscheint die graue Maus, die Jahre lang in Jogginghose mit Fluchen nicht sehr sparsam umgegangen ist, plötzlich dem Dresscode gemäß in Business Kleidung und lächelt zurückhaltend. Toll, genau die richtige Rezeptionistin. Sicher? Wird sie immer noch freundlich sein, wenn ein Kunde mit Reklamationen ankommt, die eindeutig auf „ihre Kappe“ gehen? Wohl kaum. Daher ist es für Sie als Arbeitgeber wichtig, den Blick hinter die Kulissen zu schulen und zu lernen, den Menschen hinter der Fassade zu entdecken.

Sorgen Sie für positive „Schockmomente“

Bei Vorstellungsgesprächen haben Sie einige Trümpfe in der Hand, wenn es darum geht, Ihr Gegenüber zu entlarven. Bringen Sie Ihr Gegenüber in Situationen, die nicht in der Broschüre „Das erfolgreiche Vorstellungsgespräch“ zu finden sind. So können Sie beispielsweise unvermittelt von einer schwierigen Situation erzählen, in die sie unverschuldet geraten sind. Fragen Sie Ihre Gegenüber ruhig, was Sie tun sollen in dieser Lage. Tun Sie so, als handele es sich um eine spontane und reale Gegebenheit. Ihr Gegenüber hat den Eindruck, dieser Teil gehöre jetzt nicht mehr zum offiziellen Vorstellungsgespräch und wird seine eingeübten Manieren und Verhaltensweisen ganz schnell vergessen. Sie haben den „wirklichen“ potenziellen Mitarbeiter vor sich!

Fragen stellen mit Subkontext

Natürlich ist das Einstellungsverfahren ein realer Teil Ihrer Unternehmensführung. Sie müssen sich dabei schon bemühen, dem Bewerber natürlich und authentisch zu begegnen. Schließlich ist nicht jeder ein „hinterhältig Täuschender“ und ein Einstellungsgespräch ist kein Verhör. Mit der Zeit wird sich bei Ihnen eine gesunde Menschenkenntnis einstellen, eine Art Bauchgefühl, das schon beim ersten Blick den Charakter des Gegenübers einschätzen kann. Dennoch ist es gut, einige Fragen des Gesprächs so einzufädeln, dass der Bewerber Ihre eigentliche Absicht nicht gleich durchschaut und so die Möglichkeit besteht, ihn in die Falle tappen zu lassen – oder eben nicht.

Fragen Sie ihn ganz offen, was er von einem bestimmten Mitarbeiter hält, und geben Sie ihm das Gefühl, sie hätten gegen diese Person bestimmte Vorbehalte. Nutzt der Bewerber die Chance bei Ihnen zu punkten indem er nun – scheinbar in Ihrem Interesse – über diese Person herzieht?

Auch Fragen, die ihn reizen, über seine eigenen Stärken zu sprechen, sind aufschlussreich. Ein ehrlicher Bewerber wird Erfolge immer relativieren, und sich niemals in einem besseren Licht verkaufen wollen, als es objektiv nötig wäre.