Zugegeben, der Vergleich zwischen Vorstellungsgespräch und Quizshow hinkt etwas. In den meisten Quizshows wissen die Kandidaten vorher nicht, was der Showmaster sie fragen wird. Geht’s um Biologie, Literatur, Sport oder Geschichte? Die Fragen beim Vorstellungsgespräch drehen sich hingegen immer um dieselben Themen – auch wenn sich die Formulierung von mal zu mal ändert. Gefällt dem Personaler Ihre Bewerbung, lädt er Sie zum persönlichen Gespräch ein. Dabei will er herausfinden, ob Sie fachlich halten können, was Ihr Lebenslauf verspricht, und ob Sie gut ins Team passen. Deshalb stammen die Fragen beim Vorstellungsgespräch in der Regel ausfolgenden

Themengebieten:

* Fachliche Qualifikationen: Besitzen Sie die nötigen Fähigkeiten und Kenntnisse für die ausgeschriebene Stelle?
* Soft Skills: Bringen Sie die gewünschten Soft Skills mit, die Sie zu einem guten Angestellten machen, wie beispielsweise eine gute Kommunikationsfähigkeit?
* Menschliche Qualitäten: Sind Sie ein angenehmer Kollege und loyaler Arbeitnehmer?
* Motivation: Was treibt Sie im Job an?
* Ziele: Wo soll Ihre berufliche Reise hingehen?

Ein weiterer Unterschied zwischen Vorstellungsgespräch und Quizshow: Auf die Fragen beim Vorstellungsgespräch gibt es mehr als eine richtige Antwort. Das heißt jedoch nicht, dass Sie sich die Antworten aus den Fingern saugen sollten. Gute Antworten auf die Fragen beim Vorstellungsgespräch erfüllen folgende Kriterien:

* **Sie sind ehrlich**  
  Lügen bringen Sie nicht weit. Zum einen sind Personaler darin geschult, Widersprüche durch gezielte Fragen ans Licht zu bringen. Zum anderen holen Sie die Unwahrheiten spätestens im Alltag ein, sollten Sie den Job bekommen. Und was wollen Sie mit einer Stelle, der Sie nicht gewachsen sind.
* **Sie dürfen in einer Frage enden**  
  Ein Vorstellungsgespräch ist kein Verhör. Fragen Ihrerseits sind nicht nur erlaubt, sondern ausdrücklich erwünscht. Mit den richtigen Fragen beim Vorstellungsgespräch zeigen Sie, dass Sie sich vorab Gedanken gemacht haben uns sich für Unternehmen und die Stelle interessieren.
* **Sie passen zum Rest der Bewerbung**  
  Wenn Angaben aus [Lebenslauf](https://bewerbung.com/der-lebenslauf/) und [Anschreiben](https://bewerbung.com/das-anschreiben/) den Aussagen im [Vorstellungsgespräch](https://bewerbung.com/das-vorstellungsgespraech/) widersprechen, macht das jeden Personaler stutzig. Um das zu vermeiden, schauen Sie sich als Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch Ihre Bewerbungsunterlagen noch einmal ganz genau an. Den Lebenslauf können Sie übrigens ganz einfach mit unserem kostenfreien Editor erstellen. Fast noch schlimmer ist es, wenn Sie sich im Laufe des Vorstellungsgesprächs widersprechen. Damit Sie sich vorab überlegen können, wie Sie die gängigen Fragen beim Vorstellungsgespräch beantworten, haben wir sie weiter unter zusammengefasst.

Jetzt werden wir etwas konkreter: Es gibt bestimmte Fragen, die fast immer im Vorstellungsgespräch gestellt werden, in der ein oder anderen Form:

