

Das erfolgreiche Vorstellungsgespräch

Sabine Neumaier



Download free books at

bookboon.com

Sabine Neumaier

Das erfolgreiche Vorstellungsgespräch



Das erfolgreiche Vorstellungsgespräch

1st Edition

© 2013 Sabine Neumaier & bookboon.com (Ventus Publishing ApS)

ISBN 978-87-403-0352-0

Inhalt

	Biographie	6
1	Das Vorstellungsgespräch als Auswahlinstrument bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter	7
2	Die richtige Vorbereitung	9
2.1	Die Unternehmensrecherche	9
2.2	Das Outfit und der Auftritt	9
3	Wer bin ich?	13
3.1	Eigenbild – Identifikation der eigenen Wahrnehmung	13
3.2	Bewertung der bisherigen Ausbildungs- und Erfolgsstufen	16
3.3	Der öffentliche Auftritt	17
4	Positive Körpersprache – Selbstübung hilft immer	19
5	Der rote Faden	22

THE
WET PROCESSING
COMPANY

R | E | N | A | .

**Gemeinsam
auf Erfolgskurs.**

Wir sind als Anlagenbauer
weltweit zu Hause in den
Branchen:

- Solartechnik
- Halbleitertechnik
- Mikrosystemtechnik
- Medizintechnik
- Leiterplattentechnik

www.rena.com



6	Das Bewerbungsgespräch	23
6.1	Der Einstieg in das Gespräch	25
6.2	Mitten im Gespräch	26
6.3	Es geht dem Ende entgegen:	31
7	Das Telefoninterview	32
8	Die Zeit danach	34
9	Die eigene Auswertung	35
10	Zulässig oder nicht?	37
11	Klassische Fragen	40
	Endnotes	43

SIEMENS

Fabian Runte
Social-Media-Spezialist
Human Resources

Das ist der Typ, der die meiste Arbeitszeit auf Facebook verbringt.

Und dafür sorgt, dass sich dort noch mehr Menschen mit uns austauschen.

Finden Sie, der Start ins Berufsleben sollte der Start einer erfolgreichen Karriere sein? Dann machen Sie es wie Fabian Runte und wählen Sie den Karriereeinstieg bei Siemens. Von Beginn an konnte Fabian sein im Studium erworbenes Wissen bei der Konzeption länderübergreifender

Dialogmaßnahmen in einem internationalen Umfeld anwenden - und verantwortet mittlerweile den Social-Media-Auftritt von Siemens. Wenn Sie an Einstiegsmöglichkeiten mit Aufstiegschancen interessiert sind, schicken Sie uns jetzt Ihre Bewerbung.

[siemens.de/jobs](https://www.siemens.de/jobs)



Biographie

Diplom-Kauffrau Sabine Neumaier studierte an der Universität Hamburg Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Personalwirtschaftslehre, Recht der Wirtschaft sowie Arbeits- und Organisationspsychologie.

Jahrelange Erfahrungen im aktiven Personalmanagement namhafter Unternehmen folgten, bevor sie den Ambitio Bewerbungsservice (www.ambitio-bewerbungsservice.de) gründete. Seit über 10 Jahren bietet sie, neben klassischen HR-Projekten für Arbeitgeber, nationalen und internationalen Klienten eine professionelle Bewerbungs- & Karriereberatung auf hohem Niveau.

Das Portfolio:

- Coaching & Beratung rund um die Karriere für alle Managementebenen
- Check, Optimierung oder Erstellung der Bewerbungsunterlagen
- Analyse, Optimierung oder Erstellung von Arbeitszeugnissen und Referenzen
- Vorbereitung aus das Vorstellungsgespräch/Interviewtraining

1 Das Vorstellungsgespräch als Auswahlinstrument bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter

Das klassische Interview ist sowohl bei Eignungsdiagnostikern als auch bei Bewerbern und Arbeitgebern nach wie vor das beliebteste Rekrutierungsinstrument. Eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch hat eine zentrale Bedeutung für die Auswahl von Mitarbeitern und ist für den Bewerber bereits der erste Erfolg im Bewerbungsprozess. Die Unterlagen haben überzeugt, der Kandidat passt grundsätzlich auf das definierte Anforderungsprofil und muss jetzt im nächsten Step noch mit seinen Soft Skills und fachlichen Kompetenzen überzeugen.

Dieses Auswahl-Interview dient dazu, Informationslücken, die andere Quellen offen lassen, zu schließen und einen persönlichen Eindruck von dem Bewerber zu erlangen. Dabei handelt es sich häufig um einen Dialog, der sich aus einer Anfangsphase, Gesprächsmitte und Beendigungsphase zusammensetzt. Das gemeinsame Ziel ist eine möglichst sichere Entscheidungsfindung – und zwar für den Arbeitgeber und den Bewerber. Das Unternehmen möchte herausfinden, ob der Kandidat in das Unternehmen passt und sich somit für eine optimale Besetzung entscheiden. Auch der Bewerber ist bestrebt, seine Erwartungen und Wünsche abzugleichen und in einem persönlichen Gespräch zu ermitteln.

Das Einzel- oder Mehrfachgespräch findet innerhalb eines formellen Kontextes statt, der dem Bewerber meistens nicht vertraut ist. Dabei wird das Interview in der Regel in einem Büro des Arbeitgebers geführt, die erste Kontaktaufnahme kann aber auch via Skype oder FaceTime stattfinden. Die Kommunikationspartner sind sich in der Regel vorher nicht begegnet und auf der Arbeitgeberseite befindet sich häufig ein

- *Personalreferent* – führt ein strukturiertes Interview mit systematischem Gesprächsverlauf
- *Fachvorgesetzter* – stellt fachliche Fragen zu den Arbeitsinhalten
- *Firmeninhaber* – interessiert an der Leidenschaft und Motivation für den Aufgabenbereich
- *Personalberater* – Beauftragt vom Unternehmen erstellt er häufig die Anzeigen und führt die Vorauswahl durch

Der Interviewer wird im Rahmen eines 30 bis 90minütigen (je nach Position) Bewerbungsgesprächs prüfen, ob die Angaben in den Unterlagen sicher und ehrlich sind und wie der Leistungs- bzw. aktuelle Wissenstand des Kandidaten ist.

Zudem ist er natürlich neugierig darauf, den Menschen kennen zu lernen. Dabei sind für ihn das persönliche Auftreten, das Erscheinungsbild, die Ausdrucksweise bis hin zum Händedruck und der Interpretation nonverbaler Signale interessant. Wie reagiert der Bewerber auf offene oder provokante Fragen, hat er sich Gedanken über seinen weiteren beruflichen Werdegang gemacht, was ist seine Motivation?

Natürlich wird man prüfen und beobachten, ob die Person in ein bestehendes Team passt, welchen Führungsstil sie lebt oder wie sie zu der jeweilig definierten Firmenphilosophie (oft im Internetauftritt nachzulesen) steht.

Dabei ist es ganz klar im Sinne des Unternehmens, Bewerber zu finden, deren Kenntnisse, Fähigkeiten und Persönlichkeit zu dem entsprechendem Anforderungsprofil passen. Ansonsten wird der Rekrutierungsprozess eine teure und mitunter für das Betriebsklima unangenehme Angelegenheit.

Der Bewerber wird dieses Gespräch nutzen, um sich über das Unternehmen, die Arbeitsinhalte, das Arbeitsklima und die Personalentwicklungsmöglichkeiten möglichst genau zu informieren. Grundsätzlich sollte er sich bei diesem Termin wohl fühlen, denn nur dann kann ein echtes Gespräch entstehen. Das schließt ein wenig Unruhe nicht aus – eine anfängliche Nervosität ist ja nicht ungewöhnlich und kann auch sympathisch wirken. Das heißt natürlich auch, dass der Bewerber konzentriert zuhört und die Fragen nicht zu knapp oder zu salopp beantwortet.

Ein geübter Personaler übernimmt die Gesprächsführung und redet maximal 1/3 der Zeit selber. Durch gute und offene W-Fragestellungen bekommt der Bewerber die Möglichkeit, möglichst präzise, informativ und verbindlich zu antworten. Dabei ist es übrigens gefährlich, wenn man nicht ganz bei der Wahrheit bleibt und seine Vita oder Motivation „schönt“. Ein erfahrener Personaler merkt das schnell und das Gespräch ist gelaufen...

Ehrlichkeit, Verbindlichkeit und Authentizität sind unerlässliche Eigenschaften und Voraussetzungen für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit. Weder der Bewerber, noch das Unternehmen sollten mit Unwahrheiten arbeiten und versuchen, Defizite auf diese Art zu kompensieren. Das ist weder fair noch seriös.

2 Die richtige Vorbereitung

Sie haben einen Termin für ein Vorstellungsgespräch? Glückwunsch, dann sind Sie eine Runde weiter im Bewerbungsmarathon und haben sich bereits gegen viele Mitbewerber erfolgreich durchgesetzt. Ihr fachliches Profil und die Art Ihrer Bewerbung haben den Personaler überzeugt – nun gilt es, sich zu beweisen. Eine gute inhaltliche und mentale Vorbereitung wird Ihnen helfen, sich überzeugend zu präsentieren.

2.1 Die Unternehmensrecherche

Eine umfassende Recherche ist unerlässlich. Sammeln Sie Informationen über das Unternehmen und sein Umfeld, studieren Sie den Internetauftritt und lassen Sie Google nach den gängigen Keywords, der Branche oder aktuellen Pressemitteilungen suchen. Viele Unternehmen sind auch bei Facebook aktiv – schauen Sie sich auch diese Seiten in Ruhe an. Nehmen Sie ruhig Kontakt mit der PR-Abteilung auf und lassen Sie sich Bewerberinformationen, Unternehmensbroschüren oder Geschäftsberichte zuschicken. Haptische Informationen prägen sich schneller ein. All diese Informationen sind ganz wichtig für die klassische Frage: *„Bevor wir tiefer ins Gespräch einsteigen, sagen Sie mir doch bitte einmal, was Sie bereits über unser Unternehmen wissen“*.

Dabei sollten Ihnen zumindest die Eckdaten, wie die Gesellschaftsform, das Produktportfolio, die Produkt- und Unternehmensentwicklung, das Alleinstellungsmerkmal, die Anzahl der Mitarbeiter oder die Branchenpositionierung und die größten Wettbewerber geläufig sein. Je nach Position sollten Sie auch betriebswirtschaftliche Kennzahlen, wie Umsatzentwicklung, Filialkultur, Aktienkurs oder die Firmenkultur kennen.

