

## Leitfaden Vorstellungsgespräch

### 1. Typische Fragen / Standard-Fragen

Nachfolgend stellen wir einige Erfolgsfaktoren oder aber auch Stolpersteine im Vorstellungsgespräch vor. Zusammengefasst haben wir einige typische Fragen, die in beinahe jedem Vorstellungsgespräch gestellt werden. Wir haben uns auf diejenigen Fragen beschränkt, mit denen die Bewerber öfter Probleme haben oder deren Sinn sich für sie auf den ersten Blick nicht erschließt.

**„Erzählen Sie doch mal von sich!“ oder „Was haben Sie denn bisher gemacht!“**

Eine beliebte Frage zu Beginn eines Gespräches, wenn die allgemeinen Nettigkeiten ausgetauscht sind (Beispiel: „Haben Sie gut her gefunden?“).

Der Fragesteller will mit dieser Frage wissen, wie Sie selbst Ihren Werdegang sehen. Wo setzt der Bewerber Schwerpunkte, was fällt ihm/ihr spontan ein. Wir nennen dies die „fünf Minuten Frage“. In längstens fünf Minuten darstellen, was man beruflich geleistet und vorzuweisen hat. Auch zu scheinbaren Stolpersteinen kann man hier kurz etwas sagen (vor allem zur Frage der Stellenwechsel).

Einerseits geht es um positive Eigendarstellung, andererseits sollte man nicht übertreiben. Darin liegt das Gefährliche dieser scheinbar harmlosen Frage. Einige Bewerber gleiten zu sehr ins Private ab, andere verkaufen sich als der Super-Bewerber ohne Ecken und Kanten.

Die meisten Bewerber/innen gehen bei dieser Frage fälschlicherweise davon aus, dass Sie ihren Lebenslauf minutiös herunterbeten müssen. Wer so vorgeht (und nicht versucht den Roten Faden seiner Berufsbiographie heraus zu stellen) vergibt gleich zu Beginn des Gespräches die Chance, einen positiven Eindruck zu hinterlassen. Im schlimmsten Fall fühlt sich der Gesprächspartner gelangweilt.

Aber keine Angst: man kann und sollte sich auf solche Fragen vorbereiten. Unsere Bewerber, die wir im Einzelcoaching begleiten, bestätigen uns, dass sie sich von offenen Fragen am meisten ha-

ben verunsichern lassen und nachdem ihnen der Hintergrund der Fragetechnik klar wurde, auch die Lösung auf der Hand lag.

### **„Nennen Sie uns eine Ihre Stärken!“**

Der Gegenüber will mit dieser Frage testen, wie realistisch Sie sich selbst einschätzen. Es gilt das richtige Maß zwischen einer – für den Gegenüber nachvollziehbaren Begründung – und einer unpassenden Übertreibung zu finden.

Daher hilft es auch wenig, wenn Sie die Argumente aus Handbüchern ablesen: zielstrebig, ungeduldig oder führungsstark, sind für Personaler schon alt bekannte, oft kopierte Adjektive.

Überlegen Sie, welche Erfolge Sie hatten und warum Sie auch schwierige Ziele in der Vergangenheit erreicht haben. Trauen Sie sich, ganz persönliche Stärken zu entdecken und zu nennen. Rechnen Sie aber auch damit, dass Ihr Interviewpartner ein Beispiel für Ihre Stärken erklärt haben möchte. Als Beispiel führen wir hier aus unserer Praxis an: ein Kandidat nannte Durchsetzungsfähigkeit gegenüber Mitarbeitern und der Geschäftsleitung als seine persönliche Stärke. Auf die Frage, warum er dann in der Vergangenheit mehrmals gekündigt wurde („da haben Sie sich ja nicht durchgesetzt...“) konnte er nur wenig entgegenen.

Seine Jobwechsel als Stärke und Flexibilität zu vermarkten nach dem Motto: „Habe mich persönlich verändern wollen und mich kontinuierlich weiter entwickelt“, was sich auch mit überdurchschnittlichen Arbeitszeugnissen untermauern ließ, hat der Kandidat erst nach der Analyse seines Videotrainings erkannt und war für das nächste Gespräch wesentlich besser vorbereitet.

