

Variante 2: Bewerbungsgespräche üben

Übungsziel: Die TeilnehmerInnen üben in einer Laborsituation die Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch und dessen Durchführung und erhalten – anders als in der Praxis – ehrliches und produktives/konstruktives Feedback, das sie in weitere Bewerbungssituationen einfließen lassen können. Die Übung dient dazu, den TeilnehmerInnen ins Bewusstsein zu rufen, dass sie sich auf Bewerbungsgespräche vorbereiten sollten und dass sie dazu auch Hilfe (nämlich die des Trainers/der Trainerin und der anderen TeilnehmerInnen) in Anspruch nehmen können. Durch das Üben des Bewerbungsgesprächs in Form eines Rollenspiels soll die Nervosität vor der realen Situation abgebaut werden. Außerdem ist es wesentlich, ein Bewerbungsgespräch auch aus der Sicht der Personalverantwortlichen erlebt zu haben, um sich in der realen Bewerbungssituation besser in die Interessen und Bedürfnisse der Personalverantwortlichen hineinversetzen zu können. Negative Erfahrungen können durch den Rollentausch und gezieltes Feedback spielerisch verarbeitet werden. Die TeilnehmerInnen sollen durch die Übung außerdem lernen, dass sie als BewerberInnen ebenso VerhandlungspartnerInnen sind und daher Interessen zeigen und Bedürfnisse äußern sollten.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen bilden Dreiergruppen bestehend aus einem/einer BewerberIn, einem/einer Personalverantwortlichen und einem/einer Coach, wobei die Rollen nach einiger Zeit wechseln sollen und jede/r TeilnehmerIn im Laufe der Zeit jede Rolle annehmen soll. Alle TeilnehmerInnen eines Teams entwerfen nun eine Annonce, auf die sie sich im Rahmen des Rollenspiels bewerben wollen. Es können auch Annoncen verwendet werden, die die TeilnehmerInnen in Zeitungen oder im Internet gefunden haben. Danach bestimmt jedes Team, welche Person im ersten Rollenspiel die Rolle des/der Personalverantwortlichen und welche Person die Rolle des Bewerbers/der Bewerberin übernehmen soll.

Die Personalverantwortlichen erhalten die Annoncentexte, damit sie sich inhaltlich auf das Gespräch vorbereiten können. Danach bereiten sich alle TeilnehmerInnen eines Teams mit dem/der Coach auf ihre jeweilige Rolle vor. Dies beinhaltet das Erarbeiten möglicher Fragen und Antworten.

Danach beginnen die Rollenspiele, wobei die Rahmenbedingungen des Bewerbungsgesprächs folgendermaßen simuliert werden: Zwei Sessel werden einander gegenüber durch einen Tisch getrennt aufgestellt und ein Sessel wird hinter den Sessel des Bewerbers/der Bewerberin gestellt. Der/Die erste BewerberIn verlässt den Raum, der/die Personalverantwortliche nimmt Platz und der/die Coach setzt sich auf den einzeln stehenden Sessel hinter den Sessel des Bewerbers/der Bewerberin. Alle TeilnehmerInnen, die nicht direkt am Rollenspiel beteiligt sind, bilden einen Sesselkreis um die Bewerbungsszene herum. Sie haben die Aufgabe, genaue Beobachtungen durchzuführen, um nach dem Rollenspiel Feedback zu geben. Schließlich betritt der/die BewerberIn den Raum, und das Rollenspiel beginnt wie ein reales Bewerbungsgespräch, das in diesem Fall zirka 10 Minuten dauern soll. Während des Gespräches kann der/die Coach – wenn er/sie es für richtig hält – das Gespräch kurz unterbrechen, indem er/sie die Hand auf die Schulter des Bewerbers/der Bewerberin legt und eine Empfehlung im Hinblick auf das weitere Vorgehen abgibt: *„Ich würde an Deiner Stelle jetzt ...“*. Der/Die BewerberIn kann selbst wählen, ob er/sie den Rat befolgen will. Nach Beendigung des Rollenspiels bleiben alle drei Personen eines Teams sitzen und der/die TrainerIn fragt die Beteiligten, wie sie das Gespräch aus ihrer Perspektive erlebt haben: Zuerst wird der/die BewerberIn befragt, dann der/die Coach und zum Schluss erst der/die Personalverantwortliche. Danach verlassen die Personen den „Schauplatz“ (Anm.: Damit verlassen sie die während des

Rollenspiels eingenommenen Rollen und können zur Situation Distanz gewinnen, wodurch das Annehmen von Feedback und die Reflexion der Situation erleichtert wird.).

Das Rollenspiel **kann auch auf Video aufgezeichnet** werden. Eine solche Videoaufzeichnung könnte zu diesem Zeitpunkt mit der gesamten Gruppe angesehen werden. Wurde kein Video aufgezeichnet, so wird unmittelbar im Anschluss an das Rollenspiel Feedback durch die Gruppe gegeben, also durch alle TeilnehmerInnen, die nicht direkt am Rollenspiel beteiligt waren. Bei großen Gruppen empfiehlt es sich, die Feedback-Phase aus Zeitgründen so zu organisieren, dass das „Feedback geben“ auf drei bis vier TeilnehmerInnen, die sich freiwillig melden, aufgeteilt wird. So könnten bei Bewerbungsgesprächen beispielsweise vier Aspekte beurteilt werden: Selbstpräsentation des Bewerbers/der Bewerberin, Reaktion auf Fragen des/der Personalverantwortlichen, Körpersprache und Entwicklung der Beziehungsebene im Gespräch.

Der/Die TrainerIn gibt als letztes Feedback, indem er/sie auf mögliche blinde Flecken der Gruppe hinweist. Der/Die BewerberIn hat am Ende des Rollenspiels die Möglichkeit zu reflektieren, inwiefern er/sie von der Übung bzw. der Erfahrung profitieren kann. Wesentlich ist, dass beim Feedback die allgemeinen Feedback-Regeln eingehalten werden und dass es nicht zu nachträglichen Rechtfertigungen kommt.

Das gesamte Rollenspiel kann nun, nach Austausch der Rollen, wiederholt werden.

Alternative „Juxbewerbung“: Es werden Kleingruppen gebildet, die die Aufgabe haben, Firmen zu gründen und Stelleninserate für zu besetzende Positionen dieser Firmen zu entwerfen. Die Jobs, für die sich die anderen TeilnehmerInnen schließlich bewerben können, gibt es nicht wirklich – es handelt sich mehr um erfundene „Juxpositionen“ wie zum Beispiel BananenbewerterIn oder HandtaschenträgerIn. Bis auf diesen Unterschied wird das Rollenspiel wie oben beschrieben durchgeführt. Diese Alternative bietet den Vorteil, die TeilnehmerInnen durch ein lustiges Setting spielerisch an das Bewerbungsgespräch heranzuführen und ihnen trotzdem die „Regeln“ dieser speziellen Kommunikationssituation vermitteln zu können.