2.2 Das Outfit und der Auftritt

Den Dresscode kann man manchmal bereits auf der Internetseite eines Unternehmens erkennen. Natürlich hängt die Wahl des Outfits ganz stark von der entsprechenden Position und von dem Unternehmen ab, bei dem man sich bewirbt. Faustregel: Je konservativer das Unternehmen, desto konservativer die Kleidung und in einem Job mit direktem Kundenkontakt spielt der Dresscode eine größere Rolle, als wenn man nur im Hintergrund arbeitet. Ergo ist das Outfit bei einem Vorstellungstermin in einer Unternehmensberatung anders zu wählen, als in einem Krankenhaus oder einer Bäckerei...

- Ein Auszubildender oder Berufsanfänger für gewerbliche Berufe sollte nicht gerade in Jeans und T-Shirt erscheinen. Ein Anzug wäre overdressed, aber ein Oberhemd oder Polo-Shirt ist in fast jedem Kleiderschrank zu finden. Dass man kein Baseballcap auf dem Kopf oder auffälligen Schmuck bzw. Piercings trägt, sollte selbstverständlich sein. Ebenso die „Kunstwerke“ auf den Wangen der Herren, wenn eine besonders individuelle Kreation eines Bartes rasiert wird, sind absolut nicht angebracht.

- Auszubildende oder Berufsanfänger für kaufmännische Berufe wählen am besten die klassische Kombination Hosenanzug oder Kostüm. Ein Must in der Hotellerie, bei Banken und Versicherungen.
- Bei Arbeitern darf es ein wenig „rustikaler“ sein, die Hände und Fingernägel sollten aber immer gepflegt erscheinen.
- Bei Angestellten sind Anzug/Kostüm immer gut zu empfehlen, ansonsten eine passende Kombination. Bitte wählen Sie keine grellen Farben oder zu viele Muster, das lenkt von Ihrer Person ab und ist Geschmackssache.
- Führungskräfte nahezu jeder Branche repräsentieren das Unternehmen und tragen Hosenanzug bzw. Kostüm. Professionell und klassisch in Dunkelblau oder Anthrazit, dezenter Schlips und weißes Hemd mit Manschettenknöpfen. Und vergessen Sie bitte nicht die Schuhe. Guten Geschmack und Stil erkennt man an den Schuhen...
- Niemals aufdringliches Make-up, zu starkes Parfum, zu viel Schmuck. Ein „zu viel“ sollten Sie immer (eigentlich in jeder Situation) meiden.
- Immer noch unsicher? Dann wählen Sie das Outfit, das Sie auch auf Ihrem Bewerbungsfoto tragen. Da können Sie kaum etwas falsch machen.

Das Outfit alleine sagt zwar nichts über die Leistungsstärke eines Bewerbers, aber es drückt viel über seine Persönlichkeit, seine Sorgfalt, sein Habitus aus.



Brain power

By 2020, wind could provide one-tenth of our planet's electricity needs. Already today, SKF's innovative know-how is crucial to running a large proportion of the world's wind turbines.

Up to 25 % of the generating costs relate to maintenance. These can be reduced dramatically thanks to our systems for on-line condition monitoring and automatic lubrication. We help make it more economical to create cleaner, cheaper energy out of thin air.

By sharing our experience, expertise, and creativity, industries can boost performance beyond expectations. Therefore we need the best employees who can meet this challenge!

The Power of Knowledge Engineering

Plug into The Power of Knowledge Engineering.
Visit us at www.skf.com/knowledge

SKF



Legen Sie sich Ihre Kleidung am Abend vor dem Vorstellungsgespräch bereit und schon vermeiden Sie einen Stressfaktor vor dem Gespräch.

Für eine erfolgreiche Selbstpräsentation ist es wichtig, dass Sie sich in der gewählten Kleidung wohl fühlen, denn nur dann agieren Sie sicher, gehen leichter auf Ihre Mitmenschen zu und strahlen Kompetenz aus.

Murray Barrick von der A & M Texas University und seine Kollegen haben im Rahmen einer Studie¹ herausgefunden, dass sich bereits in den ersten Minuten der Kennenlernphase, also noch vor dem eigentlichen Interview, entscheidet, welcher Bewerber später für kompetent gehalten wird und den Job bekommt.

Im *Journal of Applied Psychology* dokumentierten sie ausführliche Fake-Interviews mit 189 Studenten, von denen die meisten später echte Bewerbungsgespräche für ein Praktikum bei einem der vier großen Wirtschaftsprüfungsunternehmen hatten (Deloitte, Ernst & Young, KPMG und PricewaterhouseCoopers). Sie wollten untersuchen, ob die Beurteilungen der Interviewer direkt nach einer kurzen Initialphase eines Bewerbungsgesprächs trivial sind oder ob sie etwas über die berufliche Kompetenz des Bewerbers aussagen.

Vor diesen Fake-Interviews gab es eine kurze Kennenlernphase von zwei bis drei Minuten, in denen Bewerber und Interviewer lächeln und sich beschnuppern konnten. Erstaunlich war, dass die Interviewer bereits nach diesen drei Minuten eine Vorstellung von der Kompetenz des Bewerbers hatten. Sogar die Scores der Interviews, die die vier Unternehmen unabhängig durchführten, ließen sich mit der Fähigkeitseinschätzung aus den ersten drei Minuten vorhersagen.

Fazit: Wer beim Auftakt einen guten Eindruck hinterließ, bekam mit größerer Wahrscheinlichkeit den begehrten Praktikumsplatz.

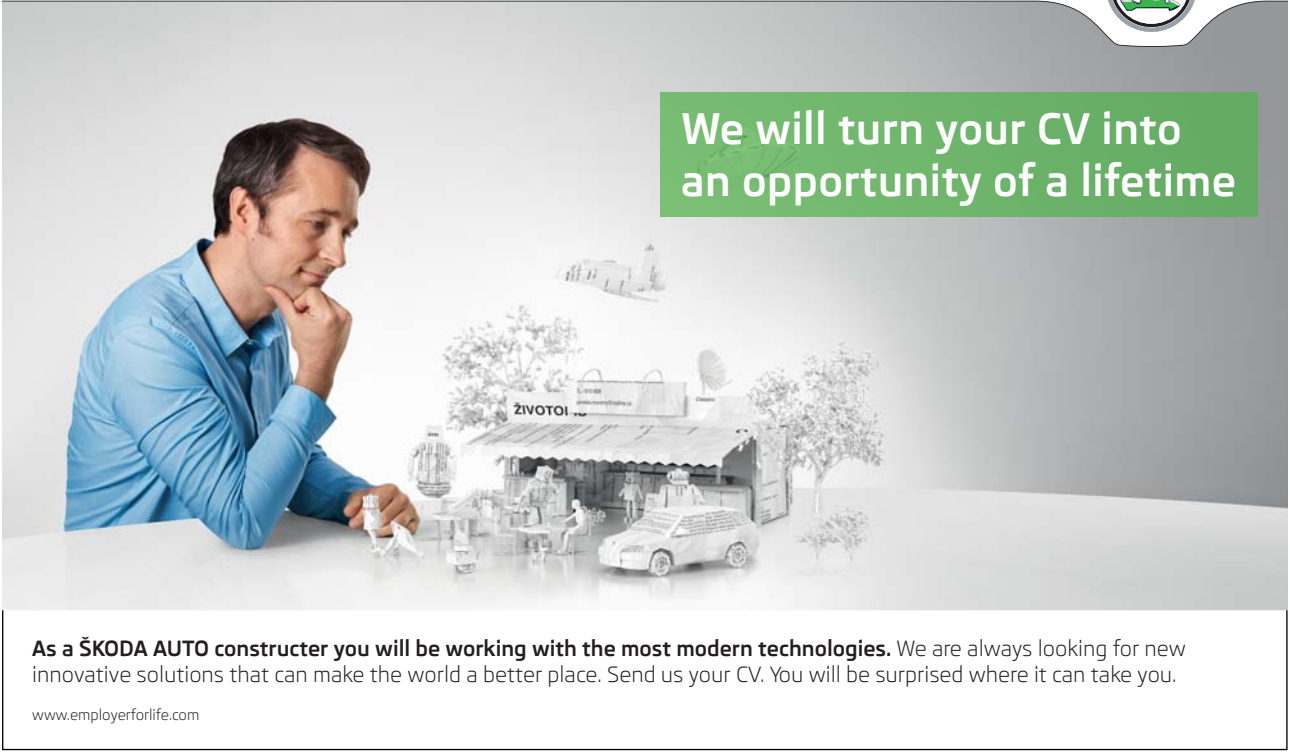
Später werteten Murray Barrick und seine Kollegen Jonathan Shaffer und Sandra DeGrassi den Zusammenhang in einer Metaanalyse¹ aus und untersuchten die Strategie, den Interviewer in einem unstrukturierten Bewerbungsgespräch anzulächeln. Dabei bündelten sie die einzelnen Taktiken zu drei Kategorien:

- **Erscheinungsbild** (physische Erscheinung, wie gepflegtes Äußeres, angemessenes Outfit und persönliche Hygiene)
- **Impression Management** (Informationen, die der Bewerber ganz gezielt einsetzt, um sich selber besser darzustellen oder dem Interviewer zu schmeicheln)
- **Sonstiges Verhalten** (verbale und nonverbale Taktiken, wie Redefluss und -sicherheit, Abstand zum Gesprächspartner sowie nonverbales Verhalten wie Lächeln, Augenkontakt, Nicken, Gesten)

Am stärksten beeinflusste das *Erscheinungsbild* die Interviewbewertung, gefolgt vom *Impression Management*. Das Ergebnis ist natürlich ein Plädoyer für strukturierte Interviews und einer schnellen Identifikation von Selbstpräsentationstendenzen. Dennoch werden zahlreiche Interviews, insbesondere bei mittelständischen oder personengeführten Unternehmen, auch heute noch unstrukturiert durchgeführt und dann hat ein positives Erscheinungsbild durchaus gute Chancen auf eine vorteilhafte Bewerbung, die über einen anderen Malus hinweg sehen lässt.

SIMPLY CLEVER

ŠKODA



We will turn your CV into
an opportunity of a lifetime

As a ŠKODA AUTO constructor you will be working with the most modern technologies. We are always looking for new innovative solutions that can make the world a better place. Send us your CV. You will be surprised where it can take you.

www.employerforlife.com



3 Wer bin ich?

Im Rahmen einer guten Vorbereitung sollten Sie sich auch intensiv mit Ihrem Profil, Ihren persönlichen Stärken und beruflichen Qualifikationen auseinandersetzen. Falls Sie sich auf eine Stellenausschreibung bewerben, so lesen Sie diese noch einmal ganz aufmerksam durch und analysieren das definierte Anforderungsprofil. Hier wird der HR-Mitarbeiter einen Abgleich mit dem Bewerberprofil prüfen, denn neben exzellenten Fachkenntnissen sollten Sie auch über fachübergreifende Soft Skills verfügen.

