

Wie führt man ein professionelles Bewerbungsgespräch?



Bild: wayhomestudio | freepik.com

Es gibt keine zweite Chance für den ersten Eindruck – dieses geflügelte Wort ist bei Jobinterviews mindestens genauso wichtig wie in der Liebe. Und obwohl manchmal die Chemie einfach nicht stimmt, kann man im Vorfeld viel dafür tun, um den ersten Kontakt so professionell und aussagekräftig wie möglich zu machen. Denn in kürzester Zeit sind (neben dem Gehalt) unglaublich viele Punkte abzuklopfen, die über die weitere erfolgreiche Zusammenarbeit entscheiden.

Das erste Kennenlernen erfordert ungeteilte Aufmerksamkeit. Ein Zeitfenster von mindestens einer Stunde, in dem keine andere Tätigkeit Vorrang hat, ein geschlossener Raum, etwas zum Schreiben und ein Getränk gehören zur Mindestausstattung und schaffen den Rahmen für das Gespräch. Grundsätzlich gilt: je spezieller die Stelle, desto mehr Termine können erforderlich sein, um alles auszuhandeln, was für beide Seiten wichtig ist.

Die Aufwärmphase

Los geht es mit der Begrüßung, der beidseitigen Vorstellung und einigen einleitenden Wörtern. Auch eine vor dem Interview stattfindende Führung durch die Praxisräume durch den Inhaber bzw. dem Arbeitgeber lockert auf. Dabei kann der erste Eindruck von den Räumen, der Ausstattung oder dem Team sowie die Informationen über den Betrieb und die Kerntätigkeiten

für das folgende Gespräch genutzt werden. Das ermöglicht ein erstes Abgleichen von Erfahrungen und Erwartungen, und die Teamkollegen können sich ein kurzes Bild machen.

Interview: Bedingungen definieren

Nach der Aufwärmphase folgt das Interview. Beide Seiten dürfen ihre Erwartungen benennen, und kommen im besten Fall auf einen Nenner. Je ehrlicher, desto besser – Missverständnisse über die Arbeitsbedingungen kosten Zeit, Energie und Geld! Entscheidend ist hier die Vorbereitung, da die Rahmenbedingungen nahezu alle verhandelbar sind und jede Partei wissen sollte, was ihr wichtig ist – und welche Grenzen nicht flexibel sind. Zu den wichtigen Punkten zählen:

- Arbeitszeiten und -Tage
- Flexibilität und Vorlaufzeiten bei Planungswünschen
- Behandlungstaktung: Wer bestimmt darüber?
- Erwartete Tätigkeiten, besondere Qualifikationen (Arbeitsteilung mit Kollegen und Anmeldung, Verkauf, Heilkunde, Spezialtechniken, besondere Angebote)
- Arbeitszeiterfassung (Wochenstunden oder andere Kriterien wie Erfassungstakt, Arbeitszeitkonto, Überstunden etc.)
- Richtzeit, Wäsche, Arbeitskleidung
- Dokumentation, Berichte, Praxisverwaltungssoftware
- Urlaub und interne Urlaubsabsprachen
- Hausbesuche
- Fortbildung
- Extras (Gesundheitsangebote, interne Besprechungen, gemeinsame Pausenzeiten, Teamevents, Messen und Veranstaltungen, Kooperationen, Familienfreundlichkeit, Provisionen etc.)
- Einarbeitung und Probezeitvereinbarungen
- Gehaltsvorstellung

Für beide Seiten sind auch offene Fragen spannend. Dabei muss es nicht das abgedroschene „Was sind Ihre drei Stärken und Schwächen“ sein, aber bei berufsbezogenen Fragen („Was macht Ihnen am meisten Spaß, und was am wenigsten?“ oder „Was ist Ihnen im Arbeitsumfeld wichtig?“, „Womit haben Sie schlechte Erfahrungen gemacht?“) kommen Informationen zutage, die für die Gestaltung des Arbeitsplatzes hilfreich sind.

Geld ist nicht alles - nur einig sollte man sich werden

Obwohl das Gehalt ein zentraler Punkt im Bewerbungsgespräch ist, gibt es dafür keine eindeutigen Kriterien. Ob beide Seiten zufrieden sind, hängt von vielen Parametern ab, die am Ende die Vergütung **und** die Zufriedenheit beeinflussen. Deswegen ist „Fairness“ für beide Seiten ein wichtiger Begriff. Bei Uneinigkeit lässt sich zum Beispiel eine kleinschrittigere

Probezeitvereinbarung: Eine Gehaltsanpassung erfolgt drei Monate nach erfolgreichem Onboarding. Damit besteht für den Bewerber eine Perspektive und für den Praxisinhaber sinkt das Risiko. Wenn gegenseitiges Interesse besteht, können solche Ansätze ein Scheitern verhindern.

Am Ende des Gesprächs und vor der Verabschiedung empfiehlt sich immer eine Anschlussvereinbarung – damit beide Seiten in Kontakt bleiben, und wissen, wie es weitergeht.

Fazit

In einem professionellen Bewerbungsgespräch sind die Ziele für beide Interviewpartner im Grunde gleich: beide Seiten wünschen sich gute, klare und akzeptable Rahmenbedingungen mit einer fairen Entlohnung der vereinbarten Leistungen. Deswegen ist es ratsam, in einem offenen, wertschätzenden vier-Augen-Gespräch die Wunschbedingungen zu kommunizieren, auf deren Basis sich die Vergütung verhandeln lässt.

Unsere Autorin



Anja Stoffel

Physiotherapeutin und Podologin B.Sc. und sek. HP

Fachdozentin und Praxisanleiterin für Berufe im Gesundheitswesen, Karlstein

www.podovision.de

Kopfsachen für Fußmenschen