

A high-angle, top-down photograph of two men shaking hands on a light-colored, square-tiled floor. The man on the left is older, with grey hair and glasses, wearing a grey suit, a white shirt, and a patterned tie. The man on the right is younger, with grey hair, wearing a grey blazer over a bright green shirt and dark trousers. He is holding a bright green folder or portfolio. Both men are looking down at their hands as they shake. The background is the tiled floor, which has some darker spots and grout lines.

Insider-Tipps für ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch

Insider-Tipps für ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch: So präsentieren Sie sich im besten Licht

Wer eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhält, hat bereits eine große Hürde genommen. Nur 10 Prozent aller Bewerber schaffen diesen Schritt auf dem Weg hin zur anvisierten Stelle. Jetzt gilt es, den guten ersten Eindruck, den die Bewerbungsunterlagen hinterlassen haben, nicht durch vermeidbare Fehler zunichte zu machen. Wir zeigen Ihnen, welche Kriterien für Firmen bei der Entscheidung ausschlaggebend sind, worauf Sie achten sollten und wie Sie sich gründlich auf das Gespräch vorbereiten können.

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit unserer Texte haben wir entweder die männliche oder die weibliche Form von Bezeichnungen gewählt. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Frauen und Männer mögen sich von den Inhalten der CAREERS LOUNGE gleichermaßen angesprochen fühlen. Wenn wir also von Kandidaten, Unternehmern, Führungskräften und Mitarbeitern sprechen, meinen wir selbstverständlich und gleichermaßen auch Kandidatinnen, Unternehmerinnen, weibliche Führungskräfte und Mitarbeiterinnen. Wir danken für Ihr Verständnis.

Die ersten Minuten entscheiden

Der Erfolg des Bewerbungsgesprächs zeichnet sich meistens sehr früh ab. Einer Umfrage des Karrierenetzwerks CareerBuilder zufolge wissen 50 Prozent der Personalverantwortlichen schon innerhalb der ersten fünf Minuten, ob ein Bewerber auf die Stelle passt. Entscheidend ist daher, bereits in dieser frühen Phase zu punkten und sich gut zu präsentieren. Janet Davis, Vizepräsidentin von American Express und Beraterin für die Weiterbildung von Führungskräften, weiß aus Erfahrung: „Ein schlechter erster Eindruck kann von Anfang an zu Misstrauen und Antipathie führen. Dann besteht das restliche Vorstellungsgespräch nur noch darin, den ersten Eindruck und die Vorurteile zu bestätigen.“

Was zählt im Vorstellungsgespräch?

Im Vorteil sind Bewerber, welche die Spielregeln der Personalchefs kennen: Wer wird warum ausgewählt? Was sind die Weichensteller? Worauf kommt es wirklich an? Wichtig ist immer, sich in die Rolle der Personalchefs hineinzuversetzen. Ihre Aufgabe ist es, in kürzester Zeit den passenden Kandidaten zu finden und sich ein möglichst genaues Bild vom Bewerber zu machen.

Dabei greifen sie in der Regel auf verschiedene Vorstellungsvarianten – oft in Kombination miteinander – zurück: das Einzelgespräch, das Stressinterview, das strukturierte Interview (mit mehreren Vertretern aus Fach- und Personalabteilung), das Assessment-Center sowie spontane Arbeitsproben und Fallstudien. Folgende Kriterien sind bei der anschließenden Beurteilung der Bewerber meist ausschlaggebend:

- ✓ Äußeres Erscheinen und Auftreten
- ✓ Artikulationsvermögen
- ✓ Überzeugungskraft und Dynamik
- ✓ Teamfähigkeit und Anpassungsbereitschaft
- ✓ Selbstbewusstsein
- ✓ Soziale Kompetenz
- ✓ Flexibilität und Mobilität
- ✓ Berufliche Zielvorstellungen und Ehrgeiz
- ✓ Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung
- ✓ Führungsfähigkeit
- ✓ Berufserfahrung und Spezialkenntnisse
- ✓ Entwicklungspotenzial und Bereitschaft zur Weiterbildung



Tipps zur **perfekten Vorbereitung**

Vorstellungsgespräche laufen in der Regel nach dem gleichen Schema ab. Trotzdem sind sie in ihrer Art einzigartig. Denn jedes Unternehmen will genau denjenigen Kandidaten finden, der exakt zur Firmenkultur und zur freien Stelle passt.