* **„Erzählen Sie uns etwas über sich selbst.“**Zugegeben: Das ist eigentlich keine Frage. Aber der Sinn dahinter ist derselbe. Jetzt sollen Sie eine kleine Selbstpräsentation halten. Darauf können Sie sich ausgezeichnet zu Hause vorbereiten. Achten Sie darauf, dass hier nicht nach Ihrer privaten Freizeitgestaltung gefragt wird. Konzentrieren Sie sich auf Ihre berufliche Vergangenheit bzw. Schule oder Studium. Und wählen Sie daraus Episoden, die zur ausgeschriebenen Stelle passen, indem Sie zum Beispiel erklären, wie Sie bestimmte Fähigkeiten erlernt haben.
* **„Warum haben Sie sich für uns entschieden?“**Jetzt profitieren Sie davon, wenn Sie sich gut über das Unternehmen informiert haben. Was hat Sie am meisten überzeugt? Die Möglichkeit, viel zu lernen? Die Aufstiegschancen? Oder die umweltfreundliche Unternehmenspolitik? Was es auch ist: Es sollte einen Bezug zu Ihren eigenen Zielen haben. Bleiben Sie deshalb ehrlich und lassen sich nicht zu einem plumpen Loblied auf den Wunscharbeitgeber hinreißen.
* **„Welches Gehalt haben Sie sich vorgestellt?“**  
  Auch auf diese Frage beim Vorstellungsgespräch sollten Sie gefasst sein. Damit Sie weder zu viel noch zu wenig fordern, bedarf es guter Vorbereitung. Vielleicht haben Sie im Bekanntenkreis jemanden, der bei derselben Firma arbeitet und Ihnen einen Hinweis auf die Gehaltspolitik geben kann? Ansonsten können Sie sich auch im Internet darüber informieren, was in der Branche und für die Position üblich ist, für die Sie sich bewerben.
* **„Warum wechseln Sie Ihren derzeitigen Job?“**  
  Diese Frage beim Vorstellungsgespräch ist keine Aufforderung, aus dem Nähkästchen zu plaudern. Lästern sollten Sie schon gar nicht, selbst wenn die Wechselgründe ein jähzorniger Chef oder zu wenig Gehalt waren. Versuchen Sie stattdessen, die Frage so sachlich und professionell wie möglich zu beantworten. Es hilft, wenn Sie sich auf die positiven Aspekte des neuen Jobs konzentrieren, anstatt auf die Schwächen des alten. Falls Sie sich im alten Job nicht genug gefördert sahen, können Sie beispielsweise sagen: „Ich sehe in Ihrem Unternehmen bessere Entwicklungsmöglichkeiten.“ Selbstverständlich sollten Sie dafür auch eine gute Begründung parat haben.
* **„Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?“**  
  Auf diese Frage beim Vorstellungsgespräch erwartet Ihr Gesprächspartner keinen Blick in die Glaskugel. Sie müssen nicht exakt angeben, welche Position Sie in fünf Jahren haben möchten. Der Personaler will hingegen herausfinden, ob Sie sich Gedanken über Ihre Zukunft gemacht haben und ob sich Ihre Pläne mit den Bedürfnissen des Unternehmens decken. Nennen Sie deshalb lieber einen Entwicklungsprozess als Ziel: „Ich möchte meine fachlichen Fähigkeiten so weiterentwickeln, dass ich in der Lage bin, Position XY auszuüben.“
* **„Was machen Sie in Ihrer Freizeit?“**Klingt nach Smalltalk, es steckt aber mehr dahinter. Mit dieser scheinbar lockeren Frage im Vorstellungsgespräch will der Personaler etwas mehr über Ihren Charakter erfahren. Dahinter stecken Gedanken wie: Ein Mannschaftssportler fügt sich besser ins Team ein. Wer eine Jugendgruppe leitet, besitzt Engagement über das geforderte Maß hinaus – und Führungskompetenz. Bestimmte Sportarten bergen aber auch ein höheres Verletzungsrisiko und sind besonders bei körperlicher Arbeit nicht immer gern gesehen. „Party machen“ ist übrigens niemals eine gute Antwort – „Freunde treffen, tanzen gehen und Spaß am Leben haben“ zeugt hingegen von einer positiven Einstellung und guten Social Skills.

**Wie Sie mit „fiesen“ Fragen beim Vorstellungsgespräch umgehen**

Manche Fragen beim Vorstellungsgespräch erwischen den Bewerber auf dem falschen Fuß. Sie scheinen mit dem Job nichts zu tun zu haben. Will der Personaler Sie veralbern? Oder wozu sollten Sie wissen, wie viele Smarties in einen Smart passen oder wie viel Manhattan wiegt?

Solche Fragen wurden tatsächlich schon beim Vorstellungsgespräch gestellt und der Personaler will Sie damit keinesfalls auf den Arm nehmen. Doch genauso wenig erwartet er von Ihnen eine präzise Antwort. Er will von Ihnen einen Vorschlag, wie man die Lösung herausfinden könnte. Dadurch überprüft er, wie Sie mit unbekannten Problemen umgehen.

Versuchen Sie deshalb das Problem zu analysieren. Für das Beispiel „Wie viele Smarties passen in einen Smart?“ müssten Sie beispielsweise in Erfahrung bringen, wie viel Stauraum dieses Auto bietet. Außerdem müssen Sie herausfinden, wie groß ein Smartie ist. In der Regel reicht es, wenn Sie dem Personaler einen Lösungsweg vorzeichnen können.

**Frage 1: Wer sind Sie?**

Ein Vorstellungsgespräch dient natürlich in erster Linie dem Zweck, dass sich Arbeitgeber und Bewerber gegenseitig kennenlernen. **Die Frage, welche jeden Personaler deshalb brennend interessiert, ist: „Wer sind Sie eigentlich“?**Gestellt wird sie auch häufig in folgender oder ähnlicher Form:

* Erzählen Sie uns etwas über sich!
* Stellen Sie sich uns kurz vor!
* Wie würden Sie sich selbst in drei Sätzen/mit drei Begriffen beschreiben?
* Nennen Sie uns Ihre Stärken und Schwächen!