Nehmen Sie sich einen Zettel und analysieren Sie Ihre eigenen Persönlichkeitsmerkmale, also Ihre Soft Skills (Kommunikationsfähigkeit, Kontaktstärke, Führungserfahrung, interkulturelle Kompetenz, Belastbarkeit, Flexibilität, Teamfähigkeit etc.) und vergleichen Sie diese mit den Anforderungen an der vakanten Position. Nutzen Sie Fachliteratur, enge Freunde oder eine externe Beratung, die Sie bei der Persönlichkeitsfindung neutral unterstützt.

3.1 Eigenbild – Identifikation der eigenen Wahrnehmung

Die eigene Wahrnehmung innerhalb unserer direkten Umwelt fällt meistens freundlicher und positiver aus. Wenn ich mit mir zufrieden bin, dann sind es doch sicher meine Mitmenschen mit mir auch. Natürliche Selbstkritik erscheint auch kaum notwendig, wo ich doch bisher in meinem Leben viel erreicht habe und auch sozial gut integriert bin. Warum also ein solcher Schritt?

In kaum einem anderen Bereich gibt es größere Differenzen. Die Selbstreflexion, in der ich mich selbst bewerte, entspricht sehr oft nicht der Wahrnehmung meiner Umwelt. Teamfähigkeit erlangt niemand, weil er am Sonntag mit Freunden einmal zum Bowling geht. Es ist nicht einmal ein Ausdruck eines ausgeprägten Soziallebens, wenn er sonst die Abende eher zu Hause mit einem Buch allein verbringt. Auch besitzt niemand gleich eine gute Sozialkompetenz, nur weil er den besten Freund einmal zum Arzt gefahren habe.

Zwischen den vielen alltäglichen Handlungen sollten Sie unterscheiden, was untereinander selbstverständlich und was wirklich außergewöhnlich ist. Darin liegen Ihre Stärken, aber auch Schwächen. Und über deren eigene Auswirkung und die Übertragung auf andere, sind sich viele Menschen nicht wirklich bewusst. Oft vermittelt sich ein Bild einer Person immer dann am besten, wenn sie in Krisen einem anderen hilft. Oder auch nicht.

Das Vorstellungsgespräch ist natürlich keine Krise, sondern eine Chance, in der Sie sich bestmöglich darstellen können und auch sollten. Somit ist das **Verständnis über die eigene Wahrnehmung** sehr vorteilhaft und kann ein Gespräch positiv beeinflussen. Vorausgesetzt, Sie wissen um die eigene Wirkung.

Ihre Soft Skills helfen Ihnen dabei, die eigene Persönlichkeit und Ihre Stärken zu definieren und zu verbessern. Erstellen Sie sich eine Abfrageliste und den dazu auswählbaren Einschätzungen von schwach bis stark ausgeprägt. Bewerten Sie sich dann selbst. In Ruhe, mit Ehrlichkeit und notfalls angemessener Selbstkritik.

Folgende Punkte können Ihnen dabei als Beispiel helfen, wenn es um den **eigenen Charakter** geht:

• Analytisches Denken
• Entscheidungsfähigkeit
• Kreativität
• Belastbarkeit
• selbständiges Arbeiten
• Eigenmotivation
• Leistungswille
• Pflichtbewusstsein
• Organisationsfähigkeit
• Vertriebs- und Verhandlungsstärke
• Flexibilität
• Servicegedanke
• Kundenumgang oder Pflichtbewusstsein

Diese Punkte können Sie weitgehend selbst beantworten und auch an den eigenen Erfahrungen, Erfolgen oder durchlebten Situationen darstellen und erklären.

Ein wenig komplizierter wird es, wenn Punkte bewertet werden sollen, die in einem **gemeinschaftlichen, sozialen Umfeld** angelegt sind:

• Empathie
• Rhetorische Kraft und Überzeugung
• Moderationsfähigkeit
• Interkulturelle Kompetenz
• Kontaktfreude
• Teamfähigkeit
• Urteilsvermögen
• Kommunikationstalent
• vermittelbare Kreativität
• Präsentationsstärke
• selbstbewusstes Auftreten
• Motivationsübertragung oder Erscheinungsbild

Versuchen Sie gerade bei den letzten Punkten so selbstkritisch wie möglich zu sein. Nur weil Sie sich schnell für etwas begeistern können, muss der Funke nicht direkt auf Ihre Kollegen überspringen. Von besonderem Vorteil ist es, wenn Sie in Ihrem direkten Umfeld ehrliche Freunde und Bekannte haben, mit denen Sie diese Punkte durchgehen können. Oft wird schon hier auffällig, dass andere Personen ein differenziertes Wahrnehmungsbild von Ihnen selbst haben.

In den kommenden Jahren wird die Zahl der Quereinsteiger im Berufsleben drastisch zunehmen und auch die Altersstruktur wird sich in einer größeren Vielfalt wiederfinden. Der gradlinige Lebenslauf ist heute nicht mehr bei allen Menschen das angestrebte Ziel, sondern im Fokus stehen vermehrt die persönliche Entfaltung, Kreativität oder Eigeneinbringung.

Durch den demografischen Faktor werden die Altersstrukturen aufgemischt und die eigene soziale Kompetenz gewinnt immer mehr an Bedeutung. Deshalb ist der erste Teil der Eigenbildfindung so entscheidend.

Wer sich als Teamplayer darstellt und dabei doch die abgeschlossene Bürotür bevorzugt, wird schon nach kurzer Zeit mit Problemen konfrontiert. Aber auch versierte Teamplayer müssen sich permanent neuen Herausforderungen stellen, da die Zusammensetzungen innerhalb einer Gruppe sich schnell wandeln und viel unterschiedlicher als früher sind.



Ich möchte einen Job, der mich fordert. In einem Unternehmen, das mich fördert. Euer Angebot, E.ON?

Lieber Herr Hensley, bei uns treiben Sie nicht nur die Zukunft der Energie, sondern auch Ihre Karriere voran.

Ganz gleich, in welcher Funktion: Neben anspruchsvollen Projekten bieten wir Ihnen erstklassige Entwicklungsmöglichkeiten. Ob Marketing, Finanzen, Personal oder Strategie – stellen Sie mit uns die Weichen für die Zukunft und verbinden Sie die spannenden Herausforderungen der Energiebranche mit den internationalen Karrierechancen eines Global Players.

Ihre Energie gestaltet Zukunft.

www.eon-karriere.com

e-on



3.2 Bewertung der bisherigen Ausbildungs- und Erfolgsstufen

Die zweite Phase beim Erstellen eines Eigenbildes, entsteht aus der **Bewertung der bisherigen Ausbildungs- und Erfolgsstufen** im eigenen Berufsleben. Schauen Sie sich Ihren Lebenslauf intensiv und mit größtmöglicher Ehrlichkeit an. Was befähigt Sie, dass Sie der passende Kandidat für die zu besetzende Position sind?

Anfangen von der Ausbildung, dem Studium oder Berufsabschluss sollten Sie auch folgende Punkte genau durchleuchten und Ihre Stärken herausarbeiten.

Neben den charakterlichen und sozialen Komponenten, sind die fachlichen Werte immens entscheidend. Es kommt beim Interview nicht nur darauf an, was sich der Bewerber persönlich erhofft, sondern auch, ob er zum ausgeschriebenen Profil überhaupt passt. Im Umkehrschluss muss er sich auch darüber klar werden, ob das Stellenangebot zum bisherigen Lebensweg passt und welche Erwartungen damit verknüpft sind.

Viele Bewerber können ihre eigenen Stärken nicht identifizieren. Daher ist die Erstellung eines eigenen Bewerberprofils ein sehr hilfreiches Tool.

Wichtige Merkmale, die Sie auch von anderen Bewerberkandidaten unterscheiden können, sind:

Schule, Ausbildung, Studium	Stellen Sie Ihren höchsten Abschluss heraus
Praktika	Haben Sie zusätzliche Erfahrungen gesammelt und was war dort Ihr Aufgabenbereich?
Beruflicher Werdegang	Listen Sie kurz Ihre Erfahrungen auf, konzentrieren Sie sich dabei auf die Schwerpunkte der Tätigkeitsinhalte
Führungserfahrung	Seit wann? Für wie viele Mitarbeiter waren Sie schon zuständig?
	Was war dabei Ihre größte Herausforderung und haben Ihre Entscheidungen Spuren hinterlassen?
Projektmanagement	Waren Sie in besondere Projekten involviert und fiel Ihnen dabei eine besondere Rolle zu? Hatten Sie einen maßgeblichen Anteil am Erfolg? Budgetverantwortung?
Auslandseinsätze	Konnten Sie Ihre Kenntnisse schon in anderen Ländern unter Beweis stellen? Wurden Ihnen dort besondere Aufgaben überantwortet?
Weiterbildung	Alle besuchten Seminare und Maßnahmen zur Weiterbildung sind relevant
Besondere Kenntnisse	Sprachen, PC-Kenntnisse, Umgang mit spezieller Software, Führerscheinklasse
Soft Skills	Sind Sie kommunikationsstark? Sind Sie belastbar?
	Wie hoch ist Ihre Flexibilität oder Ihre Ausdauer?
Sonstiges	Interessantes Hobby?
	Soziales Engagement oder Vereinstätigkeit?

Gleichen Sie Ihre Qualifikation mit dem Anforderungsprofil der Stellenausschreibung ab. Welche Erfahrungen und Stärken passen überein? Stellen Sie Ihre persönlichen Kompetenzen heraus, die Sie besonders qualifizieren oder beim neuen Arbeitgeber vorteilhaft dargestellt werden können.

Die wichtigsten Merkmale fassen Sie dann auf einer Liste zusammen, da diese auch Ihre größten Herausforderungen und Erfolge umfassen. Alle Punkte sollten Sie stets parat haben, da Sie im Gespräch zu Ihrem roten Faden gehören. Sollten Sie nämlich nicht abgefragt werden, so sorgen Sie bitte dafür, dass Sie selbst Ihre Vorteile an passender Stelle einstreuen.

Nichts ist schlimmer, als nach dem Gespräch festzustellen, dass viele Punkte im Interview unerwähnt bleiben.

Die Fragen nach Ihrer besonderen Stärke oder dem größten Erfolg sind Klassiker, die Sie immer wieder erleben werden. Dabei sollten Sie im Interview zu jedem besonders positiven Ereignis ein Praxisbeispiel herausstellen können. Belegen Sie also, warum Ihnen ein Projekt so am Herzen lag, welchen Konflikt Sie bravourös gemeistert oder wo Sie Ihre Belastbarkeit deutlich unter Beweis gestellt haben. Alle Beispiele sollten kurz, aber schlüssig in der Argumentation sein. Entweder werden Sie selbst danach gefragt oder Sie fügen die Beispiele passend ein. Eine flüssig erzählte Begebenheit untermauert die Glaubwürdigkeit und unterstreicht die Erfahrung.

Wer seine eigenen Stärken besser versteht und richtig einsetzen kann, der gerät weniger in den Konflikt, wenn er auf eher unangenehme Fragen im Bewerberinterview trifft. Eine gute Vorbereitung hilft Ihnen, die kleinen Engpässe souverän zu meistern.

