

Püttjer & Schnierda

Souverän im Vorstellungs- gespräch

KOMPLETT
AKTUALISIERT

So schaffen Sie
den Jobwechsel



campus



Zusatzmaterial zum Download

**ZU DIESEM BUCH ERHALTEN SIE
CHECKLISTEN, ÜBUNGEN, TESTS MIT
LÖSUNGEN SOWIE MUSTERLEBENS-
LÄUFE UND -ANSCHREIBEN**

1. Gehen Sie in den Bonusbereich zum Buch unter <https://www.campus.de/isbn/9783593511313>
2. Geben Sie das Passwort XaS33V ein und laden Sie sich die Daten herunter

Souverän im Vorstellungsgespräch

Christian Püttjer und **Uwe Schnierda** kennen die Wünsche und Hoffnungen, aber auch Sorgen und Nöte von Bewerberinnen und Bewerbern seit über 25 Jahren. Ihre umfassenden Erfahrungen aus der Optimierung von Bewerbungsunterlagen, aus Einzelcoachings und aus Seminaren bringen sie in ihre praxisnahen Ratgeber ein, die exklusiv im Campus Verlag erscheinen. Die konkreten Tipps, die klare Sprache und die motivierende Unterstützung von Püttjer & Schnierda haben schon über einer Million Leserinnen und Lesern weitergeholfen.

Weitere Informationen und Materialien zum Download finden Sie auf www.karriereakademie.de

Püttjer & Schnierda

Souverän im Vorstellungsgespräch

So schaffen Sie den Jobwechsel

**Campus Verlag
Frankfurt/New York**

ISBN 978-3-593-51131-3 Print
ISBN 978-3-593-44274-7 E-Book (PDF)
ISBN 978-3-593-44275-4 E-Book (EPUB)

9., überarbeitete und aktualisierte Auflage 2019

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Copyright © 2001, 2019 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Umschlaggestaltung: Thierry Wijnberg nach einem Entwurf von hauser lacour

Umschlagmotiv: © Shutterstock: Iakov Filimonov

Satz: Publikations Atelier, Dreieich

Gesetzt aus: Greta Text und Akkurat

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH, Bad Langensalza

Printed in Germany

www.campus.de

Inhalt

Vorwort zur 9. Auflage	9
Das erwartet Sie in diesem Bewerbungscoaching	11
1. Vorstellungsgespräch:	
Worauf kommt es wirklich an?	15
Passen Sie auch ins Team?	16
Die Wünsche der Personalabteilungen	19
Der Begründungsbedarf nimmt zu	21
2. Warum sollten wir gerade Sie einstellen?	
Ihre Einstellungsargumente in Form einer Selbstpräsentation ...	25
Was Unternehmen von Bewerbern erwarten	27
Schema für die Selbstpräsentation	36
Fehler in der Selbstpräsentation	46
Überzeugungsregeln für Ihre Selbstpräsentation	54
3. Stress im Griff: Ihre Selbstpräsentation als Mind-Map	70
Die Angst vor dem Blackout	70
Stressabbau durch Mind-Map	71
4. Gute Gründe für den Stellenwechsel	77
Weshalb wird tatsächlich gewechselt?	77
Akzeptierte Wechselgründe	78
Wichtig: Zukunftsorientierung statt	
Vergangenheitsfixierung	82
5. Auf dem Weg ins Vorstellungsgespräch	89
Die passende Kleidung	90
Einstimmung	91
Typische Phasen des Vorstellungsgesprächs	92

6. Wer wird Ihnen gegenüberstehen?	96
Personalverantwortliche	97
Fachvorgesetzte	98
Geschäftsführer und Firmeninhaber	99
7. Gesprächstechniken, die Sie kennen sollten	103
Offene Fragen	103
Geschlossene Fragen	105
Alternativfragen	106
Skalenfragen	108
Stressfragen	109
Antworttechnik: Beispiele geben	113
8. Die eigenen Stärken und Schwächen	117
Stärken glaubwürdig darstellen	118
Schwächen taktisch benennen	120
9. Auf diese Fragen sollten Sie sich vorbereiten	125
Fragen zur Motivation der Bewerbung	126
Fragen zur Firma	130
Fragen zur beruflichen Entwicklung	133
Fragen zum Selbstbild	138
Fragen zur privaten Lebensgestaltung	144
Fragen zu fachlichen Anforderungen der neuen Stelle	150
10. 50 Fragen, die Sie stellen können	158
Ihre Fragen, bitte!	158
11. Was tun bei unzulässigen Fragen?	163
Wie reagieren Sie?	163
12. Gehaltsvorstellungen: Was ist realistisch?	168
Gehaltshöhe ermitteln	169
Gehaltsforderungen taktisch durchsetzen	170
13. Brüche im Lebenslauf – problematische Bewerbungen	174
Entkräften Sie Vorurteile	175
Das Vorstellungsgespräch bei problematischen Bewerbungen	177