Spitzen Sie Ihre Ohren und achten Sie gezielt auf Ihr Stichwort, wann der Personaler direkt oder indirekt etwas über Sie als Person erfahren möchte. Von der konkreten Formulierung der Frage hängt natürlich auch Ihre exakte Antwort ab. Wie Sie beispielsweise auf den**Klassiker mit den Stärken und Schwächen** reagieren, erfahren Sie im Artikel

* Listen Sie Ihre Stärken und Schwächen auf.
* Bitten Sie Freunde, Familie und Bekannte, Sie in drei kurzen Sätzen oder Begriffen zu charakterisieren. Welche sind Ihre herausragendsten Eigenschaften?
* Nehmen Sie die Stellenausschreibung (wenn vorhanden) herbei und fügen Sie die Begriffe aus dem Bereich „erwünschte Eigenschaften/Qualifikationen“ Ihrer Liste hinzu.
* Prüfen Sie nun, welche Ihrer Stärken sich mit diesen Begriffen decken.
* Streichen Sie anschließend alle Begriffe Ihrer Liste, welche für die Stelle entweder irrelevant oder sogar nachteilig sind.
* Orientieren Sie sich gerne an Ihrem „Plädoyer“ im Bewerbungsanschreiben. Auch hier haben Sie die Frage „Wer sind Sie?“ nämlich in der Regel bereits beantwortet.
* Ergänzen Sie also im Vorstellungsgespräch jene Informationen, welche der Personaler Ihren eingesendeten Unterlagen bereits entnehmen konnte.
* Nennen Sie ihm vor allem für die Stelle relevante besondere Eigenschaften, die Sie als Persönlichkeit ausmachen.
* Untermauern Sie all Ihre Behauptungen unbedingt durch glaubhafte Beweise.

**Frage 2: Wieso möchten Sie bei diesem Unternehmen arbeiten?**

Die **zweite wichtige Frage**, welche jeden Arbeitgeber brennend interessiert und die deshalb in garantiert allen Vorstellungsgespräch früher oder später fällt, ist:

* Wieso möchten Sie gerade für uns arbeiten?
* Was hat Sie zu Ihrer Bewerbung bewogen?
* Weshalb haben Sie sich beworben?
* Warum würden Sie lieber für uns arbeiten als für die Konkurrenz?
* Wieso sehen Sie Ihre berufliche Zukunft in unserem Unternehmen?

So oder so ähnlich wird der Personaler Sie nach Ihren Motiven für die Einsendung der Bewerbungsunterlagen löchern. Natürlich ist ihm durchaus bewusst, dass Sie sich vermutlich auch bei anderen (Konkurrenz-) Unternehmen beworben haben. Dennoch möchte er natürlich sichergehen, dass diese Stelle Ihre erste Wahl wäre. **Motivation ist schließlich das A und O und jeder geübte Personaler weiß, dass eine hohe Motivation ein Manko wie fehlende Berufserfahrungen oder Qualifikationen problemlos wettmachen kann** – gemäß dem Motto „Wer will, der kann!“. Fehlt hingegen von Anfang an die Motivation beziehungsweise Identifikation mit der Arbeitsstelle und dem Unternehmen, werden sich die Loyalität, Produktivität, Lernbereitschaft & Co bei dem Bewerber ebenfalls in Grenzen halten. Für Sie ist es wichtig zu verstehen, worauf der Personaler mit einer solchen Frage hinausmöchte. Nun wissen Sie nämlich auch, **was Sie antworten sollten**:

* Werden Sie sich darüber klar, wieso Sie bei dem Unternehmen arbeiten möchten.
* Legen Sie dem Personaler glaubhaft dar, dass und weshalb Sie der Meinung sind, perfekt zu dem Arbeitgeber zu passen.
* Wirken Sie selbstbewusst und motiviert.
* Lästern Sie niemals (!) über die Konkurrenz, sondern heben Sie die Vorzüge dieses Unternehmens aus Ihrer individuellen Sicht hervor.
* Lassen Sie den Personaler gerne merken, dass Sie sich vorab über das Unternehmen informiert haben. Zitieren Sie zum Beispiel den Leitsatz des Unternehmens oder Passagen aus der Stellenanzeige.

**Frage 3: Was macht Sie „besonders“?**

**Zu guter Letzt möchte der Personaler meist noch einmal klipp und klar wissen, warum er gerade Sie einstellen sollte.** Auch, wenn Sie hoffentlich bereits einen sehr guten Eindruck hinterlassen haben, gibt es ja gewiss noch weitere Bewerber mit guten Argumenten für ihre Einstellung. Es ist daher wichtig, dass Sie bei dieser dritten Frage durch Originalität glänzen: **Legen Sie dem Arbeitgeber dar, welchen Mehrwert Sie für das Unternehmen mitbringen würden und weshalb er quasi keine andere Wahl hat als Sie einzustellen.**Die Frage lautet häufig auch so oder so ähnlich:

* Warum sollten wir Sie einstellen?
* Welchen Mehrwert bringen Sie für das Unternehmen mit?
* Was haben Sie, was die anderen Bewerber nicht haben?
* In einem Satz: Warum sollten wir Sie wählen?
* Welches Problem würden Sie für unser Unternehmen lösen?