3.3 Der öffentliche Auftritt

Der dritte Teil des Eigenbildes existiert schon. Teilweise durch eigene Darstellung oder durch die von Dritten. Gemeint ist hierbei das **Internet** mit all seinen Vorzügen und Nachteilen.

Öffentliche Publikationen, Zeitungsberichte über Ihre Person oder soziale / sportliche Aktivitäten werden im Netz lange gespeichert und von den Personalmanagern auch gefunden. Längst gibt es spezialisierte Suchmaschinen, die eine Personensuche nebst Fotos und Mailadressen unterstützen. Sie können also mit öffentlicher Präsenz ein durchaus positives Bild von sich erzeugen, wenn Ihre Aktivitäten oder Erfolge durch Dritte ins Internet gestellt wurden.

Ein anderes Bild erzeugen Sie, wenn Sie selbst im Internet unterwegs sind. Vor allem hinterlassen Sie Spuren. Neben den sozialen Netzwerken wie Facebook, XING, LinkedIn und anderen, können auch Einträge in politischen Foren oder bei Partnerschaftsvermittlungen gefunden werden. Achten Sie darauf, dass Ihre Konten bei den sozialen Netzwerken gut verschlossen und gesichert sind und nutzen Sie bei Aktivitäten im Netz einen Nickname und eine andere Mailadresse, als die auf Ihrer Bewerbung.

Nehmen Sie sich die Zeit und suchen Sie mit verschiedenen Suchmaschinen nach sich selbst. Schließen Sie dann offene Zugangsbereiche oder löschen Sie unpassende Fotos, Texte oder Statements. Nichts ist unangenehmer, als wenn Sie mitten im Gespräch mit bestimmten Dingen konfrontiert werden oder diese der Auslöser sein können, dass Sie trotz guter Eignung keine Einladung erhalten. Denn ein noch so schönes Urlaubsfoto, mit freiem Oberkörper an der Strandbar und den bunten Cocktails mit Schirmchen, kann fatale Folgen haben. Wer möchte schon gerne nach dem Konsum von Cocktails gefragt werden?! Oder wer die Begleitung auf dem Foto ist. Das ist Privatsphäre und die sollten Sie auch schützen. Sie können später immer noch entscheiden, ob und was Sie mit den neuen Kollegen oder Mitarbeitern teilen wollen.

Wenn Sie alle Punkte zusammengetragen und Ihre Schwächen erkannt sowie die Stärken fein herausgearbeitet haben, dann sind Sie dem Ziel schon einen ganzen Schritt weiter. Nun müssen Sie nur noch alles rhetorisch darlegen können. Und zwar sicher und eloquent.



1

Ein Karrieretipp:
Als linke und rechte
Hand des Vorstands
tragen Sie vom
ersten Tag an
Verantwortung.

**Vorstandsassistenten-
programm**

Der Einstieg für High Potentials.
Entwickeln Sie sich in 6 bis 8
Jahren ins Senior Management
der Allianz. Wir unterstützen
Sie dabei.
www.perspektiven.allianz.de

Eva-Maria Ackermann, Teilnehmerin Vorstandsassistentenprogramm

Allianz Karriere

Allianz 



4 Positive Körpersprache – Selbstübung hilft immer

Personalmanager achten nicht nur auf die verbalen Signale eines Kandidaten, sondern beobachten auch sehr stark die Körpersprache eines Bewerbers. Gerade junge Kandidaten sind häufig nervöser, agieren besonders unsicher oder wissen nicht, wo sie die Arme lassen sollen. Ganz wichtig sind schon bei der Begrüßung der geradlinige Händedruck und der Augenkontakt. Jemanden während eines Gespräches nicht in die Augen schauen zu können, wirkt nicht nur sehr unsicher, sondern kann auch bedeuten, dass der Kandidat etwas zu verbergen hat.

Aber auch die Sitzposition verrät viel über einen Menschen. Zu weit nach vorne gebeugt wirkt schnell aggressiv, aber zu lässig nach hinten gelehnt schreckt ebenfalls ab. Vor allem merken viele Bewerber gar nicht, dass sie sich vor Nervosität öfter bewegen oder gar hin und her rutschen. Solche Unsicherheiten kombinieren sich schnell zu einem Bündel von negativen Signalen. Wer unsicher ist, spricht in zu hoher Tonlage. Oft werden Sätze mittendrin abgebrochen oder verlieren sich dann ins Nirwana, weil der entscheidende Punkt nicht getroffen wurde. Ein Verlust der eigenen Selbstsicherheit geht häufig mit einem stark umgangssprachlichen Vokabular und dem Gebrauch von Füllwörtern wie äh, eigentlich, hmmm oder also einher.

Pausen sind dann ein wichtiges Element, denn in diesen Momenten kann sich der Bewerber wieder sammeln und tief durchatmen. Grundsätzlich ist es immer wichtig, eine passende Sprachgeschwindigkeit einzuhalten, damit der Gesprächspartner weder gelangweilt oder gar mit Informationen überfordert wird.

Eine kleine Pause erhöht den eigenen Spannungsbogen und gibt dem Bewerber die Chance schnell in sich zu gehen und die nächsten Sätze gezielt vorzubereiten. Dabei können Sie in den Pausen Luft holen. Dies ist ein ganz wichtiger Aspekt, da die richtige Atmung das Sprechen nicht nur unterstützt, sondern gezielt eingesetzt, das gesprochene Wort hervorhebt. Eine zu flache Atmung deutet dagegen auf Unsicherheit und Nervosität hin.

Gerade in Rhetorik und Körpersprache bestehen oft gravierende Unterschiede in der Wirkung auf andere Menschen und der eigenen Selbstwahrnehmung. Insbesondere immer dann, wenn die Nervosität ansteigt, verändert der Mensch sein eigentliches Verhalten abrupt und eine stetig steigende Nervosität wird spürbar. Selbst Schauspieler, die eigentlich in der Verkörperung verschiedener Rollen souverän agieren, kennen das Symptom als Lampenfieber. Andere fühlen sich in einem großen Raum schon verloren und eingeschüchtert.

Weil ein Bewerbungsgespräch auch eine große Veränderung in Ihrem Leben bedeuten kann, sollten Sie jeden möglichen Malus an sich finden, bewerten und trainieren. Auf keinen Fall sollten Sie dem Personalmanager etwas vorspielen oder in eine falsche Rolle schlüpfen, denn dann verlieren Sie Ihre Glaubwürdigkeit und Ihre komplette Professional Integrity könnte in Frage gestellt werden.

Trainieren Sie ruhig einmal das Gespräch, bevor Sie es wahrnehmen. Ziehen Sie Ihre gewählte Kleidung für den Termin an und betrachten sich ganz in Ruhe. Ist der Kopf gerade? Hängen die Schultern? Sind die Füße ausgerichtet und Beine gerade? Nichts ist schlimmer, als wenn jemand in einer gekrümmten Demuthaltung ins Gespräch geht. Also stehen Sie gerade, lassen Sie sich von der gewählten Kleidung positiv anstecken und dann nehmen Sie vor dem Spiegel Platz.

Da gerade stehende Menschen ein viel größeres Selbstbewusstsein ausdrücken, können Sie diese Übung auch im Alltag immer wiederholen. Blicken Sie einmal auf sich selber beim Flanieren an Schaufenstern oder in die Glasscheiben eines Buswartehäuschens. Sie werden spüren, dass Sie unbeobachtet, wieder schnell in alte Verhaltensmuster fallen.

In einer angenehmen und gewählten Sitzposition bleiben Sie dann 10 Minuten sitzen. Fühlen Sie sich dabei schon unwohl oder möchten Sie die Position wechseln? Dann versuchen Sie es so unauffällig wie möglich.

Viele bemerken erst jetzt, dass ein ruhiges Sitzen schwer fällt. Schauen Sie genau, ob Ihre Kleidung gut wirkt und Ihnen Ihr Erscheinungsbild gefällt. Wenn Sie die bestmögliche Position gefunden haben, beginnen Sie einen Monolog mit sich selbst. Versuchen Sie einmal fünf Minuten etwas über Ihren letzten Urlaub zu erzählen. Ein spannendes oder lustiges Erlebnis. Wählen Sie eine Geschichte, die einen großen Eindruck auf Sie hinterlassen hat. Bilden Sie eine kleine Einführung, kommen Sie dann zum eigentlichen Thema, bauen Sie einen Spannungsbogen auf, setzen Sie Pausen und platzieren Sie die Pointe.

Hätte Ihnen die Geschichte als Zuhörer gefallen? Meinen Sie, dass andere Zuhörer nun auch dorthin fahren möchten? Auch wenn dieser Teil noch so langweilig ist, es hilft nur üben, üben, üben. Schon nach kurzer Zeit werden Sie merken, dass sich die gleiche Geschichte immer anders anhören kann, wenn Sie mit der Erzählweise variieren, ein anderes Vokabular wählen oder bewusste Betonungen setzen. Wählen Sie dann Ihren Favoriten und üben Sie an weiteren Beispielen.

Achten Sie dabei auch auf Ihre Hände. Bleiben Sie ruhig oder setzen Sie diese bei der Erzählung mit ein? Gesten mit der Hand können ein Gespräch untermalen, spannender gestalten. Aber wenn zu stark und ausladend damit gestikuliert wird, dann wirkt es bedrohlich auf den Zuhörer und eher abschreckend.

Trainieren und beobachten Sie Ihre Körpersprache, die Atmung sowie die Ausdrucksweise. Auch das Lächeln sollte nicht angestrengt wirken, sondern dezent natürlich. Immer daran denken: Bewerber mit positiver Ausstrahlung haben mehr Chancen.



eBooks kostenlos herunterladen auf bookboon.com



Click on the ad to read more

5 Der rote Faden

Das Erkennen des eigenen Profils oder des roten Fadens und der persönlichen Kompetenzen ist ein ganz wichtiges Element im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs. In der Praxis gibt es höchstens ähnliche, aber niemals gleichverlaufende Bewerbungsgespräche, sodass es Ihnen obliegt, mit Ihren fachlichen und persönlichen Stärken zu überzeugen. Also warten Sie mit Ihrer Präsentation nicht zwingend, bis Sie aufgefordert werden, sondern ergreifen Sie bei Gelegenheit auch selbst die Initiative.

Das gesuchte Profil mit den gewünschten Anforderungen ist aus der Stellenbeschreibung bekannt und über die Ausarbeitung Ihres Eigenbildes wurden Ihre persönlichen Stärken klar identifiziert. Erstellen Sie eine Liste, auf der alle Anforderungen aufgeführt sind und notieren Sie zu jedem Punkt, was Ihnen als besonders positiv oder herausragend einfällt.