Um sich vor peinlichen Gesprächssituationen zu schützen und unnötige Fehler zu vermeiden, ist eine gründliche Vorbereitung auf das Interview unerlässlich. Das gilt sowohl für Berufseinsteiger als auch für Kandidaten mit langjähriger Erfahrung. Zu den Kernpunkten zählen dabei:

- 1. Sich ausführlich informieren**
- 2. Die passende Kleidung wählen**
- 3. Die Anfahrt rechtzeitig planen**
- 4. Sich auf die Fragen gezielt vorbereiten**

Sich ausführlich informieren

„Nicht genug über die angestrebte Position zu wissen, ist ein unverzeihlicher Fehler. Wenn Sie kein Interesse an dem Unternehmen vermitteln, wird das Ihre Motivation für die Bewerbung in Frage stellen“, betont Janet Davies. Daher ist es wichtig, vorab so viele Informationen über das jeweilige Unternehmen und die angestrebte Stelle zu sammeln wie möglich. So sollten Bewerber Bescheid wissen über die Firmenstandorte und Rechtsform, die Produktpalette, die derzeitige wirtschaftliche Lage und Marktposition, konkurrierende Unternehmen, die Mitarbeiterzahl, das Image in der Öffentlichkeit, die Firmenphilosophie sowie über Einstellungen zu Themen wie Umweltschutz, Personal, etc.

Nützliche Informationsquellen sind hierbei die Webseite des Unternehmens, Firmenbroschüren, offizielle Geschäftsberichte, Firmenporträts im Internet, Tageszeitungen und Wirtschaftsmagazine (um zu sehen, wie das Unternehmen von außen eingeschätzt wird) sowie Nachschlagewerke, wie beispielsweise die Veröffentlichungen des Hoppenstedt-Verlags.

Die passende Kleidung wählen

Kleider machen Leute. Und für den ersten Eindruck ist das äußere Erscheinungsbild nicht zu unterschätzen. Um sich im Vorstellungsgespräch optimal zu präsentieren, ist es daher wichtig, sich bei der Wahl der Kleidung vorab Gedanken zu machen. Als Faustregel gilt: Besser konservativer als zu lässig. Zudem sollte die Garderobe der Erwartungshaltung des Unternehmens und der Hierarchie-Ebene der Position entsprechen. Personaler raten darüber hinaus, sparsam mit Parfum oder Aftershave umzugehen und auch beim Make-Up eher dezent zu bleiben.

Die Anfahrt rechtzeitig planen

Pünktlich zum Vorstellungsgespräch zu erscheinen, ist eine Selbstverständlichkeit. Klappt es nicht, weil der Bewerber beispielsweise im Stau steht oder der Zug Verspätung hat, hinterlässt dies einen schlechten Eindruck, noch bevor das Gespräch begonnen hat. Darum heißt es: Sich vorab mithilfe von Navigationsgeräten, Routenplanern und der Anfahrtsskizze auf der Firmenhomepage über die Anreise informieren und einen zeitlichen Puffer einplanen.

Sich auf die Fragen gezielt vorbereiten

Wer weiß, was Personalchefs im Bewerbungsgespräch wissen wollen, ist im Vorteil. Wer zudem noch weiß, worauf die Fragen eigentlich abzielen, kann sich umso besser darauf einstellen. Dabei kommen in der Regel folgende Themen auf den Kandidaten zu:

Nach den üblichen Begrüßungsformalitäten startet das Interview meist mit Fragen zur Qualifikation. Dazu zählen Ausbildung, Studium, Werdegang, Zusatzqualifikationen, Weiterbildungen, Berufserfahrung und die derzeitige Tätigkeit. Statt langwierige chronologische Angaben zu machen, sollten sich Bewerber hier auf das Wesentliche konzentrieren und Schwerpunkte setzen. Bestenfalls gehen sie dabei direkt auf ihre Stärken ein und begründen ihre beruflichen Entscheidungen.

Im Anschluss daran werden in der Regel Fragen zu den sogenannten Soft Skills sowie zur sozialen Kompetenz gestellt. Personalierer fordern Bewerber oft auf, persönliche Herausforderungen zu nennen. Hier gilt es, sich ganz auf die beruflichen Erfolge zu konzentrieren. So können Bewerber beispielsweise mit Weiterbildungen punkten und konkrete Beispiele der bisherigen beruflichen Leistung aufführen, z.B. den Aufbau eines neuen Produktzweiges oder die Übernahme neuer Aufgaben.