„Problem“ ist das Stichwort, um welches es schlussendlich geht. **Fragen Sie sich, welches Problem der Arbeitgeber haben könnte, sodass er genau jetzt diese Stelle ausschreibt und einen Bewerber wie Sie sucht.**

## Was Personaler im Vorstellungsgespräch wirklich interessiert

Viele Bewerber haben Angst vor dem Vorstellungsgespräch. Immerhin geht es um ihren Traumjob und ihr künftiges Gehalt. Entsprechend groß ist die Sorge, im Gespräch etwas **Blödes oder Falsches zu sagen**.

Die Sorge möchten wir Ihnen nehmen. Wenn Sie sich – zum Beispiel mithilfe unserer Ratgeber – **auf das Vorstellungsgespräch gut vorbereiten**, kann nichts passieren. Bei all den vielen [Bewerbungsgespräch Fragen](https://karrierebibel.de/vorstellungsgesprach-fragen/), [Stressfragen](https://karrierebibel.de/stressfragen-vorstellungsgespraech/) oder [Fangfragen](https://karrierebibel.de/fangfragen-im-bewerbungsgespraech/), die Personaler stellen können, geht es nie um richtig oder falsch. Es geht um Ihre [Persönlichkeit](https://karrierebibel.de/persoenlichkeit/).

Fachlich haben Sie schon überzeugt, nun will man sich ein **persönliches Bild von Ihnen** machen: Wie Sie arbeiten; ob Sie ins Team passen; wie Sie unter Stress reagieren; warum Sie hier arbeiten wollen und welche Ziele Sie haben. Egal, welche Fragen Personalverantwortliche stellen: Es geht ihnen am Ende immer um…

#### **Kompetenzen**

Hierbei geht es weniger um Ausbildung oder Hochschulabschluss, Stärken oder Schwächen. Vielmehr interessieren sich Personaler im Vorstellungsgespräch für die sogenannten [Soft Skills](https://karrierebibel.de/soft-skills/). Also Arbeitsweise, Lernbereitschaft, [Leidenschaft](https://karrierebibel.de/leidenschaft/) (für den Job) und [soziale Kompetenzen](https://karrierebibel.de/soziale-kompetenz/). Kurz: Man will sicherstellen, dass Sie allen Herausforderungen des Jobs gewachsen sind.

#### **Teamgeist**

Wir wissen: [Querdenker](https://karrierebibel.de/querdenker/) und Kreative sind der Humus, auf dem Innovationen gedeihen. Deshalb braucht sie jedes Unternehmen. Theoretisch. Tatsächlich achten Personaler aber leider oft auf [Konformität](https://karrierebibel.de/konformitaet/). Ihre Jobchancen steigen erheblich, je mehr Sie dieses Fitting vermitteln. Wie weit sich ein Bewerber dabei verstellt oder maximal [authentisch](https://karrierebibel.de/authentizitat/) bleibt, hängt davon ab, wie dringend er oder sie den Job benötigt.

#### **Mehrwert**

Verfügen Sie über eine Liste von Erfolgen, die nahelegen, Sie werden dem Arbeitgeber auch Umsatz, Einsparungen oder Mehrwert bringen? Letztlich geht es bei jeder Einstellung um eine einfache Rechnung: Man bezahlt Ihnen ein Gehalt X und hofft, dass Ihre Leistung einen Mehrwert von Y erwirtschaftet. Das ist zu dem Zeitpunkt zwar reine Spekulation, aber je überzeugender Sie darstellen können, dass Y größer ist als X, desto eher werden Sie eingestellt. Pluspunkte sammelt also, wer auf vergleichbare Erfolge aus seiner bisherigen Laufbahn verweisen kann.

Und nicht zuletzt denken Personaler auch darüber nach, ob die Einstellung später auf sie (negativ) **zurückfallen** könnte. Schließlich geht es auch um ihren Job und ihre Reputation. Deswegen wagen auch so wenige Experimente. Je überzeugender Ihre Argumente sind und je mehr Garantien Ihre Erfahrungen und Kompetenzen bieten; je glaubwürdiger Ihr Erscheinungsbild und Auftreten, desto besser Ihre Chancen.

Wie Ihnen das gelingen kann, zeigen wir Ihnen im Folgenden – **Schritt für Schritt** und Phase für Phase…

## Vorstellungsgespräch Tipps: So überzeugen Sie in jeder Phase

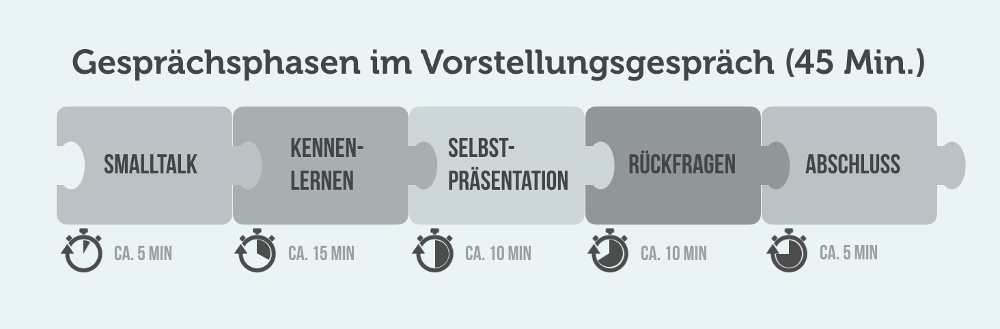
Ob wir jemanden **sympathisch finden** oder ihm [vertrauen](https://karrierebibel.de/vertrauen/), entscheidet sich oft in Sekunden. Manchmal reicht schon eine einzige Eigenschaft, ein einziges Wort, ein simpler Eindruck, der dem Personaler übel aufstößt – und schon **kippt das Vorstellungsgespräch**.