### **„Warum haben Sie sich gerade bei uns beworben?“**

„Weil ich arbeitslos bin oder weil ich eine Stelle suche“, ist offensichtlich keine passende Antwort. Auch wenn Sie schon länger arbeitslos sind und nicht mehr besonders wählerisch sein können, will Ihr Gegenüber mit dieser Frage testen, ob Sie sich mit der Firma, bei der Sie anfangen wollen, genauer auseinander gesetzt haben.

Haben Sie etwa Erfahrungen in der gleichen Branche und kennen den Arbeitgeber als Konkurrenten zu Ihrem alten Arbeitgeber? Dann

ist es gut, dass Sie die Branchenerfahrung hervorheben, aber auf keinen Fall ratsam, Urteile zu Ihrem alten Arbeitgeber abzugeben.

Ausreichende Vorbereitung ist der Schlüssel zum Erfolg. Die Internetseite des Unternehmens, die Darstellung in der Öffentlichkeit aber auch die aktuellen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen des Unternehmens sollten Ihnen geläufig sein.

Vielleicht haben Sie die Firma auch auf einer Messe gesehen und können daher über aktuelle Produkte oder Projekte etwas sagen. Gefragt ist hier ein fachlicher Grund für die Bewerbung, nicht unbedingt eine persönliche Vorliebe. Unsere Bookmarks für Bewerber, die Sie auf unserer Homepage finden, bieten Ihnen einige Recherquellen zur Vorbereitung.

Recherchieren Sie auch, wer Ihre Gesprächspartner sind und welche Funktion diese im Unternehmen haben. Zusätzlich punkten können Sie, wenn Sie den fachlichen Hintergrund Ihres Gesprächspartners kennen, denn dann können Sie „in der Sprache“ Ihres Gegenübers argumentieren und wissen, worauf dieser besonders achten wird.

### **„Wie werden Sie von Ihren Kollegen und Ihren Chefs gesehen?“**

Nun mögen Sie sagen: ich soll ja keine Auskünfte zu meinem jetzigen Chef und Arbeitgeber geben, warum werde ich also dazu gefragt?

Man will wissen, inwieweit Sie teamfähig sind, ob Sie Regeln im Unternehmen akzeptieren und wie Sie selbst Ihre Rolle im Unternehmen und im Team definieren.

Zur Vorbereitung dieser Frage hilft ein Blick auf seine eigene Arbeitsweise und persönliche Wirkung: „Das Team finde ich klasse, nur meinen Chef sehe ich lieber von hinten oder gar nicht“, ist ein no-go.

Meistens geben Ihre qualifizierten Arbeitszeugnisse schon einen ersten Hinweis auf diese Frage. Denken Sie daran, dass der neue Arbeitgeber genau diese gelesen hat und auch eine Vorstellung hat, welche Begründung von Ihnen „kommen kann“. Individuelle Antworten sind auch hier besser als auswendig gelernte Standard-Antworten.

### **„Was sind Ihre größten Erfolge?“**

Viele Bewerber, die diese Frage das erste Mal hören, sind überrascht und es passiert nicht selten, dass sie sich im Gespräch um Kopf und Kragen reden.

Beispielsweise kann ein Projektmanager erfolgreich durchgeführte Projekte nennen („habe Projekt XY überdurchschnittlich schnell und erfolgreich umgesetzt“). Besonders wirkungsvoll wird Ihre Argumentation, wenn Sie von sich aus auch die Stolpersteine des Projektes beschreiben können, die Sie gemeistert haben. Für Führungskräfte ist es in diesem Zusammenhang auch von Bedeutung zu beschreiben, mit welchen Instrumenten und Ideen Sie Ihr Team über die Klippen des Projektes geführt haben.