14. Die 50 häufigsten Fragen und die besten Antworten	190
Fragen zur Motivation der Bewerbung	192
Fragen zur beruflichen Entwicklung	194
Fragen zum Selbstbild	195
Fragen zur Firma	196
Fragen zur privaten Lebensgestaltung	197
Fragen an Arbeitslose	198
Fragen an Wiedereinsteiger	199
Fragen an 50-plus-Bewerber	201
Fragen an häufige Jobwechsler	202
Stressfragen	204
15. Wie geht es nach dem ersten Gespräch weiter?	207
Ihre Meinung ist gefragt: Vorstellungsgespräche auswerten	207
Nachfass-Mail und telefonisches Nachfassen	211
Assessment-Center und weitere Auswahlsschritte	213
Taktisch weiter bewerben	215
16. Kundengespräche:	
Arbeitsprobe im Vertrieb, Einkauf oder Service	218
Typische Fehler	219
Typische Aufgabenstellungen in	
Reklamationsgesprächen	221
17. Was passiert im zweiten Vorstellungsgespräch?	227
Unterstreichen Sie erneut Ihre Leistungsbereitschaft	227
Beispielfragen und Beispielantworten für Runde zwei	231
18. Sonderfall: Das Job-Interview auf Englisch	237
Englische Job-Interviews in Deutschland	237
Die wichtigsten Fragenkomplexe im Überblick	238
19. So bestehen Sie die Probezeit	245
Die neuen Aufgaben	245
Die neuen Kollegen	248
Der neue Chef	251
20. Selbstbewusst ins Vorstellungsgespräch	256
Register	258

Vorwort zur 9. Auflage

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Bewerberinnen und Bewerber,

Sie lesen diesen Ratgeber, weil Sie sich kurzfristig auf ein Vorstellungsgespräch intensiv vorbereiten möchten. Oder weil Sie mittelfristig damit rechnen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden und sich schon jetzt darüber informieren möchten, was sich bei Auswahlgesprächen in den vergangenen Jahren alles verändert hat.

Worauf kann Sie unser Ratgeber vorbereiten? Welche Hürden müssen Sie überwinden? Und warum glauben wir überhaupt, dass wir Ihnen helfen können?

Dieses Buch bietet Ihnen viele Möglichkeiten, sich umfassend vorzubereiten.

- **Wir zeigen Ihnen, wie Sie Ihre beruflichen Stärken entdecken und als passgenaue Einstellungsargumente in die »Sprache der Firmen« übersetzen.**
- **Wir stellen Ihnen praxiserprobte Strategien und hilfreiche Beispielformulierungen vor, damit auch Sie Ihren Wechselgrund gegenüber neuen Arbeitgebern glaubwürdig darstellen können.**
- **Sie werden nach dem Durcharbeiten wissen, wie Sie eine überzeugende Selbstpräsentation für Ihre Vorstellungsgespräche ausarbeiten.**
- **Und wir machen Sie mit weit über 200 typischen Fragen aus Vorstellungsgesprächen vertraut.**

Genauso wie in unseren Bewerbungsseminaren und Einzelcoachings werden Sie Tipps und Vorlagen dafür bekommen, wie Sie ein Mind-Map Ihrer Selbstpräsentation entwickeln können, damit Sie in der stressigen Situation Jobinterview immer eine klare Visualisierung Ihrer wichtigsten Einstellungsargumente »vor Augen haben«. Wir machen Sie mit weit über 100 typischen

Fragen aus Vorstellungsgesprächen vertraut und zeigen Ihnen, wie Sie auch körpersprachlich überzeugen können. Neben vielen Tipps und Hintergrundinformationen bekommen Sie weiter die Gelegenheit, mithilfe von zahlreichen Übungen unsere Hinweise auszuprobieren.

Mit diesem Ratgeber verfolgen wir als Bewerbungsscoaches mit unserer über 20-jährigen Erfahrung die gleichen Ziele wie in unserer täglichen Beratungspraxis: Wir möchten, dass Sie motiviert, selbstbewusst und sicher in Vorstellungsgespräche hineingehen. Vielleicht schicken Sie uns – wie schon viele Leserinnen und Leser vor Ihnen – ja auch eines Tages eine kurze Feedback-E-Mail mit dem Text: »Ja, es hat geklappt, ich konnte alle am Vorstellungsgespräch Beteiligten überzeugen und habe jetzt meine neue Stelle, danke!«

Wir glauben, dass Sie, liebe Bewerberin, lieber Bewerber, ein Geschenk für die neue Firma sein werden – und unsere Aufgabe sehen wir darin, dieses Geschenk so optimal wie möglich zu verpacken. In diesem Sinne wünschen wir Ihnen viel Erfolg für Ihre Vorstellungsgespräche!

Christian Püttjer & Uwe Schnierda

Das erwartet Sie in diesem Bewerbungsgoaching

Herzlichen Glückwunsch: Sie sind zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden! Doch das Rennen ist damit noch nicht gewonnen. Wie für die schriftliche Bewerbung gilt auch im Vorstellungsgespräch: Die gründliche Vorbereitung bringt Pluspunkte.