Das gesamte Interview erfordert höchste Konzentration und die eigenen Profileckdaten, Stärken oder der persönliche rote Faden sollten vollkommen internalisiert sein und niemals in Vergessenheit geraten. Eine versäumte Erwähnung Ihrer Highlights oder Meilensteine im Gespräch kann später nicht korrigiert werden.

Sollte der Arbeitgeber erste Auslandserfahrung wünschen und diese fehlt Ihnen, könnten Sie andere Stärken betonen, die von diesem Malus ein wenig ablenken. „Leider war ich nie im Ausland eingesetzt, da unsere Businesspartner immer zu uns nach Deutschland kamen. Die Verhandlungen wurden allerdings immer in deren Landessprache geführt und bei den zahlreichen Telefonaten und Konferenzen hatte ich mir immer mal gewünscht, dass ich auch dort eingesetzt sein möchte...“. Diese Antwort überdeckt den Punkt etwas und signalisiert aber starkes Interesse an solchen Aufgaben. Durch die Erwähnung der Fremdsprachenkenntnisse, der Zusammenarbeit auf der interkulturellen Ebene und der Reisebereitschaft, verbessern Sie deutlich Ihre Position.

Die gänzlich verinnerlichten Stärken werden idealerweise passend erwähnt oder verknüpft, sobald es die Situation zulässt. Dabei bringen Sie die Themen in der freien Rede selber ein und verfügen so über eine größere gestalterische Kraft, als wenn Sie einfach abgefragt werden.

Nehmen Sie sich also bereits im Vorfeld ausreichend Zeit zur Ausformulierung Ihrer Gedanken sowie Formulierung Ihrer Pluspunkte und Vorteile. Fädeln Sie alle Punkte auf Ihren roten Faden und üben Sie solange, bis Sie nichts davon vergessen.

6 Das Bewerbungsgespräch

Selbstverständlich ist jedes Bewerbungsgespräch grundsätzlich individuell. Auch wenn niemals alle Gespräche im gleichen Schema verlaufen, so gibt es doch eine Reihe von Fragen, die immer wieder vorkommen und den Verlauf eines Bewerbungsgesprächs bestimmen können. Je nach der Wertigkeit einer Position wird die Gesprächsdauer zwischen 30 und 90 Minuten variieren. Empathische Personalmanager schaffen Vertrauen, eine gute Gesprächsatmosphäre und können den Gesprächsteilnehmer öffnen. Dabei steuern sie das Gespräch so, dass der Bewerber mindestens zwei Drittel oder mehr der Redezeit zur Verfügung hat. Leider gibt es auch ausgesprochen redselige Interviewer, die sich und das Unternehmen zu ausführlich darstellen und dem Bewerber letztlich deutlich zu wenig Der Einstieg in das Gespräch Zeit lassen. Aber das ist die Ausnahme und sollte so nicht vorkommen. In einem solchen Fall sollten Sie besonders darauf achten, die wichtigen Punkte des roten Fadens einzubringen.

Die häufigste Reihenfolge eines Gespräches setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

Begrüßung, Warming-up und Small Talk
Gesprächseinstieg und Darstellung des Arbeitgebers
Präsentationsphase des Bewerbers
Fragephase des Arbeitgebers
Fragephase des Bewerbers
Gesprächsabschluss

Bereits der erste Eindruck bei der Begrüßung verläuft idealerweise positiv. Ein fester Händedruck und ein Blick in die Augen, den Sie das ganze Gespräch halten können, ohne den Gesprächspartner anzustarren, sind Selbstverständlichkeiten. Bei mehreren Gesprächspartnern lassen Sie den Blick natürlich wandern, damit sich jeder Teilnehmer von Ihnen angesprochen fühlt.

Der Einstieg in das Interview erfolgt meistens über eine nette Auflockerungsübung. Small Talk ist gefordert, was nichts anderes bedeutet, als dass Sie mit kleinen Überflüssigkeiten ins Gespräch kommen.

Immer und überall ist gekannter Small Talk der Türöffner und ein wichtiges Element der zwischenmenschlichen Kommunikation, denn er prägt den berühmten ersten Eindruck.

Ihnen werden scheinbar harmlose Fragen gestellt, die allerdings deutlich den Gesprächsverlauf beeinflussen können – in positiver oder auch negativer Hinsicht. Sollten Sie zu nervös sein, dürfen Sie dies auch gerne Ihrem Gegenüber sagen – es sei denn, der Leser ist eine erfahrene Führungskraft. Der Interviewer wird Sie beruhigen und Ihre Offenheit zu schätzen wissen, denn ein authentischer Bewerber verspricht ein gutes Interview.

Der wirklich schöne Nebeneffekt des Small Talks ist, dass die gesamte Situation unverkrampfter wird und Sie schon Ihren Gesprächspartner etwas einschätzen können. Die Fragen werden eher knapp beantwortet und auch Betonungen vermitteln dem Interviewer einen ersten Eindruck. In dieser Phase wird der Grundstein für die Sympathie-Ebene gelegt.

„Haben Sie uns gut gefunden?“

„Wie sind Sie zu uns gekommen?“

„Haben Sie gleich einen Parkplatz gefunden?“.

Das sind ganz unverfängliche Fragen, die jede Gesprächsatmosphäre auflockern und dem Bewerber die Nervosität nehmen sollen. Gehen Sie auf diese Fragen ein, nutzen Sie den Small Talk, um eigene Sicherheit zu gewinnen und erste Sympathiepunkte zu sammeln.



CAREER Venture
eine Marke von MSW & Partner

 facebook.com/CareerVenture
 google.com/+Career-VentureDe
 twitter.com/CareerVenture



Haben Sie Potenzial?



women

01./02. Dezember 2014 Seeheim bei Frankfurt

Bewerbungsschluss: 02.11.2014

Auszug unserer Referenzen:



High performance. Delivered.







Technik fürs Leben





www.career-venture.de



Die Frage nach der Anreise ist ein wunderbarer Opener. Erzählen Sie, dass Sie das Unternehmen leicht gefunden haben oder dass Ihnen der Eingangsbereich gefällt. Lediglich negative Nachrichten oder das Wetter, was schon viel zu oft herhalten muss, sollten ausgespart bleiben.

Small Talk ist auch etwas Diplomatie. Ohne übertreiben zu wollen, können Sie das eine oder andere Kompliment einstreuen. Dass Sie sich freuen, die Firma einmal von innen kennenzulernen oder Sie bedanken sich für die gute Anfahrsbeschreibung / -skizze. Legen Sie sich, passend zum Arbeitgeber, einige positive Aspekte zurecht, damit Sie nicht nach Antworten suchen müssen, sollte der Small Talk unerwartet länger dauern. So eine Situation kann sich schnell ergeben, wenn mehrere Personen am Gespräch teilnehmen werden, aber noch nicht alle anwesend sind.

Falls Sie in einen Raum geleitet werden, wo noch andere Gesprächspartner sitzen, dann begrüßen Sie selbstverständlich auch diese Personen, indem Sie offen auf sie zugehen und freundlich die Hand reichen. In der Regel wird Ihnen ein Platz zugewiesen, den Sie auch erst dann einnehmen, wenn Sie dazu aufgefordert werden.

Es ist sinnvoll, ein Getränk anzunehmen, denn ein gutes Interview ist manchmal recht zeitintensiv und ein Glas Wasser kann dabei durchaus hilfreich sein. Allerdings sollte sich Ihre Auswahl auf die Offerte beschränken, die Ihnen angeboten wird. Sonderwünsche sind unangebracht.

Falls Sie in den Raum kamen und vorher mit niemanden der Anwesenden sprachen, so kann der Small Talk nun nachgeholt werden. Das wird die Situation ein wenig auflockern und eine angenehmere Atmosphäre verschaffen.

6.1 Der Einstieg in das Gespräch

Nach dem Small Talk und dem Austausch der Höflichkeiten kommt meistens die kurze Vorstellungsrunde des Unternehmens und in der Regel wird Ihnen nun etwas über den Arbeitgeber, dem Standort, die Abteilung und die Aufgabe erzählt. Hören Sie genau zu, vergleichen Sie alle Informationen mit den Punkten aus der Stellenbeschreibung und mit den Informationen, die Sie selbst bereits über das Unternehmen gesammelt haben.

Nicken Sie ab und zu, was Aufmerksamkeit signalisiert und dem Redner ein positives Feedback vermittelt. Natürlich unterbrechen Sie nicht oder kommen nicht auf Idee, Aussagen des Arbeitgebers zu verbessern. Ihre eigenen Ansichten werden später und ausführlich gefragt.

Nehmen Sie alle Informationen, wie Kennzahlen, Philosophie, Firmengeschichte oder Zukunftspläne konzentriert auf. Und vielleicht erfahren Sie ein interessantes Detail, was Sie aus den eigenen Recherchen bisher nicht kannten.

„Woher kennen Sie unser Unternehmen?“

„Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden?“

„Kennen Sie schon Inhalte unserer Produktpalette?“

Ab jetzt sind Sie gefordert, denn nun führen Sie einen ernsthaften Dialog. Hier stellen Sie die recherchierten Unternehmens- und Produktkenntnisse unter Beweis. Lassen Sie diesen Punkt aber nicht zu sehr ausufern. Auch wenn Sie viel wissen, so glänzen Sie jetzt nicht mit einem langen Vortrag. Nehmen Sie aus Ihrem Wissen die basisrelevanten Fakten, die zur Beantwortung wichtig sind. Sachlich, konkret und punktgenau.

Einige Unternehmen sind auch sehr daran interessiert, wie Sie sich über das Unternehmen informiert haben. Antworten Sie hier offen und direkt. Alle zusammengetragenen Informationen waren frei zugänglich. Ein erster Kontakt auf einer Informationsveranstaltung oder Messe freut jeden Arbeitgeber. Zeigen Sie dem Unternehmen, dass Sie nicht nur sehr interessiert, sondern auch fleißig waren.

Eine missverstandene Frage zu Beginn kann ein Gespräch in eine falsche und negative Richtung führen. Beugen Sie dem vor und fragen Sie ganz ruhig und unaufgeregt nach, wenn Ihnen eine Fragestellung unklar ist. An dieser Stelle gilt besonders:

Bleiben Sie stets Sie selbst. Verstellen Sie sich nicht, erfinden Sie nichts, um die Situation zu retten und bleiben Sie immer authentisch. Sie können niemand anders sein und sollten es auch nicht versuchen.

Sollte die Tätigkeit doch eher andere Inhalte oder Kompetenzen fordern, als Sie beherrschen oder Ihnen liegen, dann ist ein sauberer Ausstieg immer besser.

Natürlich haben Sie Ihren roten Faden im Kopf, denn Sie sind gut vorbereitet und kennen Ihre Kompetenzen. Aber erfinden Sie keine Elemente dazu, wenn Sie später nicht überzeugen können. Sollten Sie allerdings zwischendurch gefragt werden, dann beantworten Sie die Frage kurz und sachlich. Auch hier gilt: es ist noch nicht Ihr Part. Ihre ausführliche Redezeit beginnt erst noch und Sie sollten daher den Dialog noch nicht ausschweifend aufnehmen.

