Was bringen Fragen in einem Bewerbungsgespräch wirklich? Wie kann ich möglichst viel über die Einstellungen und das spätere Verhalten meiner künftigen Mitarbeiterin erfahren? Gibt es so etwas wie die „Königsfragen"? Zugegeben, in einem Bewerbungsprozess haben wir Arbeitgeber nicht viele Möglichkeiten, uns ein umfassendes Bild von den Bewerberinnen zu machen. Viele Anschreiben enthalten standardisierte Formulierungen über Motivation und Interesse an einer Stelle respektive der Praxis, und nicht jede Station in einem Lebenslauf ist durch ein Arbeitszeugnis oder eine Referenz belegt.

Gudrun Mentel
[Infos zur Autorin]

Bewerbungsgespräche als Visitenkarten der Praxis

Mit gezielten Fragen den Recruiting-Erfolg untermauern

Gudrun Mentel

Je geringer die Berufserfahrung der Bewerberin, desto geringer ist ohnehin die Informationsmenge, die uns zur Verfügung steht. Bei Arbeitszeugnissen ist zudem der Spagat zwischen den Grundsätzen der Klarheit und des Wohlwollens seitens eines Ausstellers zu leisten. Dies führt zu einer nicht unerheblichen Verwendung von Klauseln, die zwar rechtssicher für den Aussteller, aber wenig aussagekräftig für einen weiteren Leser sind. Dennoch gibt es Fragen und Fragetypen, die einen hohen diagnostischen Wert haben. Wie immer im Leben hängt der Erfolg dabei von der Vielfalt und der konsequenten Umsetzung ab.

Dialoge statt Monologe

Ein Erfolgsfaktor für ein aussagekräftiges Bewerbungsgespräch ist die Verteilung des Redeanteils beider Beteiligten. Um viele und vielfältige Informationen von der Bewerberin zu erhalten, ist daher ein Redeanteil von 80 Prozent seitens der Bewerberin optimal. Hier ist eine Zurückhaltung des Arbeitgebers eine Frage der Disziplin, die sich auszahlt.

Die Bewerberin verstehen wollen

Bewerberinnen sind heute mobiler denn je. Die Beschäftigungszeiten in den Praxen nehmen ab, und nicht jeder Wechsel stellt einen Rückschritt in der fachlichen Karriere dar oder ist ein Hinweis auf ein mangelndes Konfliktverständnis. Hier helfen Fragen wie: „Mir ist aufgefallen, dass Sie oft die Praxis gewechselt haben – welche Gründe gibt es dafür?" Die Antworten geben wertvolle Hinweise auf das eigene Karriereverständnis und des eigenen Beitrags zu Konflikten. Sind immer die anderen schuld? Ist ein Muster erkennbar? Oder ist der bewusste Wechsel mit einem Anstieg der fachlichen und sozialen Weiterentwicklung verbunden?
Aktives Nachfragen schafft Klarheit für beide Seiten: Sich Notizen bei der

© Leonardo da/Shutterstock.com

Antwort der Bewerberin zu machen und gezielt nachzuhaken, verstärkt die Komplexität des Eindrucks. Hier helfen Fragen wie „Sie haben etwas Interessantes gesagt, bitte beschreiben Sie mir dies genauer". Insbesondere bei erfolgskritischen Aspekten wie Loyalität, Konfliktfähigkeit oder Patientenkommunikation macht es Sinn, nachzuhaken, um sich einen möglichst umfassenden Eindruck zu verschaffen und gleichzeitig einen (ersten) Eindruck als Arbeitgeber zu hinterlassen.

Vom „Warum" zum „Wie"

Intuitiv setzen wir das Fragewort „Warum" ein, wenn wir Hintergründe oder Ursachen wissen möchten. Dieses Fragewort ist allerdings eher dazu geeignet, ein früheres Verhalten zu rechtfertigen und kann die Bewerberin in eine Verteidigungsposition bringen. Mit den Fragewörtern „Wie" oder „Welche" ermöglichen wir zukunfts- und damit lösungsorientierte Antworten: „Wie möchten Sie uns beim Ausbau unserer Prophylaxeabteilung unterstützen?" oder „Welche Ihrer bisherigen Erfahrungen als Leiterin der Prophylaxeabteilung können Sie in unserer Praxis einbringen?"
Erwartungen transportieren ist die Basis des Erfolgs: Indem wir als Praxisleitung konkret beschreiben, welche Prozesse es in unserer Praxis gibt, und welche Erwartungen wir konkret an die neue Stelleninhaberin haben, desto eher verhindern wir Enttäuschungen auf beiden Seiten und lernen gleichzeitig viel Konkretes über das spätere Verhalten kennen: „In unserer Praxis berechnen wir für die PZR einen Stundensatz von XY. Wie würden Sie unseren Patienten den individuellen Preis erklären?"

Den alten und neuen Arbeitgeber verbindet viel

Fragen zum eigenen Verhalten in vorangegangenen Beschäftigungsverhältnissen erzählen viel über die derzeitigen Einstellungen und Reflexionsfähigkeit: „In welcher Erinnerung haben Sie Ihren letzten Arbeitgeber? Was zeichnet für Sie einen idealen Chef aus?"
Situative Fragen sind die Königsdisziplin. Besonders aussagekräftig im Hinblick auf den künftigen beruflichen Handlungserfolg sind jene Fragen, bei denen eine erfolgskritische Situation der neuen Stelle geschildert und nach dem Verhalten der Bewerberin gefragt wird: „Stellen Sie sich bitte vor, Sie sitzen an der Rezeption und ein Schmerzpatient steht vor Ihnen, das Telefon klingelt und ein Behandler bittet um Informationen – Wie verhalten Sie sich?"

Fazit

Wie eine Stellenanzeige ist auch das Bewerbungsgespräch eine Visitenkarte der Praxis. Mit wenigen, aber wohlüberlegten Fragen und bewusst eingesetzten Fragetechniken kann der Erfolg eines Bewerbungsgesprächs im Hinblick auf die Passung zwischen Bewerberin und Stelle deutlich erhöht werden.

Kontakt

Gudrun Mentel
Consultant Personalentwicklung,
Ökonomin für Personalmanagement
prodent consult GmbH
Goethering 56
63067 Offenbach am Main
Tel.: 069 80104670
gudrun.mentel@prodent-consult.de
www.prodent-consult.de

ANZEIGE