In den letzten Jahren sind die Ansprüche, denen Bewerberinnen und Bewerber in Vorstellungsgesprächen genügen müssen, stark gestiegen. Dies hat verschiedene Gründe. Personalauswahl orientiert sich nicht mehr allein am Fachwissen der Bewerber, es wird der eigenverantwortliche Teamplayer gesucht, der berufliche Aufgabenstellungen sowohl in der Gruppe als auch allein erfolgreich bewältigt. Die Bewerber müssen deutlich machen, dass sie neben dem Fachwissen über die von Firmen gewünschten persönlichen Fähigkeiten verfügen.

Gestiegene
Ansprüche

Hinzu kommt, dass die beruflichen Tätigkeiten und damit die Anforderungsprofile immer spezieller werden. Sie setzen sich deshalb im Vorstellungsgespräch nur dann durch, wenn Sie mithilfe passgenauer Einstellungsargumente nachvollziehbar erläutern, dass Sie die Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes tatsächlich bewältigen werden.

Aus unserer langjährigen Tätigkeit als Bewerbungstrainer und Karriereberater verfügen wir über viel Erfahrung aus der Praxis. Diese möchten wir an Sie weitergeben. Im Mittelpunkt der von uns vorgestellten Tipps, Erklärungen und Hinweise steht immer die Umsetzung durch Sie als Bewerberin oder Bewerber. Daher finden Sie in unserem Ratgeber viele Beispiele, Übungen und Formulierungen, die Ihnen helfen, Ihr neues Wissen bei Ihren Vorstellungsgesprächen einzusetzen.

Um Vorstellungsgespräche erfolgreich bestehen zu können, müssen Sie ein eigenständiges berufliches und persönliches Profil präsentieren können. Dazu gehört natürlich auch ein individueller Sprach- und Antwortstil. Um Ihnen eine Basis für Ihren eigenen Gesprächsstil zu vermitteln, stellen wir Ihnen typische Fragen aus Vorstellungsgesprächen mit ungeeigneten

Individualität
überzeugt

Einstellungs-
argumente
liefern

und geeigneten Antwortmöglichkeiten vor. Allerdings nützt es nichts, die positiven Antworten auswendig zu lernen, dies macht Sie nicht automatisch zum Gewinner im Vorstellungsgespräch. Sie müssen sich vor allem damit auseinandersetzen, welche Erwartungshaltungen auf Unternehmensseite vorherrschen und welche Ziele mit einzelnen Fragen oder Frageblöcken verfolgt werden.

Früher reichte es vielleicht aus, eine halbwegs passable Bewerbungsmappe abzuliefern und dann im anschließenden Vorstellungsgespräch möglichst nicht unangenehm aufzufallen. Heute wird wesentlich mehr von Bewerberinnen und Bewerbern verlangt: Sie müssen heutzutage von sich aus Einstellungsargumente liefern, die passgenau, stärkenorientiert und glaubwürdig sein sollten. Gefragt sind heute aktive Bewerber, die sich im Vorfeld eines Gespräches mit ihren beruflichen Erfahrungen, ihren Stärken, aber auch ihren Schwächen auseinandergesetzt haben. Zusätzlich müssen Bewerber deutlich machen können, dass sie sich auch intensiv mit den Anforderungen der neuen Stelle und dem neuen Arbeitgeber beschäftigt haben.

Dieser Ratgeber hilft Ihnen, diese vielen ausgesprochenen – oft aber auch unausgesprochenen – Anforderungen des Vorstellungsgespräches zu durchschauen und zu bewältigen.

Ihre Vorbereitung auf ein erfolgreich verlaufendes Vorstellungsgespräch findet systematisch, in vielen aufeinander abgestimmten Schritten, statt. Die folgende Übersicht zeigt Ihnen, was alles dazugehört.



AUF EINEN
BLICK

Überzeugen im Vorstellungsgespräch

1. Vorbereitungsphase

Informationssuche: Erwartungen von Firmen an Bewerber erkennen

Verarbeiten der Informationen für Ihre Selbstpräsentation (Einstellungsargumente)

Ihre Selbstpräsentation als Mind-Map

den Stellenwechsel begründen

die richtige Kleidung auswählen

Ihre Gesprächspartner auf der Unternehmensseite vorab einschätzen

2. Vorstellungsgespräch

Gesprächstechniken kennen und nutzen

Stärken und Schwächen herausfinden

Frageblöcke bewältigen

(Fragen zur Motivation der Bewerbung, zur Firma, zur beruflichen Entwicklung, zum Selbstbild, zur privaten Lebensgestaltung, zu fachlichen Anforderungen)