6.2 Mitten im Gespräch

Der nun folgende Hauptteil wird für den Bewerber besonders entscheidend, denn die fachliche Eignung und persönlichen Kompetenzen des Bewerbers werden, teilweise sehr detailliert, hinterfragt. Meistens geht der Personalverantwortliche auf den Lebenslauf ein oder möchte über die letzte Tätigkeit ausführliche Informationen erfragen. An Ihnen liegt es nun, dass Erprobte gut umzusetzen. Nicht nur die Wahl der Wörter und die Übereinstimmung zu Ihren Bewerbungsunterlagen werden genau bewertet, sondern auch die Ausdrucksweise, Sitzposition oder Ihr Gesamtauftritt.

Wer sein Lampenfieber gut in den Griff bekommen hat, genießt jetzt deutliche Vorteile. Und vergessen Sie bitte nie Ihren roten Faden, damit zu jedem angeschnittenen Thema auch Ihre Stärken entsprechend positioniert werden. Sollten sich an dieser Stelle schon Unklarheiten aufbauen oder Ihre Angaben nicht mit dem Lebenslauf übereinstimmen, folgen unweigerlich Nachfragen. Dann kann das Gespräch durchaus unangenehm werden und droht manchmal sogar zu scheitern. Auf alle Fälle hinterlässt ein Stocken keinen guten Eindruck. Insbesondere dann, wenn Sie Ihren eigenen Angaben widersprechen.

In dieser Phase des Gesprächs wird Ihnen die meiste Redezeit gehören. Bleiben Sie ruhig, sachlich und machen Sie temporär kleine Pausen. Zwei, drei Sekunden helfen dabei, Ihre Gedanken zu ordnen und den Spannungsbogen zu halten. Ob Sie nun über den gesamten Lebenslauf berichten oder nur aus dem letzten Aufgabenbereich – bringen Sie immer Ihre positiven Aspekte mit ein, aber loben Sie sich nicht zu sehr. Ein: „ohne mich wäre damals nichts gelaufen..“ ist unglaublich und reduziert Ihr Umfeld auf eine unangenehme Weise. Lieber das WIR hervorheben.

Schließlich wird man Ihnen die Frage stellen: „Erzählen Sie uns doch mal etwas über sich...“. Die Bitte kann auch anders formuliert werden, aber beinhaltet die eindeutige Aufforderung an Sie, sich von Ihrer besten Seite zu präsentieren.



SEW-EURODRIVE—Driving the world

Ihre Freunde wissen nicht,
wo Bruchsal liegt?
**Sagen Sie einfach:
an der Spitze
der Antriebstechnologie.**

Menschen mit Weitblick und Schaffenskraft gesucht. Was halten Sie von einem Einstieg bei einem der führenden Spezialisten für Antriebstechnologie? Wir suchen Könner, Macher, Denker und Lenker. Menschen, die täglich Mut und Einsatz zeigen für neue Ideen: für Getriebe, Motoren und Antriebssysteme, die in Zukunft Maßstäbe setzen werden. Menschen, die das Ganze sehen. Menschen wie Sie? Herzlich willkommen bei SEW-EURODRIVE.

Entdecken Sie SEW-EURODRIVE unter: www.karriere.sew-eurodrive.de

**SEW
EURODRIVE**



Dabei geht es gar nicht vordergründig um den Inhalt des Lebenslaufes, denn dieser ist hinlänglich bekannt. Wichtig ist jetzt die Art, wie Sie sich selbst darstellen. Ergo betonen Sie die Erfolge, relevanten Stationen und Achievements Ihrer Karriere. Doch ein langer Monolog zieht leider häufig ein wildes Gestikulieren nach sich. Hier helfen Ihre Übungen vor dem Spiegel. Sprechen Sie möglichst locker und entspannt, aber werden Sie nicht überschwänglich oder verkrampfen gar.

Bleiben Sie grundsätzlich unbedingt nahe an Ihrer Vita und reduzieren Sie die Betonung Ihrer Kompetenzen auf einige Sätze. Da Sie gut vorbereitet sind, dürfte dies auch keine Probleme bereiten.

Diese Phase ist eine gute Chance, sich in der Bewerberreihe schon einmal recht weit nach vorne zu bringen. Achten Sie auf die innere Uhr, denn je nach Länge Ihres Lebenslaufes sollten Sie nach drei bis sechs Minuten zum Ende kommen.

Erinnern Sie sich an Ihre beruflichen Eckdaten und bringen Sie zusammenhängende Ereignisse immer zum Abschluss, sodass Sie nicht in Nichtigkeiten oder Nebenschauplätzen abweichen. Von dort kommt man manchmal nur schlecht zurück auf das Kernthema. Diese Unterbrechung kann Ihnen vor allem bei Zwischenfragen passieren. Bei häufigen Unterbrechungen steckt vielleicht auch eine systematische Methodik dahinter, wenn bei zu besetzenden Führungspositionen eine Stresssituation provoziert werden soll.

„Warum sind gerade Sie der richtige Kandidat?“

„Wie stellen Sie sich Ihr Wirken in der vakanten Position vor?“

In diesen klassischen Fragen steckt viel Potential und Sie sollten die definierten Anforderungen aus der Stellenbeschreibung nicht vergessen. Entscheidend ist, neben dem fachlichen Know-how, auch die Übereinstimmung mit elementaren Inhalten, die über das gesuchte Profil direkt Auskunft geben.

Wird eine Führungskraft gesucht oder ein Teamplayer, der sich problemlos einfügt? Ist die Position in einer neu geschaffenen Abteilung oder stoßen Sie in eine lang zusammenarbeitende Gruppe? Je nach der gesuchten Anforderung könnte auch Ihre Antwort ausfallen. Wenn Sie sich nicht sicher sind oder die Frageausführung mit der Stellenbeschreibung nicht ganz übereinstimmt, können Sie gerne nachfassen.

Ja ruhiger und sachlicher Sie jetzt agieren, desto mehr beeindruckt es die Gesprächsteilnehmer. Also wahren Sie immer die Contenance, auch wenn Sie eine plötzliche Provokation erleben oder der Gesprächston sich ohne erkennbaren Grund verändert. Wird allerdings das ganze Interview in dieser Art geführt, so müssen Sie leider auch vermuten, dass es der gängige Stil des Hauses ist und sich prüfen, ob Ihnen diese Art der Kommunikation zusagt.

Das sogenannte Nachhaken werden Sie übrigens immer erleben. Ob zwischendurch oder im Anschluss Ihrer Vorstellung. Ihre Qualifikation muss natürlich detailliert ausgeleuchtet werden und alle Kompetenzen wollen gut überprüft sein. Es ist daher davon auszugehen, dass Sie zu bestimmten Situationen aus dem Arbeitsbereich oder Ihres Führungsstils befragt werden.

Personalmanager verwenden offene W-Fragen, damit Sie umfassend antworten können.

„Wie erreichen Sie das geforderte Umsatzziel?“

„Was macht Ihr Team so besonders?“

„Wie kontrollieren Sie die zur Verfügung stehenden Kapazitäten?“

Eine endlose Möglichkeit ergibt sich aus den Fragen, aber antworten Sie bitte stets bedacht, heben Sie Ihre herausgearbeiteten Vorteile heraus und kommen Sie auf den Punkt.

Falls eine Frage hervorragend zu einer Ihrer positiven Besonderheiten passt, dann nehmen Sie den Ball ruhig auf: „Gut, dass Sie das ansprechen – da hier...“ und dann schildern Sie gerne eine Ihrer erfolgreichen Situationen. Und wenn es mal nicht passt, dann schwenken Sie etwas: „Dieser Punkt ist bisher nicht so aufgetreten, da ich immer...“ So können Sie auf ein anderes Thema lenken und mit ein wenig Glück, wird der Punkt auch nicht noch einmal hinterfragt.

Im Management sind neben der obligatorischen Analyse von Stärken und Schwächen, auch die Themen Motivation, Teamgeist und Führungskriterien wichtige Parameter. Aber auch das Konfliktgespräch, die Stufen der Problemlösung und der Umgang mit Druck sind allgegenwärtig. Handwerker werden eher nach Materialeinsatz, Verfahrenstechniken oder Qualitätseinhaltung befragt.

In einem hart umkämpften Markt, können Ihnen auch Fragen zu Lösungsansätzen gestellt werden.

„Mit welcher Methodik würden Sie die Absatzprobleme beseitigen?“,

„Wie würden Sie dafür sorgen, dass die Verkaufspreise nicht absinken?“ oder

„Was könnte das Problem der hohen Kosten in der Zwischenlagerung minimieren?“.

Antworten Sie hier sachlich, lösungsorientiert und nicht länger als nötig. Kleine Beispiele aus der Praxis eignen sich hervorragend, um Ihre Kompetenz zu unterstreichen. Niemand erwartet, dass Sie die Komplettlösung für alle Probleme präsentieren.

Wichtig ist der richtige Denkansatz. So kann z.B. der Absatz durch zielgerichtete Marketingmaßnahmen angekurbelt werden und Sie können auf ein vorhandenes Netzwerk hinweisen. Bei den Verkaufspreisen wird vielleicht geprüft, ob Sie eher Nachlässe präferieren, auf Masse setzen oder qualitätsorientiert denken und den damit verbundenen Preis fordern. Und bei der Zwischenlagerung ist Ihr logistisches Geschick gefragt. Glänzen Sie bei diesem ersten Abklopfen, aber verraten Sie nicht alle Details oder gar Firmeninterna, die Sie zwingend illoyal erscheinen lassen. Wenn Sie die Position nicht bekommen sollten, würden andere vom hinterlassenen Fachwissen profitieren.

Die Fragen zu den Schwächen und Stärken eines Bewerbers sind nun wirklich Klassiker. Obwohl sich jeder Bewerber die Antworten schon weit im Vorfeld zu Recht legen kann, werden diese Fragen doch immer wieder gestellt. Allerdings sollten Sie sich auch ein klein wenig Mühe machen und einige interessantere Antworten geben, als die bisher immer gern erzählten Standardfloskeln.

Nennen Sie ruhig zwei Stärken, die Sie immer in einigen Sätzen und Beispielen erläutern.

Beispiele:

Verhandlungsgeschick: Meine Vorgesetzten und Zulieferer bestätigen mir ein sehr gutes Geschick beim Verhandeln der Einkaufspreise. Meine Strategie, dass ich bei Verhandlungen eher das Florett als das Schwert benutze, sichert ein gutes Endergebnis und einen Verhandlungspartner, der nicht verärgert ist.



Empowering People. Improving Business.

