

INTERVIEW-NEWSLETTER

WIE SIE BEWERBER IM INTERVIEW BEGEISTERN.

02.04.2018

„Fragen Sie noch nach der Lebenslaufücke – oder führen Sie Ihre Interviews schon auf Augenhöhe?“

Dies ist in der Tat ein etwas provokanter Einstieg. Er soll deutlich machen: der Interviewstil hat sich verändert! Nicht nur der Kandidat bewirbt sich, er erwartet eine wertschätzende Haltung seitens der Interviewer und ein faires und informatives Setting.

In diesem Newsletter erfahren Sie daher, wie Sie ein professionelles und zugewandtes Interview führen können.



Das Personalmarketing erlebbar machen

- Klar ist: Das Interview ist für den Kandidaten das „Fenster in das Unternehmen“.
- Der Bewerber erlebt zum ersten Mal „live“, ob das, was vom Unternehmen versprochen wird, auch eingehalten wird.
- Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance!
- Leider wird von einigen Unternehmen diese Chance immer noch zu oft verspielt.

Das Interview-Setting ansprechend gestalten

- Es gibt einen Moment davor: Jedes gute Interview fängt mit einer gemeinsamen Vorbereitung aller Interviewer an, BEVOR der Kandidat den Raum betritt – das verhindert auch ein Zuspätkommen einzelner Interviewer (☺).
- Nicht mehr als 2-3 Interviewer gleichzeitig. Zu viele Interviewer erhöhen den Druck.
- Schon bei drei Interviewern sollte es einen Moderator geben, der den Kandidaten durch das Interview führt und die Fragen steuert. So vermeiden Sie eine „Kreuzverhör“-Situation.
- Wenn es doch mal noch mehr Unternehmensvertreter sind, die dabei sein wollen: Interview in zwei Teile aufteilen.

Das Unternehmen „bewerben“

- Der Bewerber bewirbt sich - und das Unternehmen auch!
- Daher: Eine ansprechende Unternehmenspräsentation parat haben – idealerweise zum „Mitnehmen“.
- Weniger die „ZDF“ (Zahlen Daten Fakten) der Organisation runterbeten, sondern konkrete und aktuelle Beispiele zum „daily business“ erzählen.
- Nicht den Bewerber fragen „Weswegen haben Sie sich denn bei uns beworben?“, sondern selbst mal liefern: „Das ist es, weswegen...“

„...ich in diesem Unternehmen gerne arbeite!“

- Ehrlich Dinge ansprechen, die eventuell nicht so gut laufen, damit der Bewerber sich ein realistisches Bild machen kann.



Potenzial

Menschen und Unternehmen
erkennen und entwickeln.

Claudia Uhrheimer
Dipl. Betriebswirtin

Reisstr. 2
65199 Wiesbaden

Fon: +49 (0)611 / 7 43 40
Fax: +49 (0)611 / 9 74 27 27
Mobil: +49 (0)177 / 3 69 54 43

info@potenzial-online.de
www.potenzial-online.de

Den Bewerber in den Mittelpunkt stellen

- Seine Unterlagen kennen – genauestens, und dies deutlich machen.
- Ihn zu Anfang des Interviews gezielt wertschätzen: den Grund nennen, weshalb er eingeladen wurde („Uns hat besonders beeindruckt, dass Sie...“).
- Mitschreiben, was der Kandidat sagt. Das unterstreicht, wie wichtig seine Aussagen sind – und zeigt die Professionalität der Interviewer.
- Ausreichend Zeit für seine Fragen einräumen und dabei nicht ungeduldig werden, weil der Termin zu eng wird.
- Verlässlichen Termin für die Rückmeldung zusagen und danach fragen, wie weit der Kandidat in seiner eigenen Entscheidungsphase ist.
- EINEN Ansprechpartner für Rückfragen nennen, und den Kandidaten ermuntern, bei zwischenzeitlichen Fragen sich jederzeit dorthin wenden zu können.

Den Bewerber fair ansprechen

- Manche Interviewer sind geradezu fixiert darauf, den Lebenslauf nach Lücken zu durchforsten, um diese dann anzusprechen.
- Das macht aus zwei Gründen wenig Sinn: Erstens ist es völlig normal, dass Menschen in ihrem Leben auch einmal Dinge tun, die nicht ausschließlich karrierefördernd sind. Und zweitens haben sie meistens sehr gut vorbereitete Erklärungen parat.
- Fragen nach „Lücken“ oder sonstigen Schwächen des Bewerbers also besser vermeiden. Und damit auch den Eindruck, dass im Unternehmen auf Fehler und Schwächen geguckt wird.
- Sollte es mal unbedingt nötig sein, Unangenehmes zu erfragen: „Warum-Fragen“ („Warum haben Sie das Studium abgebrochen?“) durch die Frage nach „Gründen“ ersetzen („Was waren Ihre Gründe...?“). So hat der Kandidat ein besseres Sprungbrett für Erklärungen.
- Undurchsichtige Fragen wie „Wenn Sie einen Filmtitel für Ihr Leben wählen müssen, welcher wäre das?“ besser nicht stellen – sie zeugen einfach nur von Küchentischpsychologie und verunsichern.

Quid pro Quo

Kurz gesagt: Das, was Sie vom Kandidaten erwarten (Pünktlichkeit, eine offene Beantwortung der Fragen, ernsthaftes Interesse an der Stelle und dem Unternehmen zeigen, überzeugend sein, etc.) sollten Sie als Interviewer auch selbst sichtbar im Bewerberinterview leben.