Ihre Fragen vorbereiten

unzulässige Fragen entschärfen

Gehaltsverhandlungen führen

bei problematischen Bewerbungen auf spezielle Fragen vorbereiten (Bewerber mit 50-plus, Wiedereinsteiger, Arbeitslose, häufige Jobwechsler)

→ FORTSETZUNG AUF DER NÄCHSTEN SEITE

Beispielfragen und Beispielantworten durchgehen

3. Nach dem Gespräch

Zwischenbilanz: Vorstellungsgespräch auswerten

telefonisch oder per E-Mail nachfassen

Auf spezielle Fragen im zweiten Vorstellungsgespräch
vorbereiten

eventuelle Antworten auf englische Fragen trainieren

Arbeitsvertrag unterschreiben

1. Vorstellungsgespräch: Worauf kommt es wirklich an?

Mit der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch haben Sie die erste Hürde im Bewerbungsverfahren genommen. Die neue Firma möchte Sie persönlich kennen lernen. Bereiten Sie sich vor, indem Sie sich mit den Erwartungen von Personalmitarbeitern und künftigen Fachvorgesetzten auseinandersetzen und verinnerlichen, dass Sie passende Argumente für Ihre Einstellung liefern müssen.

Im Vorstellungsgespräch treten Sie das erste Mal persönlich in Erscheinung. Sie haben im Vorfeld viel Zeit damit verbracht, aussagekräftige Bewerbungsunterlagen zu erstellen, die Sie üblicherweise als E-Mail-Bewerbung an interessante Arbeitgeber versandt haben.

Den Firmen liegt Ihre Selbstdarstellung in Schriftform vor, die nun im persönlichen Kontakt überprüft werden soll. Die übermittelten digitalen Bewerbungsmappen dienen den Firmen jedoch nur dazu, eine vorläufige Bewerbervorauswahl zu treffen. Anhand von Anschreiben, Lebenslauf, Arbeits- und Ausbildungszeugnissen wird nicht endgültig über die Besetzung einer Stelle entschieden.

Mit Ihrem persönlichen Erscheinen im Bewerbungsgespräch sollten Sie die von Ihnen schriftlich vermittelten Fähigkeiten, Kenntnisse, Stärken und Erfahrungen bestätigen. Und es muss deutlich werden, dass Sie auch zur Firma passen. Die Firmenkultur differiert je nach Unternehmensgröße und Branche sehr stark. In Industriebetrieben herrscht beispielsweise ein anderes Arbeitsklima als in Event- und Marketingagenturen. In kommunalen Verwaltungen unterscheiden sich die Arbeitsabläufe von denen in Start-up-Firmen. Und in mittelständischen Unternehmen gibt es andere Entscheidungswege und Verantwortungsbereiche als in internationalen Konzernen.

Auch wenn sich die Anforderungen an Bewerberinnen und Bewerber hinsichtlich der Tätigkeitsfelder und je nach Branche, Kundenstruktur und Größe der Firma stark unterscheiden, so

Der erste persönliche Kontakt

Sinnvolle Vorbereitung hilft

gibt es doch große Gemeinsamkeiten in der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen.

Denn wir erleben es in unserer Beratungspraxis täglich, dass Sie dann im Vorstellungsgespräch überzeugen, wenn Sie sich sowohl mit Ihren eigenen Wünschen und Zielen als auch mit den Vorstellungen und Erwartungen der Unternehmensseite gleichermaßen intensiv auseinandergesetzt haben.

Passen Sie auch ins Team?

Auf Ihre
Persönlichkeit
kommt es an

In einem konstruktiven Vorstellungsgespräch sind Sie als Persönlichkeit und als Fachkraft gleichermaßen gefragt. Die Firmen- seite versucht einerseits, Ihre persönlichen Fähigkeiten einzu- schätzen – beispielsweise, ob Sie in das Team passen, vom Fachvorgesetzten akzeptiert werden, ob Ihre Leistungsbereitschaft wirklich vorhanden ist, ob Sie Ihre Stärken und Schwächen ein- schätzen können und ob Ihr Arbeitsstil zur Unternehmenskultur passt. Andererseits will man ebenso herausfinden, ob Sie die fachlichen Anforderungen Ihrer Arbeit, also die tägliche Routine- arbeit, neue Tätigkeiten, Sonderprojekte, Aufgaben in angren- zenden Fachgebieten und abteilungsübergreifende Themen, in den Griff bekommen werden.

Typische Fragen, auf die wir Ihnen im weiteren Verlauf dieses Praxisratgebers auch überzeugende Antworten vorstellten, lauten daher:

- **Gibt es eine Logik hinter Ihrem bisherigen beruflichen Werdegang?**
- **Warum haben Sie sich gerade bei uns beworben?**
- **Warum wollen Sie den Arbeitgeber wechseln?**
- **Aus welchen Gründen haben Sie sich für Ihren Beruf entschieden?**
- **Was würden Sie am ersten Tag in unserer Firma machen?**
- **Trauen Sie sich die neuen Aufgaben wirklich zu?**

Personalmitarbeiter, Fachvorgesetzte und weitere an der Ein- stellungsentscheidung beteiligte Personen wollen sich im Vor- stellungsgespräch ein möglichst umfassendes Bild von Ihnen machen. Sie werden Ihre Gesprächspartner nicht für sich ein- nehmen, wenn Sie entweder nur die fachliche Seite oder nur Ihre Persönlichkeit betonen.