Ziehen Sie Bilanz, bevor Sie in ein neues Gespräch gehen. Machen Sie sich bewusst, was Sie geleistet haben. Wenn Sie jetzt noch Ihre Behauptung durch Beweise untermauern (Zeugnisse, Referenzen, Zeitungsartikel, Auszeichnungen etc.) und ihre erfolgreiche Arbeitsweise anschaulich darstellen können, haben Sie eine der wichtigsten Punkte für sich entschieden.

### **„Welche Schwächen haben Sie?“**

Wenn ich meine Stärken erklärt und meine Kompetenz unter Beweis gestellt habe, warum fragt man mich nach meinen Schwächen?

Häufig haben Bewerber mit dieser Frage Schwierigkeiten. „Keine“, antworten die unreflektierten, aus Ärger oder aus Frust. Dabei will Ihr Gegenüber doch nur einschätzen können, ob Sie selbstkritisch sind - denn es gibt niemanden, der keine Schwächen hat.

Eine beliebte Antwort (weil sie in vielen Bewerbungsratgebern steht) ist: „Ich bin ungeduldig“. DIE Antwort der Manager-Turbos. „Mir kann es nicht schnell genug gehen“. Dumm nur, wenn eben jener Kandidat zehn Jahre in der gleichen Firma auf dem immer gleichen Sachbearbeiter-Posten „ausgeharrt hat“ oder für sein Studium überdurchschnittlich lange brauchte!

Ein Ausweg aus dem Dilemma (denn wer will schon über seine Nightmares reden) kann auch sein, die Bewältigungsstrategie einer ehemaligen Schwäche zu beschreiben.

In unseren Videotrainings erleben wir immer wieder, dass die Kandidaten bei der gemeinsamen Analyse des Gespräches, das wir anhand einer konkreten Stelle vorbereiten, selbst erkennen, wo sie sich noch verbessern können. Ihr ganz persönlicher Auftritt, ihre persönlichen Stärken (und auch Schwächen) machen Ihre Person interessant für das Gegenüber. Ein Kandidat fasste es treffend zusammen: „Man merkt selbst, wo man überzeugen konnte und wo nicht und kann sich durch das Feedback des Coachs gut selbst einordnen und nach Lösungen suchen. Viele Stressfragen im Gespräch kommen einem schon bekannt vor und man weiß, dass man diese meistern kann. Ein unschätzbare Vorteil!

### „Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?“

Wie soll Ihr Weg im Unternehmen verlaufen, bei dem Sie sich gerade bewerben? Haben sie konkrete inhaltliche Schwerpunkte, die Sie einbringen oder entwickeln wollen oder streben Sie nach zwei bis drei Jahren einen Stellenwechsel an?

Ihr gegenüber will wissen, wie Ihre längerfristige Planung ist und ob er/sie mit Ihnen länger rechnen kann. Realistische Ziele zu nennen ist das Ziel, aber diese auch am Unternehmen zu orientieren, hierin liegt die Herausforderung.

Heikel wird die Frage natürlich auch dadurch, wenn Sie im Gespräch Ihrem zukünftigen Vorgesetzten gegenüber sitzen, der auch nach möglicher Konkurrenz Ausschau hält.

Viele Bewerber kontern mit Gegenfragen wie: „Was haben Sie denn zu bieten“. Dies ist nicht nur unangebracht, sondern auch ungeschickt, denn der Arbeitgeber stellt ein und es geht im Vorstellungsgespräch darum, die gegenseitigen Interessen darzustellen und nicht in einen „Fight einzusteigen“.

Zum Schluss wollen wir noch etwas zu einem etwas **heiklen Themenkomplex** sagen: **der Frage nach Ihrem Privatleben und ihren privaten Planungen:**

Eines vorweg: Sie sind grundsätzlich nicht verpflichtet, hierzu Auskunft zu geben. Dennoch ist es ungeschickt, Nachfragen schroff zurück zu weisen.

