

Welche Rolle übernehmen Sie in einem Team?

Falsche Antwort: "Ich bin eher der Macher" oder "Ich bin eher der Moderator".
Legen Sie sich nicht fest, Sie sind in der Lage, situationsbedingt immer wieder verschiedene Rollen anzunehmen. Machen Sie deutlich, dass Sie ein gutes Gespür für die sich verändernden Anforderungen an ein Team haben.

Worin sehen Sie ihre größte Stärke?

Nicht gut: "Ich verfüge über eine sehr große Begeisterungsfähigkeit"
Klingt im ersten Moment gut. Aber die Frage ist, ob die genannte Stärke auch immer eine solche ist. Wer begeisterungsfähig ist, neigt möglicherweise auch zu Sprunghaftigkeit und läuft Gefahr, Projekte, an denen er das Interesse verloren hat, nicht erfolgreich zu beenden. Es gibt aber auch Eigenschaften, die Sie immer in ein positives Licht rücken. Freude am Lernen zum Beispiel:
"Hm, wenn ich nur eine nennen soll ..., dann sage ich, dass ich neugierig bin und deshalb gerne lerne. Es macht mir einfach Spaß, mir neues Wissen anzueignen und zu verstehen, wie die Dinge zusammenhängen und funktionieren."

Was war Ihr größter Misserfolg?

Falsche Antwort: "Mein größter Misserfolg war, dass ich während des Studiums eine Mathematikprüfung in den Sand setzte und deshalb ein ganzes Semester dranhängen musste. In der Schule war ich immer einer der besten, aber auf der Uni habe ich mich wohl zu sehr von den anderen ablenken lassen."

Fehler eingestehen ist gut, aber zu viele Details sollten Sie dem Vorgesetzten ersparen. Anstatt die Schuld auf andere zu schieben, lieber betonen, dass man die Gründe für den Misserfolg analysiert, aus den Fehlern gelernt und Verantwortung übernommen hat.

Also beispielsweise: "Mein größter Misserfolg war, dass ich während meines Studiums eine Mathematikprüfung in den Sand gesetzt habe und deshalb ein ganzes Semester dranhängen musste. Damals war ich natürlich sehr enttäuscht, aber heute weiß ich, dass ich einfach zu spät mit dem Lernen begonnen habe und die wichtigen Dinge rechtzeitig angehen muss."

Schätzen Sie sich als Führungspersönlichkeit oder als Mitarbeiter ein?

Ungünstig: "Zurzeit bewerbe ich mich bei Ihnen als Sachbearbeiter, aber ich habe schon den Ehrgeiz, demnächst Führungsaufgaben zu übernehmen."

Ihr Gegenüber darf auf keinen Fall den Eindruck erhalten, Sie sähen die ausgeschriebene Stelle nur als Sprungbrett für höhere Aufgaben an.

Konzentrieren Sie sich auf die Stelle, auf die Sie sich gerade bewerben und vermitteln Sie glaubwürdig, dass Sie führen können, sich aber auch führen lassen. Je nachdem, wie es die Situation verlangt.

Also beispielsweise: "Das kommt ganz auf die Situation an. Ich denke, dass ich beide Rollen sehr gut ausfüllen kann. Auf der einen Seite kann ich sehr gut im

Team arbeiten, auf der anderen Seite traue ich mir auch zu, ein Team zu leiten und andere miteinzubeziehen."

Was ist Ihnen in Ihrem Leben wichtig?

Schlecht: "Gesundheit, ein herausfordernder Job und gesunde Beziehungen."

Diese Aussage geht zwar in die richtige Richtung, aber Sie sollten ein bisschen weiter ausholen, schließlich möchte Ihr Gesprächspartner Sie besser kennenlernen. Und: Sie befinden sich in einem Bewerbungsgespräch, also nicht zu viel Privates.

Eine Möglichkeit: "Ich mag meinen Beruf und ich liebe meine Familie. Diese beiden Bereiche sollen sich ergänzen. Ich suche einen Job, der mich fordert, wo ich etwas lerne und wo ich mich wirklich einbringen kann. Auf der anderen Seite brauche ich aber auch mein privates Umfeld, auf das ich mich verlassen und in dem ich mich regenerieren kann."

Welche Vorbilder haben Sie?