Aus unserer Beratungspraxis

Mangelnde Selbstreflexion vor Vorstellungsgespräche



BERATUNG

Ein Teamleiter Logistik aus einem mittelständischen Unternehmen suchte uns auf, weil er aufgrund seiner Bewerbungsmappe zwar viele Einladungen zu Vorstellungsgesprächen erhielt, aber im Gespräch dann immer wieder an einen Punkt kam, der ihn aus dem Rennen warf.

Seine fachlichen Kenntnisse waren unbestritten interessant für die Unternehmen, zu denen er wechseln wollte. Er verfügte über eine zehnjährige Berufserfahrung und hatte innovative Logistikkonzepte entwickelt und in die Praxis umgesetzt. Für seinen jetzigen Arbeitgeber hatte er sehr erfolgreich gearbeitet, konnte jedoch nicht weiter aufsteigen, da die Bereichsleiterposition auf längere Sicht besetzt war.

Das Problem dieses Bewerbers war, dass er seine erfolgreiche Arbeit in der Logistik im Vorstellungsgespräch nicht einfach nur darstellte, sondern in diesem Zusammenhang stets erwähnte, dass er seiner jetzigen Firma die mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten übel nahm und versucht hatte, die Geschäftsleitung unter Druck zu setzen. Er wusste, dass er wegen seiner Berufserfahrung unverzichtbar war, und hatte dies so oft gegenüber der Geschäftsleitung thematisiert, dass ein Grabenkrieg entstanden war. Der Geschäftsführer versuchte ihn seit zwei Jahren zu entmachten, was ihm aber wegen der exzellenten Fachkenntnis des Teamleiters nicht gelang.

Dieser Missstand brach aus dem Teamleiter in jedem Vorstellungsgespräch heraus. Den Umstand, dass er sich so lange gegen seine Entmachtung gewehrt hatte, bewertete er mit Stolz als Beleg für seine fachliche Eignung. Ihm war nicht klar, dass die Personalverantwortlichen bei seinen Vorstellungsgesprächen diese Darstellung weniger positiv sahen. Sie schlossen daraus, dass er ein Querulant und potenzieller Unruheherd sei.

Wir trainierten mit ihm, seine beruflichen Erfolge im Gespräch stärker in den Vordergrund zu stellen. Die Darstellung seiner persönlichen Fähigkeiten, wie Durchsetzungsfähigkeit, Eigeninitiative, Belastbarkeit oder Kooperationsbereitschaft, konnte er im Vorstellungsgespräch nun an der guten Zusam-

→ FORTSETZUNG AUF DER NÄCHSTEN SEITE

menarbeit mit Zulieferern festmachen. Dadurch konnten Personalverantwortliche seine Kommunikationsfähigkeit und seine Konfliktlösungsfähigkeit positiv bewerten. Der Wechsel gelang.

Fazit: Das Vorstellungsgespräch dient dazu, Personalmitarbeitern und anderen Firmenvertretern deutlich zu machen, dass Sie nicht nur fachlich geeignet sind, sondern sich auch in die Arbeitsabläufe und das Betriebsklima in der neuen Firma einpassen können.

Kenntnisse und
Fähigkeiten belegen

Ein Vorstellungsgespräch verläuft dann für beide Seiten erfolgreich, wenn Sie sowohl Ihre Berufskenntnisse als auch Ihre persönlichen Fähigkeiten anhand von konkreten Beispielen aus Ihrem Werdegang untermauern können. Wir werden Ihnen im Verlauf dieses Buches in Beispielen und Übungen zeigen, wie Sie berufliche Situationen zur Unterstützung Ihrer Präsentation erfolgreich einsetzen.

Es genügt nicht, im Gespräch nur die fachliche Eignung herauszustellen. Sie müssen auch zeigen, dass Sie über die Fähigkeit zur realistischen Selbsteinschätzung und Selbstreflexion verfügen. Genauso wenig werden Sie überzeugen, wenn Sie sich als schillernde Persönlichkeit darstellen, aber nicht vermitteln können, dass Sie die Routineaufgaben der Position in den Griff bekommen.

Deshalb ist eine optimale Vorbereitung der Vorstellungsgespräche so wichtig für Sie. Nur wenn Sie wissen, was man von Ihnen erwartet und was Sie von der Firma erwarten, können Sie Pluspunkte sammeln. Im weiteren Verlauf dieses Ratgebers vermitteln wir Ihnen daher, wie Sie das Zusammenspiel Ihrer fachlichen Kenntnisse und Ihrer persönlichen Fähigkeiten so darstellen, dass Sie glaubwürdig wirken und als Person überzeugen.

