



Was macht Sie aus?

stock.adobe.com/pogonid

Bewerbungsgespräche führen

Kita-Leitung
spezial

Passt die Bewerberin zu uns? Entspricht der Bewerber unseren Vorstellungen? Wird sie/er die Kita positiv unterstützen? Fragen, die sich so manche Kita-Leitung im Vorfeld eines Bewerbungsgesprächs stellt und die gleichzeitig Kriterien für die Einstellung sind. Lesen Sie hier Impulse für Gespräche mit Bewerberinnen/Bewerbern und eventuell künftigen Kolleginnen/Kollegen.

Sibylle Münnich

Bei einem Bewerbungsgespräch geht es zunächst um die gegenseitige persönliche Vorstellung von Kita und Bewerberin/Bewerber. Dabei ist die Kita meist durch die Kita-Leitung und Mitarbeiter*innen vertreten, zudem kann es sein, dass der Träger dabei ist oder der Träger ausschließlich das Bewerbungsgespräch führt. Wer auch immer das Gespräch leitet, sollte sich im Vorfeld Gedanken zu Organisation und Inhalt machen. Dabei können die folgenden Punkte des Wortes „Vorstellung“ der Reihe abgearbeitet werden.

Vorbereitung

Vorstellung: Welche Vorstellungen habe ich bezüglich der künftigen Stelleninhaberin/des Stelleninhabers? Überlegen Sie sich, was sie/er mitbringen *muss, kann und was ein Bonus-Punkt* wäre.

Organisation: Wer übernimmt welchen Part bei dem Vorstellungsgespräch? Wenn mehrere Personen beteiligt sind, sollte hier eine klare Aufgabenverteilung stattfinden: Wer stellt die Kita vor, wer die stellenspezifischen Punkte? Wer stellt Fragen an die Bewerberin/den Bewerber?

Reihenfolge: Skizzieren Sie sich, in welcher Reihenfolge die Vorstellung ablaufen soll. Kommt erst das Interview, dann die Kita-Vorstellung und dann der Rundgang? Zeigen Sie diese Skizze auch der Bewerberin/dem Bewerber, dann haben alle eine Orientierung.

Stellenbeschreibung: Nehmen Sie zur Vorbereitung die Stellenbeschreibung zur Hand. Welche Aufgabenfelder sind durch den künftigen Stelleninhaber zu erfüllen? Auf welche legen Sie besonders wert? Und welche Kompetenzen werden dazu benötigt? Setzen Sie auch hier Prioritäten, und notieren Sie sich Ihnen besonders wichtige Aufgabenfelder. So erfährt die Bewerberin/der Bewerber gleich die wichtigsten Erwartungen, die an sie/ihn gestellt werden.

Toll: Mit welcher Einstellung gehe ich in das Gespräch? Sehe ich alles durch die rosarote Brille oder bin ich gestresst? Testen Sie vorher, ob Sie der Bewerberin/dem Bewerber gegenüber neutral gestimmt sind.

Erwartungen: Wie soll sich die Bewerberin/der Bewerber vorbereiten? Wird erwartet, dass z. B. die Kita-Konzeption vorher gelesen wird, so sollte dies kommuniziert werden.

Laufen: Ganz nach dem Prinzip „walk-and-talk“ tut sich so mancher Bewerber leichter, im Gehen einen Dialog zu führen. Planen Sie also eine Runde durch die Kita ein.

Leitfragen: Notieren Sie sich die für Sie fünf wichtigsten Fragen.

Unerwartetes: Stellen Sie Fragen und geben Sie Aufgaben. Zum Beispiel eine Aufgabenstellung bei der Kita-Runde sein: Welche fünf Gegenstände würde Ihnen den Start bei uns erleichtern?

No gos: Persönliche Fragen über Religion, Politik, Herkunft, Krankheiten oder Beziehungen sind nicht erlaubt (weitere Infos hierzu z. B. in Ihlenfeld/Klaus 2014).

Geht es weiter? Geben Sie der Bewerberin/dem Bewerber eine klare Aussage, wie es nach dem Gespräch weiter geht. Wann erfolgt die nächste Runde, wie z. B. Probearbeiten oder ein weiteres Gespräch bzw. wann erfolgt eine Ab- oder Zusage.

Fragen

Was qualifiziert Sie für diese Stelle? Weshalb haben Sie sich gerade in unserer Kita beworben? Fragen zu stellen, sind neben der Einrichtungsvorstellung ein wichtiger Teil des Bewerbungsgesprächs. Doch wie erreiche ich das Ziel, die Bewerberin/den Bewerber kennenzulernen, um entscheiden zu können, ob sie/er qualifiziert ist?

Eine Möglichkeit ist Fragen zu stellen, die Themen wie Werte oder Kompetenzen ansprechen.

- Was wäre für Sie die perfekte Arbeitsstelle? Diese muss nicht real sein, lassen Sie Ihrer Fantasie freien Lauf. An welchem Ort, zu welcher Zeit, mit welcher Zielgruppe und unter welchen Werten würden Sie gerne arbeiten? (Hier kann die Bewerberin/der Bewerber gerne auch eine Mind-Map gestalten.)

Am Ende dieses Vorgangs können Parallelen zu der realen Arbeitsstelle gezogen werden.

- Wenn Sie ein Farben-Tagebuch über Ihren Berufsalltag führen würden: Welche Farben sollten darin vertreten sein und weshalb?
- Welche Eigenschaften mögen Freunde an Ihnen?
- Wann sollten wir Sie nicht einstellen?
- Welche fünf Dinge würden Sie von Ihrer letzten Arbeitsstelle mitnehmen?
- Was würden ein Krippenkind, ein Kindergartenkind und ein Schulkind sagen, was Sie gut können?
- Welche Erwartungen haben Sie an die Kinder, die Sie in unserer Kita in ihrer Entwicklung unterstützen?
- Was sind für Sie die perfekten Schuhe für den Beruf und welche Eigenschaften haben diese? Was gelingt Ihnen in diesen Schuhen am besten?
- Wer wäre die passende Sängerin/der passende Sänger, der ein Lied über ihren Berufsalltag singen sollte?
- Welche zwei Fragen würden Sie mir stellen, wenn ich die Bewerberin/der Bewerber wäre?

Für welche drei Fragen würden Sie sich entscheiden, wenn Sie jetzt ein Bewerbungsgespräch führen würden? Stellen Sie sich vorher alleine oder im Team diese Fragen und entscheiden Sie dann, welche Fragen Sie authentisch stellen können. Viel Erfolg!

Sibylle Münnich, Fachtrainerin für soziale Kompetenz, Augsburg.

www.sibylle-muennich.de

Literatur

Ihlenfeld, Lars/Klaus, Holger: **Rechte und Pflichten in der Kita. Was Kinder dürfen und Erzieher/innen müssen.** Beltz 2014