Das ist zwar ein typischer Wahrnehmungsfehler. Aber einer mit verheerender Wirkung: Der sogenannte [**Horn-Effekt**](https://karrierebibel.de/horn-effekt/) überstrahlt jetzt viele andere positive Eigenschaften.

Damit Ihnen das nicht passiert, ist es wichtig, seine [**Körpersprache im Vorstellungsgespräch**](https://karrierebibel.de/koerpersprache-im-vorstellungsgespraech-lest-die-signale/), aber auch seine Worte zu dosieren.

Die Kunst ist, die richtige Balance zu finden – zwischen perfekter **Selbstpräsentation, Selbstdarstellung und einem Rest Spekulationsfläche**. Zwischen sachlicher Präzision und persönlichem Einblick. Und das **in allen Phasen des Vorstellungsgesprächs**.

Tatsächlich verlaufen fast alle Vorstellungsgespräche in **fünf typischen Gesprächsphasen** ab:



Die **Reihenfolge** kann natürlich variieren. Die einzelnen Blöcke aber werden Ihnen immer wieder begegnen. Daher orientieren wir uns an diesem Ablauf und zeigen Ihnen der Reihe nach, wie Sie die einzelnen Phasen bestehen.

### Vorstellungsgespräch Phase 1: Schon beim Smalltalk punkten

Jedes Vorstellungsgespräch beginnt mit dem **persönlichen Kennenlernen**. Vorstellen, [**Händeschütteln**](https://karrierebibel.de/goldener-handschlag-handedruck-hand-geben/) (siehe Anleitung unten), nach der Anreise fragen, plaudern und sich dabei gegenseitig beobachten und einschätzen.

Dieser [**Smalltalk**](https://karrierebibel.de/smalltalk-tipps/) am Anfang ist eine wichtige soziale Interaktionen. Er soll das Eis brechen, die Aufregung der Bewerber mindern, Atmosphäre schaffen.

Eigentlich eine gute Sache. Doch so unschuldig wie diese Plauder-Phase scheint, so wenig ist sie es.

Typischerweise unterscheiden Psychologen die Annäherung von Fremden in **drei Verhaltensphasen**, die gleichzeitig Ausdruck steigender [Sympathie](https://karrierebibel.de/sympathisch-wirken-sympathie/) sind:

#### **Matching**

Die Körpersprache des Partners wird analysiert und zunächst nur zu maximal 50 Prozent durch die eigene reflektiert.

#### **Pacing**

Körpersprache, Gestik, Mimik, Sprache werden zunehmend synchronisiert.

#### **Rapport**

Nahezu vollständige Symmetrie – beide Partner nehmen jedes Mal durch ihr Verhalten auf einander Bezug.

Der Smalltalk und Warm-up zu Beginn des Bewerbungsgesprächs wird daher auch als [Rapport-bildende Phase](https://karrierebibel.de/verhandeln-lernen/) bezeichnet. Relevante Informationen werden dabei noch nicht ausgetauscht. Der **Gesprächsinhalt** fällt eher in die Kategorie: belanglos.

Doch genau darin liegt die **Gefahr**: Kandidaten unterschätzen diese ersten fünf Minuten. Eine Studie von Brian Swider vom Georgia Institute of Technology und Brad Harris an der Texas Christian Universität kam zu dem Ergebnis: Personaler beurteilen in dieser ersten Phase, wie Bewerber später im Job arbeiten werden. Nicht selten fällt schon dabei die Entscheidung für oder gegen den Kandidaten. Das Ergebnis deckt sich mit Untersuchungen von Murray Barrick, Management-Professor an der Texas Universität. Er fand heraus: Egal, wie strukturiert ein Vorstellungsgespräch auch abläuft, entschieden wird oft schon am Anfang, ob der Kandidat den Job bekommt oder nicht.

Man kann sich darüber ärgern. Es ändert aber nichts daran, dass es in Vorstellungsgesprächen eben enorm menschelt. Die ausgefeiltesten Gesprächsabläufe und Fragetechniken können nicht verhindern, dass unser [Bauchgefühl](https://karrierebibel.de/bauchgefuehl/) mitentscheidet und der Verstand am Ende nach einer plausiblen (scheinbar rationalen) **Rechtfertigung** sucht, was die „Chemie“ und „Wellenlänge“ bereits in den ersten Minuten entschieden haben.

Ärgern Sie sich also bitte nicht, sondern nutzen Sie das für sich. Sie wissen jetzt, wie wichtig der [erste Eindruck](https://karrierebibel.de/erster-eindruck/) ist. Üben Sie Ihren Auftritt entsprechend mit Freunde, Bekannten oder einem Coach. Im Zentrum steht die Frage: Wie wirke ich dabei auf dich: **offen, freundlich selbstbewusst**?

