

WAS PERSONALENTSCHEIDER NACHTS GUT SCHLAFEN LÄSST

»Im Business sind Beziehungen wichtig!« Vermutlich stimmt jeder Manager dieser Aussage zu. Warum ist das gerade bei der Bewerbung um den nächsten Job erfolgsentscheidend?

Neulich traf ich den HR-Manager eines bekannten Hotelkonzerns. Er war sichtlich frustriert darüber, wie mangelhaft sich selbst gestandene Führungskräfte in Bewerbungsverfahren präsentieren. »Wir kennen das doch aus eigener Erfahrung: Als Kunde sind wir mit einem Produkt oder einem Lieferanten zufrieden, wenn unsere Erwartungen erfüllt wurden. Nicht mehr, aber auch nicht weniger,« grummelte der Personalprofi. »Die Mehrzahl der Unternehmen, die tagtäglich vom Markt verschwinden, hatte zufriedene Kunden. Das reicht also offenbar nicht für den Erfolg. Nur ein Kunde, dessen Erwartungen übertroffen wurden, wechselt den Anbieter sechsmal seltener als einer, dessen Erwartungen nur erfüllt wurden. Nur übertroffene Erwartungen lassen also eine echte Beziehung zwischen Kunde und Anbieter entstehen. Da bildet sich eine stabile Vertrauensbasis. Und das gleiche gilt für die Bewerbung einer Führungskraft, stimmt's? Schließlich ist sie doch hier Verkäuferin in eigener Sache.«

BEZIEHUNGEN AUFBAUEN – WICHTIGER DENN JE

Was er meinte, wird schnell deutlich, wenn wir Ihre Bewerbung mal unter dieser verkäuferischen Perspektive betrachten. Mal ehrlich: Kennen Sie die Erwartungen Ihres künftigen Arbeitgebers? Haben Sie sie vor Ihrer Bewerbung genau recherchiert? Manager bestätigen mir oft, dass sie gute Beziehungen in der Branche haben. Als Bewerber sagen sie mir dann, dass sie es geschafft hätten, im Auswahlprozess eine gute Beziehung zu den Personalentscheidern aufzubauen.



Eine gute Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch ist für den Erfolg unerlässlich

en. Die gleichen Bewerber landen aber oft auf Platz zwei bei diesen Arbeitgebern, mit denen sie glaubten, »gute« Beziehungen aufgebaut zu haben. Dabei hätten sie vermutlich mehr Chancen gehabt, wenn sie sich auf folgende zehn Gedanken ihres Gegenübers – des Personalentscheiders – eingestellt hätten:

- 1.** Setze Dir meinen Hut auf. Versuche Dich in unsere Situation zu versetzen! Kenne unsere Bedürfnisse und die dringendsten Fragen, die uns beschäftigen. Zeige dafür aufrichtiges Interesse.
- 2.** Nenne mir konkrete und glaubhafte Beispiele, wie wir von einer Zusammenarbeit (Beziehung) mit Dir profitieren.
- 3.** Bereite Dich für uns vor! Zeige mir, dass Du deine Hausaufgaben nicht nur bezüglich Deiner, sondern auch unserer Situation gemacht hast.
- 4.** Verschwende nicht meine Zeit! Berichte über Dich nur das wirklich Wichtige. Wenn ich Details wissen will, werde ich Dich das wissen lassen.
- 5.** Frage nicht nach Dingen, die öffentlich zugänglich sind und die Du im Internet selber hättest herausfinden können. Frage nicht nach »Krümeln«, sondern nach dem ganzen »Kuchen«!
- 6.** Sage mir stets die Wahrheit! Versuche Dich nicht als Superman oder Superwoman darzustellen. Sei authentisch. Spiele keine »Rolle«. Mache Dich nicht größer als Du bist. Ich muss Dir trauen können, um mit Dir eine längerfristige Zusammenarbeit (Beziehung) eingehen zu können.
- 7.** Höre mir aufmerksam zu, wenn ich Dir unsere Erwartungen, Ziele und Deine neue Aufgabe schildere.
- 8.** Berate mich offen und fair, warum ich mich gerade für Dich entscheiden sollte – und nicht für einen anderen Mitbewerber!
- 9.** Sage mir, wie ich Deine Kompetenzen zum Wohle unseres Unternehmens nutzen kann! Bedenke dabei: Wir wollen die versprochenen Resultate auch wirklich erreichen.
- 10.** Verstehe mein einziges Ziel: Ich will mit meiner Entscheidung für Dich nachts gut schlafen können!

Im Kopf des Personalentscheiders sind vier Buchstaben fest verankert: WHID. »Was habe ich davon, Dich einzustellen?« Machen Sie es also guten Verkäufern gleich. Die praktizieren das sogenannte »SIE«-Denken – und nicht das »ICH«-Denken. Nicht das, was Sie haben, wollen oder können, ist wichtig, sondern der Nutzen, der Mehrwert Ihrer Erfahrung, Ihrer Qualifikation, Ihres Know-hows für Ihr Gegenüber. »People don't care what you know. They want to know that you care.« Das schafft Vertrauen und entwickelt eine echte Beziehung zu Ihrem künftigen Arbeitgeber.

ALBRECHT VON BONIN

ist Inhaber der VON BONIN Personalberatung, Gelnhausen, und Autor des Buches »Mitarbeiter suchen, finden, fördern, binden«. Leserfragen beantwortet er gern unter 06051-48280 oder per E-Mail an: info@von-bonin.de • www.von-bonin.de