Der Arbeitgeber nutzt solche Informationen oft, um auf Ihre Zuverlässigkeit zu schließen.

sigkeit und persönliche Verfügbarkeit Rückschlüsse zu ziehen. Leben Sie etwa in einer festen Partnerschaft, geht man eher davon aus, dass Sie Beständigkeit suchen und kein Jobhopper sind. Leben Sie als Single und bewerben sich beispielsweise im Außendienst, ist dies nach Meinung der Arbeitgeber ein Vorteil, denn Sie müssen dann – so zumindest die Theorie – keine größeren Rücksichten auf Familie oder Kinder nehmen und sind zeitlich flexibler.

Mit solchen Beispielen wollen wir die möglichen Hintergründe solcher Fragen kurz umschreiben. Sie bewegen sich hier auf einem schwierigen Parkett und sollten vor dem Vorstellungsgespräch gut überlegen, welchen „Einblick Sie gewähren“.

Fragen zur Familienplanung müssen nicht beantwortet werden und sind, wenn man sich nicht damit auseinandersetzt, oft Stolpersteine für jüngere Frauen in den ersten Berufsjahren oder nach dem Studium. Aber auch hier gilt, Zurückweisung der Frage ist ungeschickt.

### **„Wie sieht es bei Ihnen mit Überstunden aus?“**

Wer jetzt antwortet: „arbeite jeden Tag mindestens zwölf Stunden“ oder „mache grundsätzlich keine Überstunden“ hat sich selbst ein Bein gestellt.

Die Kunst liegt im Kompromiss etwa: „mache Überstunden, wenn dies erforderlich ist, in der Regel komme ich aber mit meiner regulären Arbeitszeit aus“.

Allgemein gilt: Bei Führungspositionen geht man davon aus, dass Überstunden geleistet werden. Aber auch diese Kandidaten sollten nicht den Eindruck eines Workaholic hinterlassen, der dann nach wenigen Jahren wegen eines Burnout-Syndroms behandelt werden muss!

## **2. Individuelle Fragen**

Im Video coaching konfrontieren wir den Kandidaten aber nicht nur mit den Standard-Fragen. Im Rahmen der sogenannten „Lebenslaufanalyse“ werden auch die Arbeitgeberfragen deutlich, die sich ausschließlich aus der Betrachtung der individuellen Ausbildungs- und Berufsbiographie ergeben.

Bewerberauswahl ist in weiten Teilen eine „Schwachstellen-Analyse“, d.h. man versucht heraus zu finden, bei welchen Themen oder Verhaltensweisen der Bewerber von der Ideallinie abweicht. Schließlich möchte sich der Personalentscheider vor einer Fehlbeurteilung schützen – Probezeitkündigungen sind auch für in selbst problematisch.

Verhaltensweisen/ Fehler der Vergangenheit geben Hinweise für mögliche Schwachstellen in zukünftig kritischen Situationen. So ist ein Bewerber, der in der Vergangenheit häufig den Arbeitgeber gewechselt hat, der Einschätzung ausgesetzt, bei auftretenden Schwierigkeiten schnell die Flinte ins Korn zu werfen. Man kann in diesen Fällen auch vermuten, dass der Bewerber zu persönlichen Konflikten mit seinen Vorgesetzten neigt. Andere Ansatzpunkte können sein, fehlende oder schlechte Arbeitgeberbeurteilungen, unvollständige Arbeitszeugnisse (wenn z.B. bei einer Führungskraft Aussagen zu der Mitarbeiterführung fehlen), Branchen- und/oder Aufgabenveränderungen sowie absteigender Positionswechsel.

Die erste Regel im Umgang mit den individuellen Fragen lautet: die Frage nicht als Vorwurf zu interpretieren sondern als Interesse an der Aufklärung. Jeder Mensch hat natürlich die Chance sich auch weiter zu entwickeln und als Fehlern zu lernen.

Wie Ihre Antwort bei Ihrem Gesprächspartner ankommt hängt dann nicht nur davon ab, was Sie sagen, sondern wie Sie etwas sagen, d.h. der Ton macht die Musik.

Das ist übrigens ein wesentlicher Grund, warum die Gesprächsvorbereitung per Videoaufzeichnung hilfreich ist.

Bewerber Consult