#### **Vorsicht mit Übertreibungen und Selbstverständlichkeiten**

Jede Bewerbung ist – wie der Name sagt – eine **Werbeveranstaltung in eigener Sache**. Sie können und sollen also ruhig ein bisschen die Werbetrommel rühren. Nur bitte nicht übertreiben. Sonst kippt die Situation. Was eben noch überzeugend klang, wirkt jetzt **hohl, eitel oder unwahr**.

Den ersten Fehler begehen vor allem [**Berufseinsteiger**](https://karrierebibel.de/berufseinstieg/). Ihr Lebenslauf ist noch dünn. Das versuchen manche durch viele Worte wettmachen zu müssen. Sie sagen dann zum Beispiel, dass sie „belastbar“, „kreativ“, „teamfähig“, „hoch motiviert“ oder „pünktlich“ seien. Trotzdem ein Fehler! Denn all das sind **Selbstverständlichkeiten**.

Drehen Sie die Aussage herum, dann wird es deutlich: „Ich bewerbe mich hier, bin aber teamunfähig, kaum belastbar, unpünktlich und unmotiviert…“ Die Wahrscheinlichkeit, dass so jemand eingestellt wird, liegt natürlich nahe Null. Das Beispiel zeigt es aber auch, dass Selbstverständlichkeiten niemanden überzeugen.

Mehr noch: Wer sie betont, nährt den **Verdacht**, dass da sonst nichts ist.

Noch negativer wirken **Schönfärbereien** vom Typ: „Meine einzige Schwäche ist, dass ich zu viel arbeite.“ Wer’s glaubt…

Zur Gruppe der **zweifelhaften Übertreibungen** gehören auch Aussagen, wie:

* + Das kann ich perfekt.
  + Mehr Erfahrungen auf diesem Gebiet bietet Ihnen keiner.
  + Meine Erfolge sprechen für sich.
  + Außerdem kann ich das… und das… und das…
  + Ich mache alles für Sie.
  + Das ist mein absoluter Traumjob.

Die meisten dieser Aussagen sind einfach **zu glatt, um wahr zu sein**. Wer alles macht (und sagt), nur um den Job zu bekommen, ist entweder Opportunist oder skrupellos. Beides nicht gerade Eigenschaften eines Traumkollegen.

Gleiches gilt übrigens für [**Ausreden**](https://karrierebibel.de/ausreden-absagen/) („Das war aber nicht meine Schuld…“) oder übertriebene Euphorie. Im Vorstellungsgespräch ist es **wie in der Liebe**: Wer sich zu sehr aufdrängt, wird uninteressant und sieht bedürftig aus. Lassen Sie den Personaler also ruhig auch etwas um Sie werben. Umso zufriedener ist er hinterher mit seiner Ausbeute.

### Vorstellungsgespräch Phase 2 und 3: Selbstpräsentation und Kennenlernen

Für Personalentscheider ist die sogenannte [Selbstpräsentation](https://karrierebibel.de/selbstpraesentation/) die Chance, Sie live zu erleben und zu beobachten. Manche **überprüfen** auch, ob der Kandidat bei seinen Angaben im [Lebenslauf](https://karrierebibel.de/lebenslauf/) geschummelt hat. Wer vorher seine [Bewerbungsmappe](https://karrierebibel.de/bewerbungsmappe/) kräftig optimiert hat, muss jetzt liefern.

Gleichzeitig interessiert Personaler in dieser erweiterten Kennenlernphase, ob Sie es schaffen, einen **Bezug zum Unternehmen** und der ausgeschriebenen Stelle herzustellen. Also die Lücke zwischen dem Anforderungsprofil der Position und den eigenen Kompetenzen klein zu halten.

Üblicherweise werden Ihnen dazu viele Fragen gestellt. Diese **Vorstellungsgespräch Fragen** stehen auf der Beliebtheitsskala der Bewerber ungefähr auf einer Höhe mit Zahnschmerzen. Der beste Tipp dazu: Bleiben Sie dabei immer ruhig und lassen Sie sich nie aus dem Konzept bringen Was ist ihre größte Schwäche?

Gerne wird die Frage von Bewerbern dazu genutzt, um eine vermeintliche Schwäche anzusprechen, bei der es sich um eine Stärke handelt. Fehler! Personaler durchschauen dieses Schauspiel und haken nach. Seien Sie lieber ehrlich und zeigen Sie, wie Sie an einer erkannten Schwäche arbeiten. Zum Beispiel: In Diskussionen fällt es mir manchmal schwer, mich durchzusetzen. Aber ich arbeite daran, meine Meinung deutlicher zu vertreten.

#### Sie haben mehrmals den Job gewechselt. Warum sollten wir sie einstellen?

Berufliche Wechsel sind heute keine Seltenheit. Viele Personaler sprechen Kandidaten trotzdem darauf an. Reagieren Sie darauf nicht verunsichert oder schuldbewusst. Erklären Sie stattdessen mit Beispielen, wieso gerade diese vorherigen Stationen Sie für den aktuellen Job qualifizieren. Kurz: Greifen Sie die Frage nach der Vergangenheit auf, aber drehen Sie den Blick wieder in die Zukunft.