Die Wünsche der Personalabteilungen

Auch wenn es immer wieder einzelne haarsträubende Vorfälle aus Vorstellungsgesprächen zu berichten gibt, die an der Qualität einiger »Personalexperten« deutliche Zweifel aufkommen lassen, ist die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern im vergangenen Jahrzehnt grundsätzlich professioneller geworden.

Denn im Gegensatz zu so manchem Unsinn, der von rein werbefinanzierten Karrierebloggern ohne jegliche Beratungspraxis im Internet oder von hohen Klickzahlen abhängigen Onlinejournalisten verbreitet wird, werden Fragen dieser Art in Vorstellungsgesprächen im deutschen Sprachraum zu 99,9 Prozent **nicht** gestellt:

- **Wenn Sie ein Tier wären, welches Tier wären Sie dann?**
- **Wer ist deine liebste Disney-Prinzessin?**
- **Was hattest du zum Frühstück?**
- **Wer würde gewinnen, wenn Spiderman und Batman miteinander kämpfen?**
- **Wer oder was wären Sie gern im nächsten Leben, und warum?**

Die Aufgabe von Personalmitarbeiterinnen und -mitarbeitern ist es, sich in Vorstellungsgesprächen einen umfassenden und vor allem strukturierten Eindruck von Bewerbern zu verschaffen. Es geht nicht vorrangig um den ersten Eindruck und darum, sich gegenseitig auf Anhieb sympathisch zu sein. Gute Vorstellungsgespräche brauchen Zeit, damit Bewerberinnen und Bewerber mit ihren Stärken und Grenzen (Schwächen) bezogen auf unterschiedliche berufliche Situationen detailliert eingeschätzt und nachvollziehbar bewertet werden können.

Letztendlich müssen die Ergebnisse eines Bewerbungsgesprächs vermittelbar sein, denn Personalmitarbeiter müssen gegenüber der Geschäftsleitung und den Führungskräften der Fachabteilungen begründen können, warum sie einen bestimmten Kandidaten empfehlen.

Daher setzen immer mehr Personalabteilungen auf strukturierte Interviews. Diese Form der Vorstellungsgespräche ist dadurch gekennzeichnet, dass im Vorfeld ein Katalog von Fragen mit eindeutigem Bezug auf die fachlichen und persönlichen Anforderungen der zu vergebenden Stelle ausgearbeitet wird. Dies hat den Vorteil, dass alle Bewerberinnen und Bewerber die

Ein aussagekräftiges
Profil

gleichen Fragen gestellt bekommen, was im Ergebnis zu einer besseren Vergleichbarkeit und damit zu einer ausgewogeneren Einstellungsentscheidung führt.

Aus den Fragen und Antworten der Bewerberinnen und Bewerber müssen die Personalmitarbeiter die persönliche und fachliche Eignung herauslesen. Am besten können Personalmitarbeiter einen Bewerber dann vertreten, wenn er selbst passgenaue Einstellungsargumente liefert. Deshalb nimmt die passgenaue, stärkenorientierte und glaubwürdige Selbstpräsentation eines Bewerbers die gewichtigste Rolle im Vorstellungsgespräch ein.

Vielen Bewerberinnen und Bewerbern scheint die herausragende Bedeutung der Selbstpräsentation nicht klar zu sein. Personalmitarbeiter beklagen regelmäßig, dass zu viele Stellenwechsler nicht in der Lage sind, ein aussagekräftiges Profil zu liefern, dass sie austauschbare Floskeln verwenden und ihr eigenes Profil nicht konsequent auf die Anforderungen der neuen Stelle abstimmen.

Aus diesem Grund steht die Selbstpräsentation, mit der Sie im Vorstellungsgespräch Ihr individuelles Profil ausdrücken, im Mittelpunkt unserer Ratschläge und Empfehlungen. Nutzen Sie die Chance, sich mithilfe unserer Übungen, Tipps und Beispiele ein detailliertes und glaubwürdiges Stärkenprofil für Gespräche zu entwickeln.

Teile der Selbstpräsentation werden Ihnen in unseren Hinweisen zur Beantwortung von vielen weiteren Fragen in Vorstellungsgesprächen wieder begegnen. So können Sie in Ihre Antworten Beispiele, Erfahrungen und vor allem auch Erfolge aus Ihrer beruflichen Praxis einarbeiten. Mit dieser Argumentationsstrategie überzeugen Sie Personalmitarbeiter, die leider zu oft erleben, dass Bewerber nicht wirklich auf Fragen antworten können oder viel zu knappe und oberflächliche Antworten geben.