Oft wollen Personalexperten zudem wissen, ob Bewerber schon vor Problemen oder Aufgaben standen, die sie nicht lösen konnten. Wichtig ist hierbei zu zeigen, dass man sich intensiv mit dieser Thematik auseinandergesetzt, Probleme erkannt und analysiert hat. Das verdeutlicht die Fähigkeit zur Selbstreflexion und zum souveränen Umgang mit schwierigen Situationen.

„Gesprächsleiter möchten den Bewerber mit den besten Qualifikationen und der meisten Erfahrung einstellen. Sie suchen allerdings auch jemanden, der zur Firmenkultur passt, der den Job wirklich will und der darauf brennt, seine Fähigkeiten im Unternehmen gewinnbringend einzusetzen.“

Janet Davies

Ein zentraler Punkt im Vorstellungsgespräch ist darüber hinaus die **Teamfähigkeit**. Fragen hierzu zielen darauf ab, das Problembewusstsein der Kandidaten zu testen. So will der Personalverantwortliche oft wissen, wie sich Bewerber verhalten haben, wenn sich herausgestellt hat, dass die Arbeit im Team nicht funktioniert. Sich hier als Teamplayer darzustellen, der Probleme im Team offen angeht, anstatt den Fehler bei anderen zu suchen, ist ein entscheidender Pluspunkt.

Sehr beliebt bei Personalchefs sind zudem Fragen zu den persönlichen **Stärken und Schwächen**. Dabei sollten Bewerber unbedingt authentisch bleiben und nicht mit unglaublichen Floskeln antworten. Hier punktet, wer den Unterschied zu anderen Kandidaten klar ins Licht setzt, Stärken benennt, die für die geforderten Aufgaben besonders ausschlaggebend sind, und dafür konkrete Beispiele liefert. Wichtig ist zudem, sich mit seinen Schwächen auseinanderzusetzen und diese auch anzusprechen – vorausgesetzt natürlich, sie betreffen nicht die Kernmerkmale der Stelle, und man ist bereit, daran zu arbeiten.

Mit der Frage nach der **beruflichen Zielsetzung** („Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?“) möchten Personaler testen, ob sich die Bewerber Gedanken über ihre berufliche Zukunft machen. Dabei schätzen sie klare Ziele und konkrete Vorstellungen. Die Benennung von bestimmten Positionen oder Gehältern führt jedoch eher zu einem Minuspunkt.

Vorbereiten sollten sich Kandidaten auch auf Fragen nach ihrer **Motivation**, d.h. warum gerade sie genommen werden sollen bzw. warum sie sich in diesem Unternehmen beworben haben. Entscheidend ist hier, die Stelle als logische Konsequenz der bisherigen Karriere darzustellen und dem Personalverantwortlichen zu zeigen, wie das Unternehmen dadurch profitieren würde. Dabei hilft es, sich in den Gesprächspartner hineinzuversetzen und ihm möglichst viele Argumente an die Hand zu geben. Janet Davies betont: „Gesprächsleiter möchten den Bewerber mit den besten Qualifikationen und der meisten Erfahrung einstellen. Sie suchen allerdings auch jemanden, der zur Firmenkultur passt, der den Job wirklich will und der darauf brennt, seine Fähigkeiten im Unternehmen gewinnbringend einzusetzen.“

Ein heikles Thema für Bewerber ist darüber hinaus die Frage nach den **Gehaltsvorstellungen**. Dabei gilt: Bewerber sollten warten, bis der Gesprächsleiter das Thema anspricht. Oft werden Details zu Gehalt und Sonderkonditionen auch erst im zweiten Gespräch geklärt. Besser ist es jedoch, sich schon vorab über das Gehaltsniveau der Branche und des Unternehmens zu informieren, um eine realistische Einschätzung zu erhalten. Negativ fällt auf, wer überdurchschnittliche Gehaltssprünge nennt, ohne gute Argumente dafür zu haben bzw. in dem Glauben, man werde sowieso runtergehandelt.

So präsentieren Sie sich **im besten Licht**

Eine gründliche Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch ist eine gute Ausgangsvoraussetzung. Doch kommt es auf die Gesprächssituation selbst an, denn auch hier lauern auf die Kandidaten so manche Fallen. Wir zeigen Ihnen, wie Sie mit Ihrer Körpersprache Vorsprung gewinnen, auf welche Details Unternehmen achten und wie Sie im Endspurt noch einmal das Beste aus sich herausholen.