Falsch: "Im Moment fallen mir eigentlich keine ein. Ich denke, ich gehe einfach lieber meine eigenen Wege."

Die Frage nach Vorbildern sagt einiges über Sie aus und macht im besten Fall den Weg für Nachfragen frei. Idealerweise sollten Sie Beispiele nennen, aus denen sich Ihre besondere Eignung für den Job ableiten lässt.

Zum Beispiel: "Vorbilder - sagen wir es mal so: Es gibt Menschen, die mich beeindruckt haben, weil ich von ihnen sehr viel gelernt habe. Ich erinnere mich da gerne an meinen Berufsschullehrer, der mich erst so richtig für einen technischen Beruf begeistert hat. Er war für mich der Grund, warum ich nach meiner Berufsausbildung noch studiert habe."

Warum haben Sie sich für diese Ausbildung/dieses Studium entschieden?

Besser nicht: "In unserer Familie gibt es eine lange Tradition. Ich habe nicht wie viele meiner Schulfreunde aus Verlegenheit dieses Fach studiert. Schon mein Vater und mein Großvater waren Juristen, deshalb kam ich früh mit dem Beruf in Berührung und es wurde bald klar, dass das auch mein Weg werden würde." Sie sollten niemals einen Beruf ergreifen, weil Ihre Eltern das für richtig halten oder es einer Familientradition entspricht. Ihrem Gesprächspartner sollten Sie klarmachen, dass Ihr Beruf Ihre Berufung ist.

Zum Beispiel so: "Mein Ziel, Rechtsanwalt zu werden, hat mich immer bestärkt. Dafür war das Studium nun mal Voraussetzung und daher fiel es mir leicht, es zügig durchzuziehen. Mein Ziel war ja nicht, Student zu sein, sondern diesen Beruf ausüben zu können. Man lernt als Rechtsanwalt viele Menschen und ihre Probleme kennen. Das hat mich schon immer fasziniert, auch in meinen Praxissemestern."

Wie lange sind Sie schon auf Jobsuche?

Nicht: "Sechs Monate."

Die Antwort ist zwar sehr präzise, verrät ihrem Gegenüber aber nichts über Ihre Persönlichkeit. Am besten, Sie verpacken noch ein paar positive Botschaften in Ihre Antwort, wie Ihre Motivation oder absolvierte Fortbildungen.

Etwa so: "Das letzte Arbeitsverhältnis verlief nicht so wie geplant, danach brauchte ich erst einmal etwas Zeit für mich, um eine Strategie für die Zukunft festzulegen und mich auf neue Herausforderungen vorzubereiten. Ich habe mich weitergebildet und mir ein sehr gutes Bild vom Arbeitsmarkt verschafft. Das hat etwas gedauert. Aber heute bin ich hier und ich bin sicher, dass ich die vergangenen Monate gut investiert habe. Davon würde ich Sie gerne überzeugen."

Was unterscheidet Sie von anderen Bewerbern?

Falsche Antwort: "Dafür müsste ich die anderen Bewerber erst einmal sehen ..."
Das mag treffend sein, aber die Frage hinter der Frage lautet: Warum sollen wir uns für Sie entscheiden? Also einfach mal die eigenen Stärken in den Vordergrund stellen, um dem Arbeitgeber deutlich zu machen, welchen Nutzen er von Ihnen haben würde.

Zum Beispiel: "Ich hab mittlerweile einen sehr guten Überblick über die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle bekommen und ich glaube zu wissen, wie die beste Besetzung aussieht. Lassen Sie mich drei wesentliche Punkte herausgreifen ..."

Möchten Sie in der nächsten Zeit eine Familie gründen?

Ungünstig: "Darauf möchte ich nicht antworten."

Mit dieser Antwort tun Sie sich vermutlich keinen Gefallen, auch wenn die Frage an sich unzulässig ist. Eine ausweichende Antwort ist oft am besten.

Zum Beispiel: "Mein Mann und ich sind uns einig, dass wir beide jetzt, so frisch nach dem Studium, erst einmal beruflich Fuß fassen wollen. Auf lange Sicht könnte eine Familiengründung zwar durchaus denkbar sein, das ist aber kein Thema in den kommenden Jahren."

Sind Sie bereit, Überstunden zu leisten?

Falsche Antwort: "Klar, ich weiß doch, wie das Tagesgeschäft aussieht.

Überstunden sind für mich kein Problem."