Souveränität und
Flexibilität

Sie werden es mit der Vorbereitungsarbeit aus diesem Praxisratgeber in Ihren Vorstellungsgesprächen besser machen. Überzeugende Bewerberinnen und Bewerber

- kennen ihr berufliches Profil,
- können ihren Stellenwechsel nachvollziehbar begründen,
- wissen, was Personalmitarbeiter mit ihren Fragen herausfinden wollen,
- können ihre Stärken und Schwächen benennen,

- **liefern konkrete Beispiele für ihre Fähigkeiten und Kenntnisse,**
- **reagieren souverän auf Stress- und Fangfragen,**
- **stellen sinnvolle eigene Fragen und**
- **können sich auf unterschiedliche Gesprächspartner flexibel einstellen.**

Wenn Sie es gelernt haben, Personalmitarbeiter zu überzeugen, haben Sie die Basis dafür geschaffen, auch andere Firmenvertreter für sich einzunehmen. Personalmitarbeiter sind die »härteste Nuss«, die Sie im Vorstellungsgespräch knacken müssen. Durch spezielle Schulungen und den häufigen Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern haben Personalmitarbeiter ein professionelles Gespür für Widersprüche, Defizite und Selbstüberschätzungen entwickelt.

Andere Gesprächspartner wie Geschäftsführer und Fachvorgesetzte vertrauen eher intuitiv einem allgemeinen Eindruck und haken dann mit Fachfragen nach. Mit den ihnen vertrauten fachlichen Themenfeldern haben Bewerber naturgemäß weniger Schwierigkeiten. Personalmitarbeiter dagegen müssen mit plausiblen Argumenten überzeugt werden.

Sie lernen in diesem Ratgeber die Spielregeln und die häufig gestellten Fragen kennen, nach denen Personalmitarbeiter Vorstellungsgespräche mit Ihnen führen. Unsere Übungen und Beispiele werden Ihnen nach und nach die Sicherheit vermitteln, die Ihnen in Vorstellungsgesprächen weiterhilft.

Der Begründungsbedarf nimmt zu

Der Inhalt qualifizierter beruflicher Tätigkeiten lässt sich immer schwerer vermitteln. Nur den wenigsten Berufstätigen fällt es leicht, aus dem Stegreif eine verständliche Darstellung ihrer beruflichen Aufgaben zu liefern. In der Regel wird auf die offizielle Berufsbezeichnung zurückgegriffen. Die bloße Angabe »Ich bin E-Commerce-Kaufmann«, »Ich bin Kommunikationselektronikerin« oder »Ich arbeite im Außendienst« vermittelt aber nicht die hinter der Tätigkeit stehenden Inhalte.

Mit der Nennung einer Berufsbezeichnung werden sich ihre Gesprächspartner im Vorstellungsgespräch nicht zufrieden geben. Der mithilfe der Berufsbezeichnung eingeleitete Rückzug auf die formale Ebene führt nicht weiter. Sie müssen inhaltlich argu-

Eine verständliche Darstellung Ihrer beruflichen Aufgaben

Aufgabenfelder und
ihre Umsetzung
schildern

mentieren, das heißt, Sie müssen anhand von Beispielen darstellen, was Sie eigentlich machen. Gerade im Vorstellungsgespräch geht es darum, den Berufsalltag, die Aufgabenfelder und ihre Umsetzung zu schildern, und was Sie in der Vergangenheit geleistet haben.

Der Grund für die Probleme bei der Vermittlung von beruflichen Inhalten liegt in der Spezialisierung innerhalb der Arbeitswelt. Unsere Arbeitswelt tendiert zu immer ausgefeilterer Arbeitsteilung und ständig differenzierter werdenden Berufsbildern. Zu traditionellen Berufen wie Bäcker, Schuster oder Schneider fallen uns die wesentlichen Tätigkeiten noch ein. Probleme ergeben sich bei heutigen Berufen wie »Projektingenieurin«, »Event-Manager«, »Human-Resource-Mitarbeiterin«, »Account-Mitarbeiter«, »Systemberaterin Pre-Sales«, »Qualitätsentwickler« oder »Online-Marketing-Experte«.

Hinter den bloßen Berufsbezeichnungen können sich ganz unterschiedliche Betätigungsfelder verbergen: Zum Beispiel kann eine Projektingenieurin verantwortlich sein für die Anlageninbetriebnahme, die Projektierung, die Prototypenentwicklung, die Qualitätssicherung, den technischen Vertrieb im Innendienst, den technischen Vertrieb im Außendienst und Produktionsoptimierungen. Sie kann in der Beratung, der Konstruktion, der Entwicklung, Forschung, dem Verkauf, dem Marketing, der Organisation und der Produktion tätig sein.

Das Beispiel verdeutlicht, dass eine allgemein gehaltene Berufsbezeichnung alleine nicht ausreicht. Nicht jede Projektingenieurin ist daher für jede Stelle geeignet. Trotzdem versuchen Bewerberinnen und Bewerber immer wieder, sich mit diesem floskelhaften Argumentationsschema zu bewerben: »Sie suchen einen Mitarbeiter im Online-Marketing. Ich arbeite im Online-Marketing. Also bin ich für Sie geeignet.«

Inhaltlich konkret
argumentieren

Bewerberinnen und Bewerber, die im Vorstellungsgespräch erfolgreich sein wollen, sollten inhaltlich argumentieren. Dabei müssen sie die Anforderungen der neuen Position mit ihrem bisherigen Werdegang abgleichen. Eine detaillierte Auseinandersetzung mit dem, was Sie bisher getan haben, und dem, was Sie in der neuen Position tun sollen, ist unerlässlich.