Tipps zum souveränen Auftreten

Über den Erfolg des Vorstellungsgesprächs entscheidet – neben der perfekten Vorbereitung des Kandidaten – insbesondere dessen Verhalten während des Interviews. Folgende Punkte sollten Bewerber dabei beachten:

Aufmerksam und entspannt

Entscheidend für einen guten Start ins Gespräch ist die richtige Einstellung der Kandidaten. Überheblichkeit und Arroganz sind eindeutig fehl am Platz. Allerdings sollten Bewerber auch nicht als Bittsteller auftreten, sondern selbstbewusst und freundlich ihre Stärken und Qualifikationen präsentieren. Ein Kernpunkt ist dabei die Authentizität. Anstatt

Charaktereigenschaften vorzuspielen, gilt es, in erster Linie sich selbst treu zu sein.

Wird ein Kandidat im Stressinterview ins Kreuzverhör genommen, ist es wichtig, sich trotzdem nicht aus der Ruhe bringen zu lassen, sondern entspannt und aufmerksam dem jeweiligen Gesprächspartner zuzuhören und auf Fragen präzise und sachlich zu antworten. Wer hingegen zu forsch auftritt und das Gespräch selbst in die Hand nehmen möchte, verspielt meist seine Chancen.

Die richtige Körpersprache

Ein zentrales Kriterium für Personalexperten ist, neben der verbalen Präsentation, welche nonverbalen Signale die Kandidaten aussenden. Bewerber unterschätzen oft, wie entscheidend es ist, auch hier einen professionellen Eindruck zu hinterlassen. Eine offene Körperhaltung, Blickkontakt mit dem jeweiligen Gesprächspartner und ein freundliches Lächeln können für den Erfolg ausschlaggebend sein. Dies gilt auch gegenüber zurückhaltenden Gesprächsteilnehmern, die abseits Platz nehmen. Es wäre ein Fehler, zu denken, sie seien deshalb unbedeutend. Laut und deutlich zu

sprechen ist ebenfalls von Vorteil, ebenso wie auf die Körpersignale des Gegenübers zu reagieren. Wirkt er gelangweilt? Oder zeigt er durch ein aufmunterndes Kopfnicken, dass man in seinen Ausführungen fortfahren soll?

Vorsicht vor unterbewussten Gesten

Viele Gesten, die wir unterbewusst oder aus Gewohnheit machen, können dem Personal ein ungünstiges Bild vermitteln. Deshalb ist es für Bewerber wichtig, sich dieser nonverbalen Signale bewusst zu sein. Reibt man sich beispielsweise den Hinterkopf oder Nacken, wird dies vonseiten der Personalexperten als Zeichen von Desinteresse gewertet. Sich an die Nase zu fassen, gilt als Ausdruck von Unehrlichkeit. Ebenso negativ fällt auf, wer mit verschränkten Armen oder übereinandergeschlagenen Beinen sitzt. Dieses typische Abwehrverhalten wirkt nicht nur unfreundlich, sondern zeigt dem Gegenüber, dass man sich nicht wohl in seiner Haut fühlt. Hinter dem Kopf verschränkte Hände empfinden viele Gesprächsleiter hingegen als zu lässig und selbstbewusst.

Häufige Fehler vermeiden

Auf Details kommt es an. Und scheinbare Kleinigkeiten können schnell über den Erfolg des Vorstellungsgesprächs entscheiden. Welche Fehler Bewerber am häufigsten begehen, zeigt die Umfrage von CareerBuilder, in der 2.600 Personalexperten befragt wurden.

So bemängelten die meisten von ihnen (72 Prozent) einen fehlenden Blickkontakt. 62 Prozent der Befragten fiel das desinteressierte Auftreten mancher Bewerber negativ auf. Personaler raten daher, das Vorstellungsgespräch unbedingt für sinnvolle Fragen zu nutzen und so Interesse an der anvisierten Stelle zu zeigen. Dabei zählen vor allem inhaltliche Fragen zum Aufgabenbereich, zu den Arbeitsabläufen oder zur Einarbeitung.

Weitere typische Fehler seien eine unangemessene Kleidung (60 Prozent) sowie ein nicht ausgeschaltetes, klingelndes Mobiltelefon. Kontraproduktiv seien zudem negative Äußerungen über das frühere Unternehmen und das Ausplaudern von Betriebsgeheimnissen (58 Prozent).

Typische Fettnäpfchen

Peinlich wird es für den Bewerber, wenn er den Namen des Ansprechpartners vergessen hat. Daher ist es ratsam, das Einladungsschreiben mitzunehmen, auf dem die jeweilige Person vermerkt ist. Kandidaten, die zu viel Persönliches über sich erzählen, hinterlassen bei Personalexperten ebenfalls einen schlechten Eindruck. Das gilt auch für Antworten, die nur aus auswendig gelernten Standardfloskeln bestehen und den Gesprächsleiter kaum überzeugen.

