

BEWERBUNGSINTERVIEWS AUF AUGENHÖHE

Durch Systemische Gesprächsführung mehr erfahren

Wenn es darum geht, Mitarbeitende einzustellen, dann zählt nach wie vor das Bewerbungsinterview zum wichtigsten Auswahlverfahren. Freie Stellen zu besetzen wird immer schwieriger. Bei Fach- und Führungskräften kann die Auswahl der infrage kommenden Bewerbenden sehr begrenzt sein. Deshalb ist es wichtig, sich bei jedem Bewerbungsgespräch auf Augenhöhe zu begegnen. Außerdem sind Ihre Bewerber:innen heute mehr denn je auf typische Fragen vorbereitet. Für eine gute Entscheidungsfindung ist es wichtig, tiefergehend zu fragen, um mehr als „sozial erwünschte“ Antworten zu erhalten.

ZIEL Nach diesem Seminar führen Sie Bewerbungsgespräche auf Augenhöhe. Dabei setzen Sie unterschiedliche Methoden und Techniken ein. Mit gezielten Fragestellungen gelingt es Ihnen, relevante und detaillierte Informationen zu erhalten, nachhaltig die „Passenden“ auszuwählen und belastende Fehlbesetzungen zu vermeiden.

ZIELGRUPPE

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

NUTZEN

- Leichter die „passenden“ Mitarbeitenden finden
- Attraktivität als Arbeitgeber:in verbessern
- Mehr Erfahrung durch geschickte Gesprächsführung
- Aufmerksam bleiben beim Gesprächsmarathon
- Mehr Sicherheit auch in schwierigen Interviews

METHODEN

Trainer-Input, Gruppenarbeiten, Reflexionsgespräche, Erfahrungsaustausch, Feedback und Simulationen

DAUER

2 Tage

AUCH INTERESSANT

- DIE KUNST DES FRAGENS
- MITARBEITERGESPRÄCHE ERFOLGREICH FÜHREN

INHALTE

- Wunsch-Arbeitgeber:in werden: Bewerber:innen gewinnen und Stellen erfolgreich besetzen
- Auswirkungen: interne und externe Bewerber:innen
- Dialog auf Augenhöhe – wie ist das möglich?
- Führungskräfte frühzeitig einbinden, um ein differenzierteres Anforderungsprofil zu erstellen
- Erfolgskritische Situationen: gewünschte Verhaltensweisen und Anforderungskriterien
- Hardfacts in Softskills: Vergleichbarkeit bei aller Vielfalt
- Systemische Fragen, um mehr zu erfahren als „sozial erwünschte“ Antworten
- Leitfaden für ein strukturiertes Interview
- Interviews flexibel gestalten und Vergleichbarkeit sichern
- Rollen: Wer ist dabei und wer hat welchen Auftrag?
- Klar strukturieren: Phasen und Ablauf des Gesprächs
- Kontextgestaltung: Wie gestalte ich eine gute Atmosphäre?
- Die Fähigkeit, neugierig, offen und konzentriert zuzuhören
- Übereinstimmung vs. Widersprüche: klärende Fragen ohne „Verhörcharakter“
- Unterschiede zwischen „antrainiertem“ Verhalten und „gelebtem“ Verhalten erkennen
- „Schwierige“ Gesprächssituationen meistern
- Raus aus der Beurteilungsfalle: Typische Beurteilungsfehler erkennen
- Bewertungen festhalten und systematisch Kandidaten/Kandidatinnen vergleichen
- Auswahl treffen: Wer entscheidet und wie?
- Gesprächsverhalten reflektieren und Interviews auswerten