Das ist wenig glaubhaft, niemand macht gerne Überstunden, außer in seinem Privatleben ist nichts los. Außerdem sollten Sie nicht den Eindruck erwecken, Sie hätten das Tagesgeschäft nicht im Griff.

Besser: "Grundsätzlich bin ich bestrebt, meine Aufgaben in der zur Verfügung stehenden Zeit zu erledigen. Das Prozedere im Vorfeld sauber zu planen und Prioritäten zu erkennen, sind dafür wichtige Voraussetzungen. (Pause) Wissen Sie, ich suche eine Herausforderung, bei der ich mich einbringen und entwickeln kann. Und so, wie es sich anhört, bieten Sie mir hier eine sehr interessante Aufgabe an. Ich weiß aber auch, dass man nicht jeden Arbeitstag von neun bis 17 Uhr durchplanen kann und deshalb flexibel sein muss. "

Was erwarte ich mir von Führungspersönlichkeit?

1. "Arbeiten Sie lieber im Team oder alleine?"

Was soll die Frage? Alternativfragen deuten immer auf Glatteis hin, sagt Johannes Stärk, Karriereberater aus Unterhaching bei München. Das Ziel ist, dass Bewerber sich vorschnell auf eine Variante festlegen und sich dann in Widersprüche verstricken, wenn der Personaler Nachfragen stellt. Wer etwa angibt, dass er lieber im Team arbeitet, kommt dann in die Situation, sich dafür rechtfertigen zu müssen, dass er nicht alleine Aufgaben bearbeiten kann.

Die ideale Antwort: Gut ist, sich nicht vorschnell festzulegen, rät Stärk. Bewerber können etwa sagen: "Das kommt auf die Situation an. Wenn ich mir schnell viel Wissen aneignen muss, bin ich lieber ungestört - bei größeren Präsentationen arbeite ich gerne mit anderen zusammen."

2. "Halten Sie bei Streitereien zu Kollegen oder zum Chef?"

Was soll die Frage? Hier gilt im Prinzip dasselbe wie bei Frage eins: Der Bewerber soll auf das Glatteis geführt werden. Der Personaler will herausfinden, ob jemand auf einer starren Position verharnt oder eher vermittelnd denkt. Auf keinen Fall das Fähnchen nach dem Wind drehen und sagen: "Ich halte zum Chef". Dann ist gleich die nächste Frage: "Und was ist, wenn der Chef im Unrecht ist?"

Die ideale Antwort: Auch hier sollten Bewerber es vermeiden, sich auf die eine oder andere Möglichkeit festzulegen. Um Zeit zu gewinnen, können sie erst einmal sagen: "Ich hoffe, dass es keinen Widerspruch gibt zwischen dem Chef und den Mitarbeitern, insbesondere wenn es um die Unternehmensziele geht". Lässt der Personaler dann nicht locker, kann eine Antwort sein: "Ich habe so eine Situation noch nie erlebt, aber ich würde denken, dann setzt man sich zusammen und löst das Problem."

3. "Welche Rolle spielt Geld für Sie?"

Was soll die Frage? Diese Frage soll testen, ob Bewerber für eine Führungsposition infrage kommen, sagt Christian Püttjer, Karriereberater aus Bredenbek bei Münster. Auch Personaler denken in Klischees: Sie unterstellen Führungskräften, dass Geld für sie ein Statussymbol und ihnen deshalb wichtig ist. Außerdem zeige es Personalern, wie selbstbewusst Jobsuchende sind und ob sie bereit sind, sich unter Wert zu verkaufen.

Die ideale Antwort: In den allermeisten Fällen ist es als Bewerber nicht sinnvoll, Geld als zweitrangig abzutun. Das gilt selbst dann, wenn Jobsuchende eine Arbeit vor allem aus idealistischen Gründen interessiert, sagt Püttjer. Besser ist zu sagen: "Ich empfinde Geld als Anerkennung für meine beruflichen

Leistungen. Deswegen finde ich es gut, wenn ich es als Äquivalent zu meinem beruflichen Einsatz auch auf dem Konto habe."

4. "Ist der Job nicht eine Nummer zu groß für Sie?"