Ein sehr heikles Thema sind zudem Unwahrheiten, die den Kandidaten in ein besseres Licht rücken sollen. Selbst kleine Übertreibungen (z.B. wenn es um Fremdsprachenkenntnisse geht) können für den Bewerber schnell das Aus bedeuten, wenn sie einem Härtetest nicht standhalten. Laut Janet Davies ist dies „ein todsicherer Weg, ein Stellenangebot aufs Spiel zu setzen.“



Tipps zur Nachbereitung

Ist das Vorstellungsgespräch überstanden, heißt es für den Kandidaten: warten. Entweder auf eine Absage oder – wenn es gut lief – auf eine Einladung zu einem zweiten Gespräch. In jedem Fall ist es wichtig, das zurückliegende Interview zu reflektieren und Eindrücke unmittelbar nachher zu notieren: Konnte ich meine Stärken deutlich machen? Habe ich wichtige Punkte vergessen zu erwähnen? Gibt es noch offene Fragen? Welche Situationen haben mich verunsichert? War ich während des Gesprächs entspannt oder gestresst?

Vorbereitung zum zweiten Gespräch

Bittet das Unternehmen zum zweiten Gespräch, sollten sich Bewerber auf keinen Fall siegessicher zurücklehnen. Denn jetzt im Endspurt entscheiden Nuancen. Für den Kandidaten heißt das, sich noch einmal gründlich mit dem Unternehmen und der angestrebten Position auseinanderzusetzen: Habe ich alles Wichtige erfahren? Passe ich selbst in die Firma? Welche Stärken sollte ich noch besser hervorheben? Hinter dem Kopf verschränkte Hände empfinden viele Gesprächsleiter hingegen als zu lässig und selbstbewusst.

Ideal ist es, sich bereits im Vorfeld eine Verhandlungsstrategie zu überlegen und für sich selbst festzulegen, wie sehr einen diese Stelle reizt. Je nach Unternehmen kann es auch vorkommen, dass Bewerber in dieser Phase Vertretern von ausländischen Muttergesellschaften vorgestellt werden. Dabei sollten sie auf einen Test ihrer Fremdsprachenkenntnisse gefasst sein und im besten Fall die Erläuterung des Werdegangs in der jeweiligen Fremdsprache einüben, um nötige Vokabeln parat zu haben.

Aus Fehlern lernen

Brachte das Vorstellungsgespräch nicht den erwünschten Erfolg, gilt es, nicht den Kopf in den Sand zu stecken, sondern gezielt für das nächste Gespräch zu trainieren. Wichtig ist, sich dabei zu vergegenwärtigen, was beim nächsten Mal besser oder anders laufen sollte. So hilft es beispielsweise, unangenehme Situationen im Geiste noch einmal durchzugehen und sich klarzumachen, wann man gezielt unter Stress gesetzt wurde. Eine weitere Möglichkeit ist zudem, beim Unternehmen offen und höflich nachzufragen, was der Grund für die Absage war. Manchmal sind Fakten ausschlaggebend, auf die der Bewerber keinen Einfluss hat. Dann bietet das Telefonat zumindest die Chance, noch einmal einen guten Eindruck zu hinterlassen – falls im Unternehmen demnächst eine vergleichbare Stelle frei wird.

Insider-Tipps für ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch: So präsentieren Sie sich im besten Licht.

Die richtige Vorbereitung entscheidet über Erfolg oder Misserfolg eines Kandidaten im Vorstellungsgespräch. Ob Führungskräfte, Manager oder Spezialisten – Sie alle sollten mit einem Plan in das Gespräch gehen. Doch welche Kriterien geben den Ausschlag im Rennen um die neue Position? Personalberater Jürgen Bockholdt gibt wertvolles Insider-Wissen weiter.

Jürgen Bockholdt ist CEO der CAREERS LOUNGE und Geschäftsführer der PERIT Consulting Personalberatung. Seit mehr als 15 Jahren sucht er als Personalberater im Auftrag führender IT-Unternehmen nach gut ausgebildeten Persönlichkeiten. Aufgrund von Hunderten von Interviews mit Kandidaten kann er genau benennen, welche Fehler Bewerber im Vorstellungsgespräch vermeiden sollten.



CAREERS LOUNGE: Die ersten Minuten im Vorstellungsgespräch sind entscheidend. Wie kann ein Kandidat sich hier positiv abheben?

