

# BEWERBUNGSINTERVIEWS AUF AUGENHÖHE

ERFAHREN SIE „MEHR“ DURCH SYSTEMISCHE GESPRÄCHSFÜHRUNG.

**ZIELE** | In diesem Seminar erfahren Sie, wie es Ihnen gelingt, partnerschaftlich auf Augenhöhe Vorstellungsgespräche zu führen, um auch als „Wunsch“-Arbeitgeber/in infrage zu kommen. Das Wissen und die Haltung „alle sind Bewerber“ unterstützt Sie darin, eine positive Gesprächsatmosphäre zu schaffen, um allen Beteiligten eine gute Basis für ihre Entscheidung zu ermöglichen. Mit systemischen Fragetechniken und einer anderen Art von Gesprächsführung gelingt es Ihnen, auch in Zeiten von gut vorbereiteten Bewerbern oder Bewerberinnen spezifische Informationen zu erhalten, Stolpersteine zu meistern und Bewertungen vorzunehmen. Ziel ist es, Vorstellungsgespräche erfolgreich durchzuführen und nachhaltig die „Passenden“ auszuwählen. Zudem gestalten Sie den Prozess so, dass Abgelehnte (intern und extern) das Gespräch als gute Erfahrung verbuchen.

## ZIELGRUPPE

Führungskräfte und alle Mitarbeitenden, die an Personalauswahlprozessen beteiligt sind und/oder Interviews führen.

## BESCHREIBUNG

Wenn es darum geht, Mitarbeitende einzustellen, dann zählt nach wie vor das Vorstellungsgespräch zum wichtigsten Auswahlverfahren. Bei Fach- und Führungskräftemangel kann die Auswahl der infrage kommenden Bewerbenden sehr begrenzt sein. Diesen mit einer partnerschaftlichen Grundhaltung auf Augenhöhe zu begegnen, gewinnt immer mehr an Bedeutung. Zusätzlich ist heute mehr denn je davon auszugehen, dass qualifizierte Bewerber oder Bewerberinnen auf die typischen Fragen gut vorbereitet sind. Dies kann den zu erzielenden Informationsgehalt stark reduzieren. Um für eine gute Entscheidungsbasis spezifische Informationen zu gewinnen, ist es notwendig, mehr als „sozial erwünschte“ Antworten zu erhalten.

## METHODEN

Trainer-Input, Einzel- und Kleingruppenarbeiten, praxisbezogene Fallbeispiele, Diskussion und Erfahrungsaustausch, Selbstreflexion, Feedbackrunden, Simulationen, prototypische systemische Struktur aufstellungen und Syst<sup>®</sup>-Miniaturen.

## DAUER

2 Tage

## INHALTE

- „Wunsch“-Arbeitgeber/in: Arbeitgeberbewertungsportale im Internet
- Kontextgestaltung und Haltung in Zeiten von Empowerment
- Wie gestalte ich die Atmosphäre im Gespräch?
- Klarheit in Struktur: Phasen und Ablauf des Bewerbungsgesprächs
- Unterschiedliche Gesprächsmodi: synchron – asynchron – synchron
- CIT: Erfolgskritische Situationen – besondere Verhaltensweisen und Anforderungskriterien
- Was wird konkret beobachtet? Vergleichbarkeit bei aller Vielfalt – Hardfacts in Softskills
- Unterschied zwischen Fertigkeiten (prüfbar) und Fähigkeiten (eher ja/eher nein)
- Lernebenen: Unterschiede zwischen „antrainiertem“ Verhalten und „gelebtem“ Verhalten
- Die Herausforderung: Interviewer oder Beobachter – oder beides
- Dialog auf Augenhöhe: Systemische Fragen, um mehr zu erfahren und Neues zu entdecken
- Übereinstimmung versus Widersprüche: Klärende Fragen ohne „Verhörcharakter“
- Interne und externe Bewerberinnen und Bewerber – Nachwirkung und Außenwirkung
- „Schwierige“ Gesprächssituationen meistern
- Gesprächsverhalten reflektieren und Interviews auswerten
- Rollenbewusstsein: Wer ist dabei und wer hat welchen Auftrag?
- Interviewleitfaden: Entwicklung und Umsetzung
- Die „richtige“ Entscheidung gibt es nicht: Wer entscheidet und wie?