Was soll die Frage? Die Frage soll Bewerber brüskieren, sagt Stärk. Getestet werden Souveränität und Stressresistenz. Personaler wollen nun wissen: Wie schlagfertig und souverän ist der Bewerber? Ist er rhetorisch geschickt? Gelingt es ihm gar, diese Frage ins Positive zu wenden?

Die ideale Antwort: Hier zählen Jobsuchende am besten selbstbewusst die eigenen Stärken auf. Auf keinen Fall dürfen sich Bewerber verunsichern lassen, das wirkt unsouverän. Stattdessen sagen sie am besten: "Ich bin auf jeden Fall der Richtige, Sie haben mich ja auch eingeladen." Im Anschluss können sie dann zwei bis drei Kriterien aufzählen, warum sie für den Job gut geeignet sind.

5. "Können Sie uns zehn Schwächen von sich nennen?"

Was soll die Frage? Stellen Personaler diese Fragen, hoffen sie, dass der Bewerber mehr über sich erzählt, als er eigentlich wollte. Viele haben sich im Vorfeld ein oder zwei Schwächen überlegt, die sie von sich preisgeben wollen, erzählt Stärk. Aber mit zehn Schwachpunkten hat sich kaum jemand auseinandergesetzt.

Die ideale Antwort: Bewerber sollten nun bei ihrem ursprünglichen Plan bleiben, und nur jene Defizite darlegen, die sie sich im Vorfeld überlegt haben. Das sind idealerweise Schwächen, die sie haben, die sich in der aktuellen Position jedoch nicht auswirken. Das kann zum Beispiel sein, dass jemand rhetorisch nicht sehr geschickt ist, das in seiner Position aber auch nicht sein muss. Die Zahl zehn überhören Jobsuchende einfach. Kommt eine Nachfrage, geben sie möglicherweise eine andere preis. Danach können sie sagen: "Tut mir leid, da fällt mir keine weitere mehr ein."

6. "Was wiegt eine Boeing 707"?

Was soll die Frage? Dem Bewerber wird eine Wissensfrage gestellt, die er unmöglich beantworten kann. Karriereberater Jürgen Hesse erklärt, dass Personaler mit einer solchen Frage auf die Reaktion des Gegenübers abzielen. Bleibt der Bewerber gelassen und geht logisch vor oder läuft er rot an und druckst verlegen herum?

Die ideale Antwort: Zunächst einmal können Bewerber versuchen, Zeit zu gewinnen. Sie können etwas sagen, wie: "Interessante Frage, wobei ich gar keinen Zusammenhang zu meiner Stelle sehe." Dann können sie zugeben, dass sie die Antwort nicht wissen, aber dass sie es mit einer kurzen Internetrecherche schnell herausfinden würden.

7. "Wer oder was wären Sie gerne im nächsten Leben und warum?"

Was soll die Frage: Hier soll die Spontaneität und Kreativität eines Bewerbers getestet werden, erklärt Hesse.

Die ideale Antwort: Es gibt bei dieser Frage kein richtig oder falsch, erklärt Hesse. Die Hauptsache sei hier, dass Kandidaten überhaupt etwas sagen. Nicht schlecht sei zum Beispiel, wenn Bewerber zeigen, dass sie mit sich selbst im Reinen sind. Das ist zum Beispiel möglich, indem sie sagen, sie würden gerne wieder als Mann oder Frau geboren werden und wieder das Fach wählen, das sie studiert haben.

Was ist gute Teamarbeit?

SZ: Was sind die fiesesten Fragen im Bewerbungsgespräch?

Thomas Rübel: Es gibt eigentlich gar keine fiesen Fragen, wenn man gut vorbereitet ist. Unangenehm wird es immer dann, wenn der Bewerber seine Persönlichkeit offenbaren muss. Zum Beispiel bei der Frage: Warum haben Sie nach zwölf Monaten immer noch keine Stelle gefunden?

SZ: Und wie sollte man darauf reagieren?

Rübel: Der Personalchef will den Bewerber damit aus der Reserve locken. Er will sehen, wie dieser auf Provokation reagiert. Man sollte nicht in die Falle tappen, sondern ganz sachlich antworten.

SZ: Wie sollte ein Kandidat antworten, wenn er danach gefragt wird, warum er das [Studium](#) abgebrochen oder das Fach gewechselt hat?

Rübel: Er sollte sich vor dem Gespräch überlegen, wie er diese Brüche im [Lebenslauf](#) schlüssig erklären kann. Auf keinen Fall die Verantwortung für solche Rückschläge auf die äußeren Umstände schieben!