BI Norwegian Business School is one of Europe's largest business schools welcoming more than 20,000 students. Our programmes provide a stimulating and multi-cultural learning environment with an international outlook ultimately providing students with professional skills to meet the increasing needs of businesses.

BI offers four different two-year, full-time Master of Science (MSc) programmes that are taught entirely in English and have been designed to provide professional skills to meet the increasing need of businesses. The MSc programmes provide a stimulating and multi-cultural learning environment to give you the best platform to launch into your career.

- MSc in Business
- MSc in Financial Economics
- MSc in Strategic Marketing Management
- MSc in Leadership and Organisational Psychology

www.bi.edu/master

BI NORWEGIAN BUSINESS SCHOOL

EFMD EQUIS ACCREDITED



Kundenbetreuung: Kunden, mit denen ich ständig in Kontakt bin, loben meinen telefonischen Support. Vor allem aber agiere ich als Schnittstelle und gebe Kundeninformationen intern sofort an die entsprechenden Abteilungen. Andererseits lege ich auch Wert auf den persönlichen Kontakt. Gerade bei Reklamationen suche ich den Kunden sofort selbst auf und erarbeite eine lösungsorientierte Vereinbarung.

Schließlich erfahren Sie etwas über Ihren möglichen Handlungs- und Entscheidungsspielraum. Auch werden Ihnen die Struktur, die Hierarchien oder die internen Richtlinien für das Personal und deren Führung erläutert. Sie erfahren viele Punkte aus dem Inneren einer Firma, von denen Sie vorher so nichts wussten. Was als Philosophie auf der Hochglanzbroschüre oder auf der Webseite stand, entpuppt sich nun entweder passend oder gänzlich anders. Wenn zwei Menschen ein Bild betrachten, so sehen beide vielleicht dennoch etwas anderes. Und das kann Ihnen jetzt auch passieren.

6.3 Es geht dem Ende entgegen:

Am Ende eines Interviews bekommen Sie als Bewerber die Chance für eigene Fragen. Zwei oder drei Fragen sollten Sie bereits vor dem Gespräch vorbereiten. Da Sie viel recherchiert haben, stellt diese Aufgabe auch kein Problem dar. Natürlich können sich auch ganz neue Fragen ergeben, wenn Sie interessante Details im Gespräch erhalten sollten. Nutzen Sie die Möglichkeit und haken hier etwas nach.

Klären Sie auch, ob die Vakanz neu geschaffen wurde oder ob es sich um eine Nachfolgeregelung handelt oder ob mehrere Einstellungen geplant sind. Auch Fragen zur internen Struktur und Hierarchie sind durchaus angebracht und zeugen von Ihrem Interesse und der Auseinandersetzung mit der zu besetzenden Stelle.

7 Das Telefoninterview

Häufig führen Unternehmen erst einmal ein Telefoninterview, bevor sie den Bewerber persönlich einladen. Insbesondere wenn dies mit empfindlichen Reisekosten verbunden ist, klärt der Arbeitgeber gerne vorweg ab, ob der Kandidat für die engere Wahl passt.

So ein Telefoninterview kann zwischen 15 Minuten bis zu 60 Minuten dauern und sollte als Auswahlmethode sehr ernst genommen werden. Meistens wird via E-Mail ein Termin vereinbart, der eine ruhige Gesprächsumgebung sicherstellen soll. Manchmal findet aber auch ein spontaner und nicht eingeplanter Telefonkontakt statt, der sich zu einem guten Gespräch entwickeln kann oder bereits das Ende des Bewerbungsprozesses nach sich zieht.

Wichtig: Solange Sie sich aktiv bewerben, melden Sie sich bitte konzentriert und mit Namen bei jedem Anruf auf Ihrem Mobiltelefon. Ein „Hallo“ oder genervtes „Ja“ sollte vermieden werden.

TURN TO THE EXPERTS FOR **SUBSCRIPTION** CONSULTANCY

Subscribe is one of the leading companies in Europe when it comes to innovation and business development within subscription businesses.

We innovate new subscription business models or improve existing ones. We do business reviews of existing subscription businesses and we develop acquisition and retention strategies.

Learn more at [linkedin.com/company/subscribe](https://www.linkedin.com/company/subscribe) or contact
Managing Director Morten Suhr Hansen at mha@subscribe.dk

SUBSCR✓**BE** - to the future



Das telefonische Interview kann grundsätzlich das gleiche Fragenrepertoire wie ein persönliches Gespräch beinhalten, sodass eine gute Vorbereitung auch hier ratsam ist. Allerdings fehlen dem Personalentscheider die nonverbalen Signale, die Beobachtung der Körpersprache und des Auftretens. Insofern sind Ihre Stimme mit der Lautstärke, die Ausdrucksweise und der Gesprächsinhalt die einzigen Indikatoren für eine Beurteilung des Gespräches. Umso wichtiger sind nun eine selbstbewusste, authentische Ausstrahlung und wohl überlegte Sätze.

8 Die Zeit danach

Nicht nur die Personalmanager werden sich nach dem Gespräch eingehend beraten. Auch Sie sollten sich überlegen, ob wohl alle Vorstellungen, die Sie mit der vakanten Position verbunden haben, erfüllt werden könnten. Wenn die Rahmenbedingungen den eigenen Erwartungen entsprechen, dann freuen Sie sich schon auf eine eventuelle Zusage. In diesem Falle hätten Sie den richtigen Arbeitgeber gefunden und den dazu passenden Job mit allen erwünschten und erhofften Facetten. Sollten Sie Zweifel hegen, da nicht alle Punkte Ihren Vorstellungen entsprechen, so müssen Sie für sich selbst festlegen, ab welchem Punkt eine künftige Anstellung nicht mehr akzeptabel ist. Bei zu vielen Kompromissen kann es durchaus passieren, dass Sie plötzlich spüren, dass Sie sich beruflich gar nicht verbessern. Zunächst mag die andere Stelle verlockender, interessanter und spannender erscheinen. Sicherlich auch daher, weil es eine Abwechslung vom derzeitigen und stets bekannten Rhythmus wäre. Aber langfristig wird Ihre Motivation tendenziell eher abnehmen.

Auch ein kleiner inhaltlicher oder finanzieller Rückschritt kann durchaus ein Vorteil für die Zukunft sein. Ein umfangreiches Weiterbildungspaket, der Einstieg bei einem namhaften Global Player oder professionelle Personalentwicklungsmöglichkeiten sind natürlich starke Argumente für einen beruflichen Wechsel.

Die eigene Wechselmotivation ist keine adhoc-Entscheidung, sondern bedarf einer guten Analyse und Abwägung. Dabei sind die Erstellung der berühmten Pro-und-Contra-Liste und vertrauensvolle Gespräche mit der Familie, dem engsten Freundeskreis oder einem externen Berater immer zu empfehlen, denn diese Entscheidung beeinflusst doch nachhaltig die weitere berufliche Vita.

9 Die eigene Auswertung

Jedes Bewerbungsgespräch – ob erfolgreich oder nicht – bietet eine gute Möglichkeit für eine Selbstreflexion und ein eigenes Hinterfragen der persönlichen Souveränität. Ein Optimierungspotential wird häufig schnell identifiziert.

Konkrete Situationen sowie Gesprächsstellen, die den Redefluss ins Stocken brachten, das Verlieren des roten Fadens oder des eigenen Konzepts sind Stolpersteine, die unnötig sind und mit ein wenig Training vermeidbar werden.

Ganz besonders wichtig ist eine solche Selbstreflexion, wenn direkt weitere mögliche Bewerbungsgespräche anstehen. Sinnvoll ist nun eine eigene Analyse des Gesprächsverlaufs und Filterung der Themen, die besonders intensiv im Gespräch auffällig wurden.

Wichtig ist auch der direkte Vergleich mit Ihren vorher angefertigten Listen. Haben Sie Ihre Vorteile klar herausgestellt? Sind alle Punkte Ihres roten Fadens zur Sprache gekommen? Jedes Gespräch ist eine Erfahrung und ein Schritt weiter in eine immer größer werdende Sicherheit. Daher ist es immens wichtig, dass Sie Ihre Erfahrungen ehrlich aufarbeiten.

bookboon.com

Werden Sie Teil unseres Vertriebsteams! Wir sind ein dynamisches und schnell wachsendes globales Unternehmen

Sind Sie auf der Suche nach einer neuen Position, die Ihnen erlaubt, selbstständig und eigen-motiviert zu arbeiten?

Dann werden Sie Teil unseres internationalen und rapide wachsenden Unternehmens.

Bookboon ist der weltweit größte Verlag für Online-Studienbücher und Business-eBooks. Wir sind besonders in Deutschland stark vertreten.

Bookboon wurde 1988 gegründet und operiert heute in über 30 Ländern.

Wir verfügen über ein beeindruckendes Netzwerk an über 100 Klienten weltweit. Dieses Netzwerk wächst beständig. Deshalb ist Bookboon auf der Suche nach engagierten Vertriebspartnern in Deutschland, die uns in diesem Wachstum unterstützen.

Als Teil unseres internationalen Vertriebsteams profitieren Sie von einem wettbewerbsstarken Gehaltssystem und einer ausgeklügelten Werbestruktur. Außerdem sind Sie als Bookboon-Mitarbeiter nicht an Startabgaben oder andere finanzielle Verpflichtungen gebunden.

Wir sind auf der Suche nach Vertriebsexperten, die Erfahrungen darin haben, an CEOs sowie HR-, Marketing- oder Vertriebsabteilungen zu verkaufen.

Bitte senden Sie Ihr Anschreiben und Ihren Lebenslauf an jobs@bookboon.com

Bewerben Sie sich jetzt!

Musterantworten aus dem Internet oder Büchern werden Ihnen nicht weiterhelfen, denn diese sind auch den Personalern hinlänglich bekannt. Finden Sie sich selber mit Ihren ganz individuellen Kompetenzen, Stärken und auch Schwächen. Denken Sie in Ruhe über das anstehende Gespräch, die Jobinhalte sowie Ihre eigenen fachlichen Erfahrungen nach und bereiten Sie sich gründlich vor – dann haben Sie gute Erfolgschancen.

10 Zulässig oder nicht?

Es gibt Fragen, die sollte man als Arbeitgeber nicht stellen, weil sie schlichtweg nicht zulässig sind. Der eine oder andere Interviewer wird allerdings vielleicht doch eine Frage stellen, die inhaltlich nicht okay ist. Hier eine kleine Auswahl der klassischen Unsicherheiten:

Muss eine Schwangerschaft angegeben werden?

Nein. Selbst Fragen nach einer kommenden Familienplanung oder bevorstehenden Hochzeit sind nicht statthaft. Im Jahr 2003 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Frage nach einer Schwangerschaft bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen regelmäßig gegen die Europäische Richtlinie 76/207/EWG verstößt und Frauen wegen ihres Geschlechts benachteiligt (Az.: 2 AZR 621/01).

