

Vorstellungsgespräche – die Phasen

Vorbereitungsphase:

- alle schriftlichen Bewerbungsunterlagen (falls vorhanden) sichten und vergleichen
- bei früheren Arbeitgebern und Empfehlungsgebern nachfragen, wenn nötig bzw. möglich
- Bewerber nach Checklisten mit vorher genau festgelegten Auswahlkriterien selektieren
- persönliche Gespräche terminieren und Einladungen rausschicken
- Fragenkataloge mit Bezug auf die jeweiligen Bewerbungsunterlagen vorbereiten
- Ablauf des Gesprächs klären
- Atmosphäre schaffen (Schreibtisch, Kaffee, Obst usw.)

Schnupperphase:

- Wer ist das? Wer kommt da?
- Plus-Punkte sammeln
- wichtig: Bewerber am Beginn »warmlaufen« lassen
- Da der Mensch in erster, zweiter und dritter Linie am liebsten über sich selbst spricht, stellen Sie dem Bewerber einige offene Fragen. Beispiel: »Angenommen, ein guter Freund/Kollege müsste Sie beschreiben, was würde er über Sie sagen?«

Neugierphase:

- Erst wenn der Kandidat richtig warmgelaufen ist, stellen Sie Ihr Unternehmen vor.
- Das muss so werblich geschehen, dass der Bewerber neugierig auf seinen neuen Arbeitsplatz wird.

LIMBECK.
VERTRIEBS
FÜHRUNG.



GABAL

© 2019 GABAL Verlag GmbH, Offenbach
Auszug aus »Limbeck. Vertriebsführung.«
ISBN 978-3-86936-931-0
Kopie oder Weitergabe nicht erlaubt

www.limbeckgroup.com
www.gabal-verlag.de

Heirats-Test-Phase:

- In dieser Phase lernt der Kandidat auch die Schattenseiten seiner zukünftigen Arbeit kennen. Dazu gehört unter anderem eine genaue Beschreibung dessen, was auf ihn zukommt.
- Formulieren Sie Ihre Erwartungen an den Stelleninhaber. Untermauern Sie dies mit Beispielen von anderen Ihrer Mitarbeiter bzw. den möglichen Kollegen des Kandidaten.
- Fragen Sie den Kandidaten, welche Ziele (beruflich und privat) er mittel- und langfristig hat.
- Nutzen Sie Simulationen, wenn es sich anbietet, zum Beispiel ein Verkaufsgespräch zu Themen und Wünschen, zu denen sich der Kandidat bereits geäußert hat (Auto, Haus, Uhr etc.). Es sollte sich um etwas handeln, mit dem er sich wohlfühlt und/oder auskennt.
- Sprechen Sie die Einarbeitung, Karrieremöglichkeiten, Probezeit etc. an.
- Fragen Sie nach den Erwartungen des Kandidaten an das Unternehmen.
- Fragen Sie nach seinen Gehaltsvorstellungen und danach, was er von leistungsorientierter Bezahlung hält.

Abschlussphase: gegenseitiges Feedback zum Gespräch:

- Fragen Sie den Kandidaten nach seinem Eindruck: »Angenommen, Sie wären hier der Entscheider: Wie beurteilen Sie das heutige Gespräch? Welche Entscheidung würden Sie jetzt treffen?«
- Besprechen Sie das weitere Vorgehen. Wann melden Sie sich? Wie melden Sie sich: per Telefon, E-Mail etc.?

**LIMBECK.
VERTRIEBS
FÜHRUNG.****GABAL**

© 2019 GABAL Verlag GmbH, Offenbach
Auszug aus »Limbeck. Vertriebsführung.«
ISBN 978-3-86936-931-0
Kopie oder Weitergabe nicht erlaubt

www.limbeckgroup.com
www.gabal-verlag.de