SZ: Gemein sind ja auch Fragen nach der Familienplanung, zumal sie gar nicht erlaubt sind.

Rübel: Personalverantwortliche fragen deshalb heute nicht mehr so plump.

SZ: Sondern?

Rübel: Das wird viel subtiler gemacht. Zum Beispiel, indem der Arbeitgeber zunächst ausführlich darstellt, wie familienfreundlich sein Unternehmen ist und dass man [Kinder](#) als besonders wertvoll und wichtig für die Zukunft der Gesellschaft ansieht. Anschließend erst wird dann die Frage gestellt, ob die Bewerberin auch selber plant, Kinder zu bekommen. Als Antwort sollte man das Engagement des Unternehmens für Kinder zunächst loben, dann aber betonen, dass man selbst zum derzeitigen Zeitpunkt keinen Kinderwunsch habe. Also auf das Subtile nonchalant reagieren.

SZ: Und wie sieht es mit der Frage nach dem Gesundheitszustand aus?

Rübel: Auch hier wird der Personalchef nicht so direkt fragen. Er wird vielleicht eher beiläufig erwähnen, dass er selbst intensiv Sport treibe, und sich dann erkundigen, ob der Kandidat ähnlich ambitioniert ist, um auf diese Weise etwas über mögliche Gebrechen herauszufinden. Das geht ihn aber nichts an.

Deshalb darf man da ganz bewusst die Unwahrheit sagen. Keinesfalls sollte der Bewerber eine Frage unbeantwortet lassen. Dann kann er auch gleich aufstehen und gehen. Das hat ungefähr die gleiche Wirkung.

SZ: Stressig kann ja auch die Aufforderung an den Bewerber sein, selber Fragen zu stellen. Wie soll man damit umgehen?

Rübel: Jedenfalls sollte man nicht - wie es sehr viele Kandidaten machen - sagen, dass alles beantwortet sei. Auch nach dem zu erwartenden [Gehalt](#) oder den Arbeitszeiten zu fragen, kommt nicht gut an. Gut ist es, Interesse an den künftigen Aufgaben zu zeigen und vielleicht auch um eine Besichtigung des Arbeitsplatzes bitten. So bekundet man sein Interesse.

Warum haben Sie so lange studiert?

1. Die Firma interessiert sich für Sie

(deshalb hat man Sie trotz Ihres langen Studiums eingeladen)

2. Sie sollten kurz und präzise antworten

(lange Antworten klingen schnell wie Ausreden.)

3. Ein plausibler Grund ist besser als jede Ausrede

(oder mehrere Ausreden)

4. Ehrlichkeit ist besser als komplizierte Begründungen

(oder Rechtfertigungen)

5. In einem längeren Zeitraum lernt man mehr,

(wenn nicht in der Universität, dann ausseruniversitär.)

Sie müssen anfangen, das Positive an Ihrem langen Studium zu sehen (ändern können Sie es nicht) – sonst überzeugen Sie auch nicht den Personaler.

Was hat Ihnen das längere Studium gebracht?

Das lange Studium sollte Ihnen nicht [unangenehm sein](#), fragen Sie sich: Was kann ich besser als jemand der das gleiche Studium im Schnelldurchgang absolviert hat?

Eine Vielzahl von Tätigkeiten verlängert das Studium (aber bereichern es auch):

- Auslandsaufenthalt
- Praktikum / Nebenjob
- ehrenamtliche Tätigkeiten
- Stelle an der Uni (z.B. HiWi)

Jeder Mensch hat Phasen der Neuorientierung, Momente wo er sich fragt, ob die aktuelle Tätigkeit (z.B. Studium) auch das ist was er wirklich machen will.

- Ihre Orientierungsphase kann dazu geführt haben, dass Sie Ihr Studium zwar nicht abgebrochen haben, aber mehrere Semester eine andere Tätigkeit Ihre erste Priorität war.
- Ihre Neuorientierung hat dazu geführt, dass Sie sich für einen anderen Studiengang oder für einen anderen Studienschwerpunkt entschieden haben.

Seien Sie stolz, dass Sie Ihr Studium jetzt erfolgreich beendet haben. Überlegen Sie, welche jobrelevanten Fähigkeiten Sie in dieser Zeit gelernt haben.