Der Arbeitgeber darf Ihnen solche Fragen also noch nicht einmal stellen, es sei denn, Sie bewerben sich um einen zeitlich sehr kurz befristeten Vertrag. Ansonsten ist die Schwangerschaft Ihr Privatleben und ist gesetzlich geschützt. Und wenn doch, dann dürfen Sie mit Absicht die Unwahrheit sagen. Wie dann später das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber aussieht, wenn ein solches Vorkommnis herauskommt, müssen Sie für sich entscheiden und vereinbaren.

Soll ich meine Kinder in der Bewerbung mit angeben?

Dazu sind Sie nicht verpflichtet, aber wer kann und möchte seine Kinder schon verstecken? Spätestens im Rahmen des Vorstellungsgesprächs sollten Sie offen antworten. Diese Information ist auch kein Hindernis, denn Kinder sollten sicher einen höheren Stellenwert als ein gut dotierter Job einnehmen. Sie gehören zur Familie und alle Bedürfnisse richten sich, zumindest in den ersten Jahren, völlig danach aus.

Die Bewerber sollten sich also im Klaren sein, welchen Zeitfaktor der Beruf einnehmen kann und soll. Eine Stellenausschreibung als Regionalverkäufer/-in mit hoher Reisebereitschaft und Übernachtungen in Hotels, wäre für einen alleinerziehenden Bewerber ebenso unpassend wie Assistent-/in der Geschäftsleitung mit erwarteter zeitlicher Flexibilität, wo nicht endende Meetings bis in den späten Abend reichen.

Die sich schon jetzt abzeichnende Personalknappheit bei Fachkräften, wird sich allerdings in den kommenden Jahren noch deutlich verschärfen. Schon jetzt bauen viele mittelständische Unternehmen in einer strukturschwachen Gegend eigene Kindertagesstätten, damit Mütter so schnell wie möglich zurück in den Beruf kommen können. Insofern ist eine offene Kommunikation sicher die beste Lösung.

Darf ich nach Krankheiten gefragt werden?

Ansteckende Krankheiten müssen ebenso angegeben werden, wie Krankheiten, die Sie in Ihrer Arbeit einschränken oder behindern könnten. Sie sind auch verpflichtet, solche Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten. Bei Hautallergien gegenüber chemischen Substanzen ist ein Beruf im Labor, im Friseursalon oder in einer Reinigungsfirma nicht zu empfehlen. Gleiches gilt bei Asthma und anderen Krankheiten, wo die Berufswahl von Beginn an eingeschränkt ist.

Muss eine Betriebsratszugehörigkeit genannt werden?

Fragen dieser Art sind unzulässig und dürfen nicht gestellt werden. Sie müssen dazu keine Äußerung machen.

Wie steht es mit Behinderungen?

Ein Arbeitgeber darf nur dann Fragen zu eventuellen Behinderungen stellen, wenn dadurch die Arbeit direkt eingeschränkt wird. Ansonsten sind Fragen dieser Art auch nicht zulässig.

See the light!
The sooner you realize we are right,
the sooner your life will get better!

A bit over the top? Yes we know!

We are just that sure that we can make your
media activities more effective.



Get "Bookboon's Free Media Advice"
Email kbm@bookboon.com



CREDIT SUISSE



DAIMLER



Microsoft

bookboon.com



Fragen zur Wehrdienstabsolvierung, sexuellen Ausrichtung, Gewerkschaftsmitgliedschaft...?

Dieser gesamte Bereich ist durch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz geschützt und muss nicht beantwortet werden. Das Gleiche gilt für Staatsangehörigkeit, Alter, politischer Weltanschauung, Parteiwahlverhalten und anderen Punkten.

Nun sollte kein Bewerber davon ausgehen, dass Fragen mit Absicht zu seinem Schaden gestellt werden. In einem vertrauensvollen Arbeitsverhältnis haben beide Seiten meist sehr ausführlich über private Umstände Kenntnis.

Achtung, eine Ausnahme gibt es aber:

Parteien, Kirchen und Gewerkschaften sind Tendenzbetriebe und dürfen Fragen stellen, die für deren eigenen Bereich zulässig sind. Ein Kirchenbetrieb oder eine kirchliche Einrichtung darf also nach der Glaubenszugehörigkeit fragen, eine Partei zu einer politischen Zugehörigkeit und eine Gewerkschaft zur Mitgliedschaft.

Grundsätzlich kann man auf unzulässige Fragen die Antwort verweigern oder gar lügen. Sollten aber falsche Antworten zu arbeitsrelevanten Fragen gemacht werden, kann der Arbeitsvertrag aufgelöst werden, da diese wahrheitsgemäß beantwortet werden müssen.

11 Klassische Fragen

Folgend finden Sie eine Reihe von Fragen, die nicht den fachlichen Part betreffen und gerne von der Arbeitgeberseite gestellt werden. Natürlich werden Sie auf diese Fragen nicht immer und überall treffen, sie bilden aber dennoch einen guten Querschnitt aus dem klassischen Recruitingprozess.

Bitte sehen Sie sich die Fragen in Ruhe an und versuchen Sie, Ihre ganz eigenen passenden Antworten zu erarbeiten. Sprechen Sie dabei, damit Sie ein Gefühl für die Länge der Antwort, den Wortschatz und den Sinn der Frage bekommen.

Fragen zur Selbsteinschätzung

- Erzählen Sie doch einmal etwas über sich?
- Wie würden Sie sich selbst beschreiben?
- Wie gehen Sie mit Kritik um?
- Wie würde ein Freund Sie beschreiben?
- Wie würde ein Kollege Sie beschreiben?
- Was sind Ihre beruflichen Ziele?
- Was würde Ihr derzeitiger Arbeitgeber über Sie erzählen?
- Was sind Ihre Stärken und Schwächen?



Work: heftig
Life: intensiv
Balance: ausgeglichen

→ Die Andersdenkermacher.

Sie werden bei unseren Kunden durch Ihre weitreichende Erfahrungen im Telekommunikationsumfeld brillieren. Zu Ihren Aufgaben gehören die Beratung und Begleitung unserer Kunden bei spannenden Veränderungsprozessen. Sie arbeiten mit bei der Analyse, Neugestaltung und Implementierung von neuen Systemen und effizienten Geschäftsprozessen. Außerdem entwickeln Sie kreative und pragmatische Ansätze, damit unsere Kunden auch weiterhin im Marktumfeld bestehen können.

Senior Consultant "Operation Support Systeme" (OSS) (m/w)

Steria Mummert Consulting zählt zu den zehn führenden Business Transformation Partnern in Deutschland und gehört zur Steria Gruppe mit weltweit über 20.000 Mitarbeitern in 15 Ländern. Was uns von anderen unterscheidet: wir beraten nicht nur, sondern setzen Ideen auch in die Tat um.



→ Bewerben Sie sich unter: www.people.steria-mummert.de

→ people.steria-mummert.de

steria mummert consulting



- Auf was sind Sie besonders stolz?
- Was war Ihr größter Fehler? Wie sind Sie damit umgegangen?
- Warum sind Sie der richtige Mitarbeiter für uns?

Fragen zum Unternehmen

- Wie haben Sie von unserem Unternehmen erfahren?
- Kannten Sie unser Unternehmen bereits vor Ihrer Bewerbung?
- Warum möchten Sie in unserem Unternehmen arbeiten?
- Wie gut kennen Sie unsere Produkte und Dienstleistungen?
- Was würden Sie an unserem Unternehmen verändern?
- Welche Position könnte für Sie noch interessant sein?
- Was, glauben Sie, ist bei uns anders?

Fragen zum letzten Arbeitgeber

- Warum haben Sie Ihren letzten Job aufgegeben?
- Warum möchten Sie den Arbeitsplatz wechseln?
- Für welchen Bereich waren Sie verantwortlich?
- Welche Tätigkeiten haben Sie besonders gemocht?
- Welche Tätigkeiten haben Sie weniger gemocht?

Fragen zur Führungskompetenz

- Welchen Führungsstil praktizieren Sie und warum?
- Wie haben Sie Ihre Führungskompetenz bisher unter Beweis gestellt?
- Was erwarten Sie von einem Vorgesetzten?
- Wie führen Sie ein Kritikgespräch?
- Wie gehen Sie mit Konflikten innerhalb Ihres Teams um?

Fragen zur Zielstrebigkeit und Arbeitseinstellung

- Was motiviert Sie besonders? Wie motivieren Sie sich?
- Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?
- Was sind Ihre beruflichen Ambitionen für die Zukunft?
- Wie denken Sie über Geschäftsreisen?
- Sind Sie bereit, Überstunden zu machen?
- Wie gehen Sie mit Niederlagen um (Beispiel)?
- Was war Ihr größtes berufliches Problem und wie haben Sie es gelöst?

Fragen zum Studium

- Warum haben Sie sich für dieses Studienfach entschieden?
- Haben Sie gerne studiert? Warum haben Sie so lange studiert?
- Würden Sie Ihr Fach noch einmal studieren?
- Was würden Sie dann anders machen?
- Warum haben Sie gerade an dieser Universität studiert?
- Was war das Thema Ihrer Diplomarbeit?
- Warum haben Sie nicht promoviert?

Provokante Fragen

- Warum sollten wir gerade Sie einstellen?
- Sind Sie das geforderte Gehalt denn auch wert?
- Was werden Sie gegen Ihre Defizite im Bereich...tun?
- Warum haben Sie so lange studiert?
- Warum haben Sie so schlechte Noten?
- Wie erklären Sie sich die doch eher schlechte Beurteilung in Ihrem Arbeitszeugnis?
- Haben Sie sich auch woanders beworben?
- Wie lange bewerben Sie sich schon?
- Warum waren Sie so lange arbeitssuchend?

Eigene Fragen zum Abschluss

- Was ist der Grund für die Vakanz dieser Position (Nachfolgeregelung oder neu geschaffene Position)?
- Wie sind die Entscheidungsprozesse im Unternehmen?
- An wen berichte ich? Wie groß ist das Team oder die Abteilung? Gibt es ein Organigramm?
- Mit welchen Abteilungen arbeite ich besonders intensiv zusammen?
- Wie geht das Auswahlverfahren weiter?

Nach dem Gespräch reflektieren Sie das Interview noch einmal ganz in Ruhe und stellen sich selber die wichtigste Frage:

Möchte ich in Zukunft hier arbeiten?**ICH finde sonst auch eine Alternative...**

Endnotes

1. Barrick, Murray R., Swider, Brian W. & Stewart, Greg L. (2010). Initial evaluations in the interview: Relationships with subsequent interviewer evaluations and employment offers (Abstract). *Journal of Applied Psychology*, Vol. 95(6), 1163–1172.
2. Barrick, Murray R., Shaffer, Jonathan A. & DeGrassi, Sandra W. (2009). What you see may not be what you get: Relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1394–1411.