Ein Kandidat sollte in der Lage sein, seinen Key Selling Point für die anvisierte Position auf den Punkt zu bringen. Denn das Unternehmen möchte herausfinden, welchen persönlichen Mehrwert der Kandidat mitbringt und wie er das Unternehmen in seiner neuen Position voranbringen kann.

Wie können Bewerber sich auf das Gespräch vorbereiten?

Es macht einen sehr guten Eindruck, wenn jemand sich im Vorfeld schon Gedanken gemacht hat, wie sein 90-Tage-Plan für die Aktivitäten in der neuen Position aussieht. Er zeigt damit, wie er möglichst schnell in die neue Position hineinwachsen will und wie er seine Ziele erreichen will.

Können Sie uns die häufigsten Minuspunkte beim Gespräch beschreiben?

Schweigen und passives Verhalten werden als mangelndes Interesse ausgelegt. Idealerweise sollte ein Bewerber sich vorab einen schriftlichen Plan für das Gespräch machen. Ohne Fragen vorzubereiten in das Gespräch zu gehen, bedeutet, seine Chancen zu verschenken. Das ist einer der größten Fehler. Fragen signalisieren Interesse und Aktivität. Der Bewerber kann z. B. fragen: „Was ist Ihre kurz- und mittelfristige Erwartung an mich? Was stellen Sie sich vor, wie ich meine Aufgabe erfüllen soll?“ Oder andersherum könnte er auch fragen: „Weshalb ist jemand in dieser Position gescheitert?“

Welchen Fehler machen Bewerber noch?

Mancher Kandidat erscheint ohne einen Block und Stift beim Gespräch. Damit verspielt er die Gelegenheit, seine Success Story ausführlich zu dokumentieren und in dem Zusammenhang auch seine Ansprechpartner zu erwähnen.

Wie sollte man auf die Fragen nach den Stärken und Schwächen am besten reagieren?

Kandidaten müssen ihre Erfolgsgeschichte glaubhaft darstellen können. Eine Vertriebspersönlichkeit muss beispielsweise erzählen können, welche Vertriebsfolge sie in den letzten Monaten gefeiert hat. Wenn jemand einen Vertrag in Millionenhöhe abgeschlossen hat, dann kann er davon auch berichten, ohne lange zu überlegen.

Wie können sich die Kandidaten auf spezielle Fragen des Unternehmens am besten vorbereiten?

Kandidaten sollten sich zur Vorbereitung die Geschäftsdaten des Unternehmens genau ansehen. Besonders, wenn es um gehobene Positionen geht. Bei vielen Unternehmen wie zum Beispiel einer AG oder auch bei einer GmbH sind diese Daten öffentlich zugänglich. Diese Unternehmen fragen: „Sie haben sich doch sicher im Vorfeld mit unseren Zahlen beschäftigt? Wie haben sich Ihrer Meinung nach unsere Geschäftszahlen in den letzten drei Jahren verändert?“ Das sind die Fragen, bei denen selbst gestandene Persönlichkeiten in Verlegenheit kommen.

Wenn jemand darauf keine Antwort hat, erkennt der Ansprechpartner sofort, dass der Kandidat sich nicht mit seinem Unternehmen beschäftigt hat. Hier wird deutlich, wie ernsthaft der Kandidat interessiert ist. Stellen Sie sich das so vor, als ob Sie eine Immobilie kaufen wollen: im Vorfeld machen Sie sich sicher ganz genaue Gedanken über den Standort, Sie sprechen mit der Bank, und Sie wollen Ihr Risiko abschätzen.

Sie persönlich führen eine „Due Diligence“ durch. Und genau das erwarten Unternehmen von ihren Kandidaten. Denn für Ihre eigene Zukunft ist es von enormer Wichtigkeit, ob Sie zu einem Unternehmen gehen, das wirtschaftlich gut aufgestellt ist.

Welche Fragen stellen Unternehmen in Bezug auf die Persönlichkeit des Bewerbers?

Eine Kernfrage lautet: „Welches Buch haben Sie als Letztes gelesen?“ Manche Kandidaten müssen bei dieser Frage länger nachdenken. Die Antwort lässt darauf schließen, ob ein Mensch sich mit seiner Persönlichkeitsentwicklung beschäftigt. Wenn jemand sich überhaupt nicht weiterbildet, dann arbeitet er auch nicht an sich. Und demzufolge bringt er auch keine neuen Ideen.

Was ist Unternehmen außerdem noch wichtig, um eine Position optimal zu besetzen?