Verdeutlichen Sie, dass Sie seit der Neuorientierung **zielstrebig auf diesen Job** hinarbeiten, keine Zweifel haben und sich jeder Zeit wieder so entscheiden würden.

Was sollte man nicht antworten?

Generell sollte nicht der Eindruck entstehen, dass Ihr langes Studium ein Fehler war (Sie haben etwas gelernt!), wenn Sie unbedingt Gründe nennen wollen, vermeiden Sie nach Möglichkeit folgende Argumente:

- **Die Schuld lag bei Anderen:** Professoren, Familienmitglieder, Partner, Mitstudenten – Sie erwecken schnell den Eindruck, dass die ganze Welt daran Schuld war – ausser Sie selbst.
- **Krankheiten:** Bei Krankheiten wie Depressionen kann vermutet werden, dass Sie erneut in diesen Zustand zurückfallen könnten, anders Krankheiten, die geheilt sind und nicht wieder auftauchen werden.
- **Ich musste soviel nebenbei arbeiten:** Auch wenn der Grund stimmen mag, unterstreichen Sie lieber das Positive nicht das Negative („ich musste ja,“) eines Nebenjobs.
- **Ich war erst krank, dann hatte ich familiäre Probleme, dann ein Praktikum, dann eine Pause, dann eine Phase der ...** können Sie selbst Ihrer Argumentation noch folgen?

Weder sollten Sie im Gespräch träge wirken, noch Faulheit, fehlende Motivation oder fehlenden Ehrgeiz als Gründe nennen.

Fazit zum langen Studium

Vergessen Sie eines nie – Sie können etwas und sind etwas wert. Egal wie viele Semester es gedauert hat, jetzt haben Sie den Abschluss in der Tasche.

Ein Personaler lädt Sie nicht als Zeitvertreib zum Bewerbungsgespräch ein, sondern weil er der Meinung ist, dass in Ihnen (für die Firma nützliches) Potential steckt und gibt Ihnen eine Chance dies zu unterstreichen.

Wie gehen Sie mit Stress um?

In der heutigen Berufswelt erwartet man von jedem Bewerber, dass er in der Lage ist, Stress zu bewältigen. Die Frage danach, wie Sie auf Stress reagieren, zielt also drauf ab, wie genau Ihre Stressbewältigung im Detail aussieht. Erkennen Sie Stress rechtzeitig? Wie finden Sie Ausgleich und Entspannung?

Wie bewältigt man Stress?

Klaren Kopf behalten (Nicht in Hektik verfallen)

1. **Stress analysieren** (selbstgemachter vs. externer)
2. **Arbeit organisieren** (Prioritäten setzen)
3. **Ausgleich in der Freizeit** (Sport und Entspannung)

Stress ist kein Fremdwort

Auch wenn manche Bewerber behaupten „Stress ist ein Fremdwort für mich,“, so gehört doch Stress immer zum Beruf. Unterscheiden tut sich jedoch die Intensität, als auch die Art und Weise wie sich Stress bemerkbar macht.

Was ruft bei Ihnen Stress hervor? Diese Frage wird von jedem Menschen anders beantwortet, und so hat auch jeder einzelne von uns seine eigene Strategie der Stressbewältigung.

Was möchte der Personaler wissen?

as Sie **Stress managen**, d.h. bewältigen können, wird von Ihnen so oder so erwartet, der Personaler,

sollte er diese Frage im [Vorstellungsgespräch](#) stellen, möchte wissen wie Sie dies konkret anstellen.

Wie baut man Stress ab?

Je mehr Stress Ihnen in der Berufswelt „blüht“, um so wichtiger ist es, dass Sie einen guten Ausgleich in der Freizeit finden.

- **Sport:** Hilft Ihnen den Kopf wieder frei zu bekommen und gleichzeitig Ihre Belastbarkeit (Stressresistenz) zu steigern (Joggen, Ausdauersport).
- **Entspannung:** Entspannungsübungen (Yoga), Regelmäßige Massagen, Spaziergänge in der Natur – bringen Sie wieder zur Ruhe.

Berufliche Ziele: Wo sehen Sie sich in 5 Jahren?