#### Würden Sie sich selbst eher als stur oder flexibel bezeichnen?

Gemeine Fangfrage! Denn beide Eigenschaften können – abhängig von der Situation – wünschenswert oder schädlich sein. Die Antwort auf solche suggestiven Alternativfragen sollte deshalb immer beide Seiten abdecken: Ich finde es schwer, mich in einer der beiden Kategorien wiederzufinden. Natürlich kann ich meine Meinung vertreten und auch stur sein, wenn ich eine Idee verteidige, die ich für richtig halte. Auf der anderen Seite finde ich aber auch einen Konsens und Kompromisse wichtig, wenn diese zum bestmöglichen Ergebnis führen.

#### Wenn Sie jemanden für diese Stelle aussuchen müssten, worauf würden Sie achten?

Diese Frage beinhaltet gleich zwei Punkte: Welche Fähigkeiten halten Sie für die Stelle für relevant? Und besitzen Sie selbst diese Qualifikationen? Je nach Position sollten Sie sich bei der Antwort auf zwei oder drei Schlüsselqualifikationen konzentrieren: Ich denke, dass Kreativität und [Problemlösungskompetenz](https://karrierebibel.de/problemloesungskompetenz/) für den Job entscheidend sind, weil… Genau aus diesem Grund habe ich mich auch beworben, denn… Wer jetzt noch die Stellenbeschreibung mit einer passenden (bisherigen) Erfahrung garniert, steigert seine Chancen enorm.

#### Wie unterscheidet sich dieser Job von anderen, für die Sie sich beworben haben?

Eine fiese Frage. Wer möchte im Jobinterview von anderen Bewerbungen erzählen? Allerdings kommt es auch nicht gut an, zu behaupten, man hätte sich nur auf diese eine Stelle beworben. Personaler wissen, dass das gelogen ist. Beschränken Sie sich daher auf eine kurze und **neutrale Antwort** und gehen Sie weiterhin darauf ein, warum es Sie zu genau diesem Arbeitgeber zieht.

Sie erkennen vielleicht schon das Konzept hinter den Antworten und **Reaktionen im Vorstellungsgespräch**. Grundsätzlich gilt:

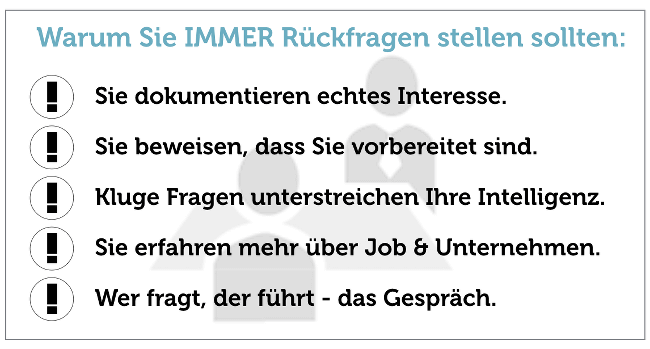
* + **Nehmen Sie sich Zeit.** Lassen Sie sich von vielen (kritischen) Fragen nie hetzen. In jedem Vorstellungsgespräch darf man Bedenkzeit nehmen. So senken Sie nicht nur Ihren Blutdruck. Sie finden auch die klügere Antwort. Obendrein wirkt das überlegter. Ruhe ist im Vorstellungsgespräch die beste Strategie.
  + **Fragen Sie nach.** Viel zu selten nutzen Bewerber die Chance, in einem Vorstellungsgespräch nachzufragen. Vor allem, wenn sie die Frage nicht verstanden haben. Zu groß ist die Angst, dass dies als fehlende Aufmerksamkeit oder Auffassungsgabe ausgelegt wird. Machen Sie das bitte nicht: Haken Sie ein und fragen Sie zurück. Verständnisfragen vom Typ „Ich bin mir nicht sicher, ob ich Ihre Frage richtig verstanden habe, meinten Sie…?“ sind keine Schande, im Gegenteil: Sie demonstrieren echtes Interesse.
  + **Lassen Sie sich darauf ein.** Manche Fragen sind skurril bis abwegig. Das gilt besonders für [Stressinterviews](https://karrierebibel.de/stressinterview/). Ziel ist, den Bewerber aus der [Komfortzone](https://karrierebibel.de/komfortzone-verlassen/) zu locken und hinter seine Fassade zu blicken. Natürlich müssen Sie sich nicht alles gefallen lassen, aber wer das Ganze sportlich sieht und ebenso souverän wie selbstbewusst auf die Fragen eingeht, punktet im Vorstellungsgespräch mehr als jeder Kritiker.
  + **Legen Sie sich relevante Anekdoten zurecht.** Spontaneität ist gut, wenn man es kann. Alle anderen sollten sich vorbereiten: Überlegen Sie sich, welche Fragen kommen können – und dazu amüsante wie relevante Beispiele und Anekdoten aus Ihrem bisherigen Lebenslauf. Komprimieren Sie diese auf ein wesentliches Extrakt. Also kurze, knackige Antworten. Authentische Beispiele überzeugen mehr als Selbstaussagen.