Werte sind auch sehr wichtig. In diesem Bereich versucht man herauszufinden, mit welchen Menschen sich der Kandidat im Privaten umgibt. Man versucht, dem Kandidaten hinter die Maske zu schauen. Wenn jemand sich beispielsweise als erfolgreich darstellt, hat er auch erfolgreiche Menschen in seinem Umfeld, um von den Erfolgreichen zu lernen.

Außerdem ist die optimistische Grundeinstellung ein Faktor, der Berücksichtigung findet. Eine Persönlichkeit, die überwiegend negativ eingestellt und auf ihre Probleme fokussiert ist, lässt wenig Lösungsorientiertheit erkennen und bringt sich damit ins Abseits.

Auf welche typischen Fragen im Vorstellungsgespräch sollte man vorbereitet sein?

Die Fragen „Was sind Ihre Ziele? Wie erreichen Sie Ihre Ziele?“ werden häufig gestellt, weil man herausfinden will, ob sich jemand fremdbestimmt durch den Tag bringen lässt oder ob jemand Ziele hat und seinen Tag plant und die richtigen Dinge in Angriff nimmt, um seine Ziele zu verfolgen.

*Wie können Sie das Potenzial eines Kandidaten einschätzen?
Gibt es dazu bestimmte Themen, die Sie anschnitten?*

Für die Einschätzung der Persönlichkeit orientiert man sich zum Beispiel daran, was es für jemanden persönlich bedeutet, erfolgreich zu sein. Als Reaktion sollte nicht allein ein berufliches Ziel im Mittelpunkt stehen, wie die Erfüllung einer vertrieblichen Quote.

Erfolgreich zu sein, kann bedeuten, Zeit zu haben, mit guten Freunden etwas zu unternehmen. Zeit zu haben, eine Stunde am Tag gar nichts zu tun. Oder Zeit damit zu verbringen, seine Kinder aufwachsen zu sehen. Erfolgreich sein kann auch heißen, dass jemand sich aus humanitären Gründen engagiert und sich bei einer Organisation einbringt.

Erfolg ist für jeden etwas anderes. Wenn auf solche Fragen die Antwort ausbleibt, wirft das kein gutes Licht auf die Persönlichkeit. Und wenn jemand in diesem Zusammenhang nur seine Quote im Blick hat, dann besteht die Gefahr, dass er mittel- oder langfristig vom Ausbrennen bedroht ist.

*Spielt auch die Widerstandsfähigkeit eines
Kandidaten eine Rolle? Wie zeigt sich diese?*

Die innere Stärke einer Persönlichkeit ist besonders bei Führungskräften ein wichtiges Kriterium. Ein Unternehmen und eine Führungskraft müssen sich erst dann wirklich beweisen, wenn die Zeiten schwierig sind. Bei schönem Wetter kann jeder ein Segelboot segeln, aber bei rauer See braucht man Techniken, um das Boot sicher an Land zu bringen.

Dann zeigt sich, ob das Management, die Führungskräfte, in der Lage sind, auch bei schwierigem Wind und unter schweren Wetterbedingungen segeln zu können – also das Geschäft zu leiten und die Mannschaft zu motivieren. Deshalb lässt man Führungskräfte darstellen, wie sie sich aus einer schwierigen Situation befreit haben.

Ein Kandidat sollte lebendig machen können, wie er schwierige Situationen gemeistert hat und dabei die bestimmte Art und Weise erkennen lassen, die ihn persönlich auszeichnet und die kennzeichnet, wie er den Erfolg erreicht hat. Das ist ein Teil der persönlichen Success Story – und auf die kommt es an.

Fragen mit Tipps für Ihre Vorbereitung und möglichen Antworten

Damit Sie erfolgreich in Ihr nächstes Vorstellungsgespräch gehen, haben wir die wichtigsten Fragen und Antworten für Ihre Vorbereitung hier für Sie aufbereitet. Mit diesen 30 Fragen und Antworten können Sie sich gründlich vorbereiten und sich sachlich und mental auf das Gespräch einstellen.

1. Warum wollen Sie gerade in unserem Unternehmen arbeiten?

Schauen Sie sich im Vorfeld die Bewertungen des Unternehmens an. Dann fällt Ihnen diese Antwort leicht: *„Ich habe festgestellt, dass Ihr Unternehmen als Arbeitgeber eine sehr hohe Reputation am Markt hat und sehr positiv über Sie gesprochen wird.“*

2. Wie gut kennen Sie unsere Produkte/ Dienstleistungen?

Nutzen Sie diese Frage, um mehr über das Unternehmen zu erfahren. Zeigen Sie sich neugierig: *„Ich habe mir einen ersten Eindruck verschafft, aber ich würde Sie, als zukünftigen Arbeitgeber, bitten, mir noch mehr Informationen zur Verfügung zu stellen.“*

3. Weshalb wollen Sie Ihre jetzige Tätigkeit aufgeben?

Sprechen Sie positiv über Ihr jetziges Unternehmen. Behalten Sie es für sich, wenn Sie mit Ihrem Vorgesetzten unzufrieden sind.