Diese Frage gehört nicht zu den beliebtesten [Fragen](#) in Zeiten, in denen Bewerber häufig Veränderungen und auch Jobwechsel durchmachen müssen. Trotzdem wird sie oft im [Bewerbungsgespräch](#) gestellt und es folgen hier einige Tipps, was Sie beim Antworten beachten sollten.

Worauf kommt es an?

Sie **kennen das Berufsfeld** und die verschiedenen Karrieremöglichkeiten.

- Sie **kennen die Firma**, deren Abteilungen und Themenfelder.
- Sie **kennen die Vision** / [Philosophie der Firma](#).
- Sie **nennen berufliche Ziele** (Posten oder Tätigkeitsbereiche).
- **Kein Widerspruch** zwischen Ihrem Ziel und Ihrem [Lebenslauf](#).
- **Kein Widerspruch** zwischen Ihrem Ziel und den Stellenanforderungen.
- **Kein Widerspruch** zwischen Firmenvision und eigene Zielen.
- **Sagen Sie nicht**, dass Sie dann [in einer anderen Firma arbeiten wollen](#).

Was für ein Bewerbertyp sind Sie?

Karrieristen: Bewerber, welche gerne auf der Karriereleiter weiter nach oben steigen möchten (d.h. [mehr Verantwortung](#) / neue Arbeitsbereiche).

Spezialisten: Bewerber, die sich in ihrem Fachbereich weiterentwickeln, spezialisieren und perfektionieren wollen.

Für Karrieristen ist es wichtig, sich nicht auf eine bestimmte Stelle festzulegen und nicht zu hohe Ziele zu setzen, es wäre verdächtig, wenn Sie in den letzten 10 Jahren wenig „Aufstieg“ vorzuweisen haben und nun in 5 Jahren alles nachholen wollen.

Für Spezialisten ist es wichtig darzulegen, dass man sich weiterentwickeln will und in seinem Fachbereich über weiteres nutzbares Wissen und Kompetenzen verfügen möchte.

Für „**Ich will einfach nur arbeiten**“ – Bewerber: Jeder Bewerber möchte einen Job und diesen auch länger behalten. Sie sollten sich mit der Frage auseinandersetzen, ob Sie sich eher mit dem Mitarbeiterbild Karrierist oder Spezialist identifizieren und aufzeigen, dass von Ihnen berufstechnisch keine Stagnation zu erwarten ist und es sich für die [Firma langfristig lohnt Sie einzuarbeiten](#).

Was kann ich antworten?

Eine ideale Antwort kann hier nicht dargeboten werden, diese variiert je nach Firma / Branche und Ihrer eigenen Zielsetzung. Häufig genannte Antworten beinhalten:

- [Leitung eines Teams](#) / mehr Verantwortung / eigene Projekte
- Wissen ausbauen / Weiterbildung / Ich will mich weiterentwickeln
- Anteil haben am Erfolg der Firma / Wissen voll einbringen
- [Auslandserfahrung \(nur wenn Auslandsfilialen\)](#)

Sie sollten erklären, was Sie mit dem jeweiligen Argument meinen – und so der Rückfrage seitens des Personalers vorbeugen.

Ihre „5-Jahres-Planung“ sollte die logische Weiterführung Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung sein. (siehe: [Was haben Sie bisher gemacht?](#))

Worauf sollte man achten?

Nicht überrascht reagieren: Firmen gehen davon aus, dass Bewerber Ziele in Ihrem Leben haben und diese in einem Gespräch auch benennen können.

Bleiben Sie realistisch: Antworten wie „Chef“ / „Auf ihrem Stuhl“ sind oft unangebracht – überlegen Sie vielmehr welches Ziel in 5 Jahren realistisch ist.

• **Rückblick:** Schauen Sie im Vergleich zurück – Wie viele Sprünge auf der Karriereleiter haben Sie in den letzten 5 Jahren gemacht?

Behalten Sie Privates für sich: Es handelt sich um ein Frage, welche Ihre beruflichen Ziele und Planungen betrifft. Behalten Sie Details zu Ihrem Privatleben (Kinderplanung, Hausplanung etc.) besser für sich – es wirkt professioneller.

• **Kinderplanung** – Kann ein Ablehnungsgrund sein, [Sie sind jedoch nicht verpflichtet](#) die Firma über Ihren Kinderwunsch zu informieren.