Verstecken Sie sich nicht hinter einer Berufsbezeichnung. Wir zeigen Ihnen im Folgenden, wie Sie sich das hinter Ihrer Berufsbezeichnung stehende Profil erarbeiten und wie Sie dieses Profil auf die Anforderungen der neuen Stelle individuell zu-

schneiden. So können Sie sich in Vorstellungsgesprächen optimal präsentieren.

Vorstellungsgespräch: Worauf kommt es wirklich an?



AUF EINEN
BLICK

- Sie müssen im Vorstellungsgespräch doppelte Überzeugungsarbeit leisten: Erstens müssen Sie verdeutlichen, dass Sie den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle gerecht werden. Zweitens müssen Sie klarmachen, dass Sie zu der Unternehmenskultur passen.

- Im Vorstellungsgespräch sind Sie als Persönlichkeit am Arbeitsplatz gefragt. Personalmitarbeiter haben sich anhand Ihrer schriftlichen Unterlagen ein Bild von Ihnen gemacht, das im Vorstellungsgespräch überprüft wird.

- Ihre Berufsbezeichnung ist nur ein formaler Rahmen, der im Vorstellungsgespräch durch konkrete Tätigkeitsbeispiele ausgefüllt werden muss.

- Personalmitarbeiter brauchen von Ihnen Argumente, warum sie gerade Sie einstellen sollten. Nur dann können Sie gegenüber Fachvorgesetzten und Geschäftsführern begründen, warum Sie die beste Wahl für die ausgeschriebene Position sind.

- Diese Einstellungsargumente liefern Sie durch eine schlüssige und aussagekräftige Selbstpräsentation Ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten.

- Als gut vorbereiteter Bewerber kennen Sie Ihr Profil, können Ihre Stärken verdeutlichen, Beispiele für Ihre Qualifikationen liefern, angemessen auf Stressfragen reagieren, eigene Fragen stellen und flexibel auf unterschiedliche Gesprächspartner eingehen.

→ FORTSETZUNG AUF DER NÄCHSTEN SEITE

→ Vorstellungsgespräche verlaufen nur dann erfolgreich, wenn Sie sowohl Ihre Berufskenntnisse als auch Ihre persönlichen Fähigkeiten mit Beispielen aus Ihrem Werdegang belegen können. Sie überzeugen, wenn Sie inhaltlich argumentieren können.

2. Warum sollten wir gerade Sie einstellen? Ihre Einstellungsargumente in Form einer Selbstpräsentation

Das Herzstück unserer Beratungstätigkeit ist die personenbezogene Entwicklung des beruflichen Stärkenprofils von Bewerbern. Wir zeigen Ihnen in diesem Kapitel, welche Fehler Bewerber vorzeitig ins Aus befördern und mit welchen Überzeugungsregeln sich eine schlüssige Selbstdarstellung vor dem Vorstellungsgespräch ausarbeiten lässt. Sie lernen, Ihre Stärken in einem Kurzvortrag so darzustellen, dass Sie sowohl fachlich als auch persönlich überzeugen.

Um eine Firma davon zu überzeugen, dass gerade Sie die optimale Besetzung für die ausgeschriebene Position sind, müssen Sie Ihre fachlichen Kenntnisse und Ihre persönlichen Fähigkeiten im Vorstellungsgespräch so darstellen, dass Sie sich von anderen Bewerberinnen und Bewerbern positiv abheben.

Sich positiv von anderen abheben

Bedenken Sie immer: Nicht derjenige, der die Anforderungen des Arbeitsplatzes am besten erfüllt, wird eingestellt, sondern derjenige, der sich im Bewerbungsverfahren am überzeugendsten darstellt. Die Entwicklung einer glaubwürdigen Selbstpräsentation ist deshalb das Fundament für Ihr Vorstellungsgespräch.

Mit den Informationen und den Übungen in diesem Kapitel werden wir Sie in die Lage versetzen, Ihre eigene Selbstpräsentation zu entwickeln. Los geht es damit, dass Sie lernen, sich mündlich so darzustellen, dass klar wird, dass Sie die beziehungsweise der Richtige für den Arbeitsplatz sind. Ihr Vortrag zum Thema »Warum ich in Ihrer Firma als XYZ arbeiten will!« wird eine Länge von etwa drei Minuten haben. Mit diesem Zeitrahmen vermeiden Sie die Gefahr langatmiger Ausführungen und präsentieren sich als Bewerber, der in der Lage ist, die Darstellung seiner beruflichen Entwicklung auf den Punkt zu bringen.