**Weiterführende wie vertiefende Ratgeber zum Vorstellungsgespräch finden Sie zudem als Linkliste am Ende des Artikels.**

### Vorstellungsgespräch Phase 4: Rückfragen stellen

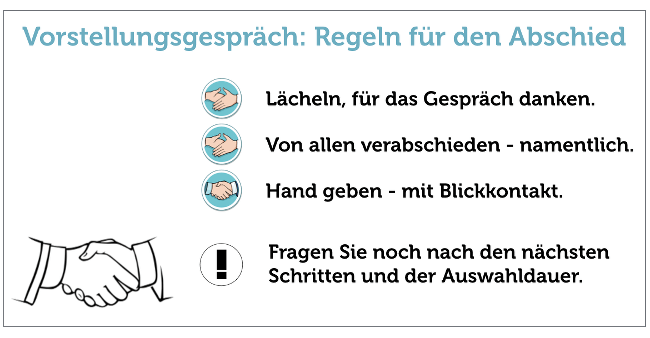
Wann immer Ihnen ein Personaler im Vorstellungsgespräch die Gelegenheit bietet, selbst Fragen zu stellen (sogenannte **Rückfragen**), sollten Sie auf keinen Fall schweigen oder gar den Kopf schütteln: Sie haben bitte eigene Fragen – immer! Schon aus zwei Gründen:

* + Dies ist die beste **Chance**, mehr über das Unternehmen, Ihren zukünftigen Arbeitsplatz, den Chef, dessen Anforderungen und die Kollegen zu erfahren.
  + Dies ist ein **Test**. Er soll Ihr wahres Interesse an dem Job abklopfen und prüfen, wie intensiv Sie sich auf das Vorstellungsgespräch vorbereitet haben. An der Tiefgründigkeit und Cleverness der Rückfragen kann selbst ein



**Vorstellungsgespräch Phase 5: Abschluss und Nachbereitung**

Das Ende des Vorstellungsgesprächs bedeutet nicht, dass Sie nichts mehr tun können, um die Chancen auf den Job zu erhöhen. Neben der [Vorstellungsgespräch Vorbereitung](https://karrierebibel.de/vorstellungsgesprach-vorbereitung/) und Durchführung ist die Zeit **nach einem Jobinterview** die dritte wichtige Phase, um Personaler zu überzeugen, den guten Eindruck zu verstärken oder eine unglückliche Formulierung zu korrigieren.



**Diese Tipps zeigen Ihnen, was Sie nach dem Bewerbungsgespräch machen können:**

#### **Reflektieren Sie, wie das Gespräch gelaufen ist.**

Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Antworten? Konnten Sie den Personaler überzeugen oder würden Sie nach dem Jobinterview einen Punkt gerne klarstellen? Die Reflexion im Anschluss an das Vorstellungsgespräch hilft, für mögliche weitere Gespräche hinzu zu lernen.

#### **Verfassen Sie ein Dankschreiben.**

Ein [Dankschreiben](https://karrierebibel.de/dankschreiben/) kann den positiven Eindruck, den Sie im Vorstellungsgespräch hinterlassen haben, verstärken. Bedanken Sie sich für die Einladung zum Gespräch; die Zeit, die der Personaler Ihnen gegeben hat und die Möglichkeit, das Unternehmen besser kennenzulernen. Gleichzeitig können Sie erwähnen, dass das Vorstellungsgespräch Ihren Wunsch, für das Unternehmen zu arbeiten, noch einmal bestärkt hat und Sie sich darauf freuen, vom Personaler zu hören.

#### **Bleiben Sie weiterhin aktiv in der Jobsuche.**

Das Vorstellungsgespräch ist gut gelaufen. Der Personaler hat sich nur positiv geäußert. Und Sie haben ein rundum gutes Gefühl? Gut. Aber trotzdem kein Grund, die Hände in den Schoß zu legen. Solange Sie keinen unterschriftsreifen [Arbeitsvertrag](https://karrierebibel.de/arbeitsvertrag-checkliste/) vorliegen haben, sollten Sie Ihre [Jobsuche](https://karrierebibel.de/jobsuche/) weiterführen und sich auch auf andere Stellen bewerben.

## 7 Psychotricks fürs Vorstellungsgespräch

Zugegeben, „Psychotricks“ klingen nach mentaler Manipulation und Mindmagic. Tatsächlich geht es eher darum, **sich die zahlreichen psychologischen Effekte bewusst zu machen**, die auf Vorstellungsgespräche einwirken, ohne dass wir dies bemerken (und uns dann wundern, warum wir den Job nicht bekommen).

Wem die folgenden Erkenntnisse bewusst sind, der kann negative Folgen verhindern oder derlei Psychoeffekte gezielt zu seinen Gunsten nutzen – ohne deswegen gleich mit dem Geist seines Gegenübers Tango zu tanzen…