• **Hausplanung** – Je nach Firma und Branche kann Ihnen dadurch das Attribut – unflexibel, da ortsgebunden – gegeben werden

Formulierungen: Sätze, welche mit – Vielleicht, Eventuell, Ich könnte, Ich würde, Schön wäre – beginnen, klingen nicht sehr selbstbewusst und überzeugend.

Seien Sie auf Nachfragen gefasst: Sollte Ihre Antwort nicht überzeugend klingen, kann jederzeit die beliebte Frage kommen „Was meinen Sie eigentlich damit?“

Warum wollen Sie bei uns arbeiten?

Diese ist eine der **wichtigsten Fragen** im Vorstellungsgespräch. Ganz unabhängig, ob Ihnen diese Frage gestellt wird oder nicht, müssen Sie in der Lage sein **Ihre Motivation in Worte zu fassen** und zu beweisen, dass Sie die **Firma kennen**, bei der Sie sich beworben haben.

Was darf man nicht antworten?

Der Job gefällt mir – auch andere Firmen bieten solche Stellen.

• **Ich möchte Geld verdienen** – das möchte jeder Bewerber.

• **Ich will was Neues probieren** – und danach gehen Sie wieder?

• **Übertreibungen:** Einschleimen, Schmeicheln, grosse Worte (oder Witze)

Was möchte die Firma hier wissen?

Der Personaler stellt Ihnen diese Frage um mehr über Sie zu erfahren und einige Antworten auf folgende (oder ähnliche) Fragen zu finden:

• **Vorbereitung:** Wie gut kennen Sie unsere Firma?

• **Vorstellung:** Wie stellen Sie sich das Arbeiten in unserer Firma vor?

- Erstwunsch:** Ist die Bewerbung bei uns nur eine Notlösung?
- Ausdauer:** Sehen Sie unsere Firma nur als Sprungbrett oder werden Sie längere Zeit bei uns arbeiten?
Vermeiden Sie Widersprüche zu Antworten auf andere Fragen. Bei 20 weiteren Bewerbungen wird es schwer darzulegen, dass diese Firma „die Allerbeste“ ist.
Lesen Sie hierzu auch die Antwortmöglichkeiten auf die Frage: „Warum sollten wir gerade Sie einstellen?“

Der Personaler stellt Ihnen diese Frage um mehr über Sie zu erfahren und einige Antworten auf folgende (oder ähnliche) Fragen zu finden:

- Vorbereitung:** Wie gut kennen Sie unsere Firma?
- Vorstellung:** Wie stellen Sie sich das Arbeiten in unserer Firma vor?
- Erstwunsch:** Ist die Bewerbung bei uns nur eine Notlösung?
- Ausdauer:** Sehen Sie unsere Firma nur als Sprungbrett oder werden Sie längere Zeit bei uns arbeiten?
Vermeiden Sie Widersprüche zu Antworten auf andere Fragen. Bei 20 weiteren Bewerbungen wird es schwer darzulegen, dass diese Firma „die Allerbeste“ ist.
Lesen Sie hierzu auch die Antwortmöglichkeiten auf die Frage: „Warum sollten wir gerade Sie einstellen?“

Gute Firmenkenntnisse sind das A und O bei der Beantwortung dieser Frage. Verdeutlichen Sie, dass Sie sich für die Firma interessieren und mit ihr identifizieren:

1. Studieren Sie die Webseite der Firma sehr genau
2. Lesen Sie Zeitungsartikel, Kritiken und Statistiken über Firma /Produkte
3. Reden Sie mit Angestellten der Firma

Aus welchen Gründen (unabhängig vom Gehalt) ziehen Sie die neue Stelle Ihrem jetzigen Arbeitsplatz vor?

Viele Bewerber nennen folgende Gründe:

interessant, guter Ruf, gute Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten, international tätig, zukunftsicher, Tätigkeit macht Spass, übernimmt Azubis

Diese Antworten sind aber zu unspezifisch, wenn Sie nicht genau erklären was Sie damit meinen, d.h. wie Sie die Firma wahrnehmen.

Ihre Motive sollten mit dem Stellenangebot harmonisieren. Es gibt Ihnen auch erste Ideen, welche Antworten Sie auf diese Frage vorbereiten können.

Fazit: Prüfen Sie jedes Argument, ob es „genau auf diese Firma“ zutrifft, d.h. genau erklärt warum Sie hier, genau hier, arbeiten wollen.