



Das perfekte Vorstellungsgespräch

Den passenden Bewerber erkennen und auswählen

Nach der Stellenausschreibung ist das Vorstellungsgespräch – neben der Unternehmenshomepage und den Social Media-Kanälen – eine der besten Möglichkeiten, sich seinen Bewerbern als Unternehmen zu präsentieren. Es zählt daher zu den wichtigsten Touchpoints der Candidate Journey. Ziel des Bewerbungsgesprächs ist, die Erkenntnisse daraus als solide Grundlage für eine Entscheidung für oder gegen einen Kandidaten verwenden zu können und die Person so gut wie möglich fachlich und persönlich kennenzulernen.

Anforderungen vorab definieren

Es gehört zum Einmaleins der Stellenbesetzung, im Vorfeld an die Ausschreibung festzulegen, welche Anforderungen die gesuchte Person erfüllen sollte. Im Idealfall passiert das über ein Anforderungsprofil. Neben den gesetzlichen Vorgaben und fachlichen Qualifikationen gehören zu diesen Überlegungen auch folgende Aspekte: Braucht es Zusatzqualifikationen? Wie viel Berufserfahrung wünsche ich mir und muss diese unbedingt aus der ambulanten Pflege kommen? Welche persönlichen Eigenschaften passen zum Team? Was ist wichtig für die Kunden? Suche ich



jemanden mit speziellen Fachkenntnissen z. B. im Wundmanagement etc.? So banal es klingt: Nur wenn Sie wissen, wen Sie suchen, können Sie auch entscheiden, ob die Person Ihnen gegenüber auch zu Ihnen passt.

Die richtigen Fragen stellen

Aus diesem ersten wichtigen Eckpunkt ergibt sich dieser zweite: Stellen Sie nur Fragen, deren Antworten Ihnen dabei helfen, die Person mit den definierten Anforderungen abzugleichen.

Sinnvoll für ein Vorstellungsgespräch in einem Pflegedienst sind situative Fragen beispielsweise anhand der Critical-Incident-Methode. Sie schildern der Person z. B. eine Pflegesituation beim Kunden, die nicht alltäglich, aber dennoch regelmäßig und realistisch vorkommen kann, und fragen danach, wie sie damit umgehen würde, z. B.: Wie reagieren Sie, wenn Sie Ihren Patienten in einer Notlage vorfinden, beispielsweise bewusstlos neben der Toilette eingeklemmt? Alternativ berichtet der Bewerber aus der eigenen Erfahrung. Bitten Sie die Person, eine Situation aus der Vergangenheit zu schildern, die pflegerisch oder zwischenmenschlich besonders herausfordernd war und wie sie die Lage gelöst hat. Solche Fragen sind immer hilfreich, insbesondere dann, wenn eine Person sich aus dem stationären oder einem anderen nicht ambulanten Setting bei Ihnen bewirbt. Die Tatsache, dass man i.d.R. allein unterwegs ist, sorgt bei vielen ambulanten Pflegekräften für Unsicherheiten, die es abzuklären gilt.

Praxistipps:

- Seien Sie höflich und transparent, erläutern Sie den Ablauf des Gesprächs.
- Der Einstieg ins Gespräch sollte durch Small-Talk sowie die „Nacherzählung“ des eigenen Lebenslaufs geprägt sein, um das Wohlbefinden beim Bewerber zu erhöhen, da die meisten Personen hierin sicher sind.
- Stellen Sie Fragen, die Auskunft über die Kompetenz des Bewerbers liefern, z. B. über die Aufgaben, die er vorher hatte.
- Verzichten Sie auf Standardfragen wie nach Stärken und Schwächen. Die Antwort wird in der Regel auf Ratschlägen aus dem Internet basieren und damit kein authentisches Bild wiedergeben.
- Innovative Fragen, die Schlagfertigkeit und Kreativität testen sollen, verunsichern Ihr Gegenüber unter Umständen. Und sind das überhaupt Kompetenzen, die Ihre Mitarbeitenden brauchen?
- Seien Sie auf Gegenfragen des Bewerbers vorbereitet. Der angespannte Arbeitsmarkt gerade in der Pflege legt nahe, dass sich in einem Vorstellungsgespräch nicht nur die eingeladene Person beim Dienst, sondern auch der Dienst bei der Person bewirbt.



Elena Dieckmann

Personal- und Organisationsberaterin bei contec
e.dieckmann@contec.de