4. Was reizt Sie an der neuen Aufgabe?

Vermeiden Sie es, das Thema Gehalt anzusprechen. Antworten Sie beispielsweise: *„Ich bin der Meinung, dass ich in dieser Position mehr erreichen kann. Außerdem kann ich meine Skills optimal in diese Aufgabe einbringen.“*

5. Wie stellen Sie sich Ihre Tätigkeit bei uns vor?

Spielen Sie den Ball zurück und antworten Sie: *„Das ist genau der Grund, warum ich heute hier bin – und das möchte ich von Ihnen gerne näher beantwortet haben.“*

6. Was zeichnet Sie besonders für die anvisierte Stelle aus?

Bereiten Sie Ihre Erfolgsstory vor und sagen Sie selbstbewusst: *„Meine berufliche Success Story aus den vorangegangenen Jahren zeichnet mich besonders für die Position aus.“*

7. Auf welche Ihrer beruflichen Leistungen und Erfolge sind Sie besonders stolz?

Beschreiben Sie, was Sie erreicht haben. Sagen Sie zum Beispiel: *„Ich habe das Unternehmen XY als Neukunden gewonnen und den Account über die letzten Jahre sukzessive aufgebaut.“*

8. Sie sind sehr erfolgreich, aber beschreiben Sie uns doch einmal eine Ihrer schwierigsten Situationen, die Sie geschäftlich erlebt haben. Wie sind Sie damit umgegangen?

Vertuschen Sie es nicht, wenn Sie einmal eine Niederlage erlitten haben. Zeigen Sie, wie Sie daraus erfolgreich hervorgegangen sind. Sagen Sie zum Beispiel:

„Aus beruflichen Gründen musste ich einen Downstep hinnehmen. Ich habe aber nicht aufgegeben und mir meine Position wieder zurückerarbeitet.“

9. Beschreiben Sie kurz Ihren Werdegang.

Verlieren Sie sich hier nicht im Detail! Beginnen Sie nicht mit der Grundschule oder dem Anfang des Berufseinstiegs, sondern konzentrieren Sie sich auf die letzten ein oder zwei Positionen.

10. Berichten Sie uns etwas über die wichtigsten Aspekte Ihrer bisherigen Tätigkeiten.

Wählen Sie ein oder zwei prägnante Aspekte aus und schildern Sie kurz die Entwicklung oder den Erfolg.

11. Was war die größte Herausforderung, die Sie in den letzten zwei Jahren zu bewältigen hatten?

Überlegen Sie im Vorfeld konkret, welche spannenden Situationen Sie schildern können.

12. Was zeichnet Ihrer Meinung nach einen guten Vorgesetzten aus?

„Einen guten Vorgesetzten zeichnet aus, dass er kein Mikromanagement betreibt. Entscheidend ist auch, dass er vor und nicht hinter seiner Mannschaft steht. Er gibt den eigenen Druck nicht 1:1 weiter und hört zu.“

13. Was zeichnet einen guten Mitarbeiter aus?

Ein guter Mitarbeiter zeichnet sich durch Teamgeist und Loyalität aus.

14. Haben Sie schon mal erlebt, dass die Arbeit in einer Gruppe nicht funktioniert und deshalb wenig effektiv war? Wie haben Sie sich verhalten?

Beschreiben Sie, was Sie individuell unternommen haben. Erklären Sie, wie Sie es geschafft haben, das zu akzeptieren, was Sie nicht ändern können, und durch Ihr Verhalten das geändert haben, was Sie ändern konnten.

15. Welche Erfolge haben Sie zuletzt gefeiert?

Seien Sie auf diese Frage gut vorbereitet! Erstellen Sie sich einen Plan über Ihre Abschlüsse und Erfolge der letzten zwölf Monate. Womit waren Sie erfolgreich? Weshalb haben Sie gepunktet?

16. Beschreiben Sie uns Ihre persönlichen Stärken und Schwächen.

Konzentrieren Sie sich überwiegend auf Ihre Stärken. Denn Ihr Ziel besteht nicht darin, die Schwächen zu eliminieren, sondern die Stärken noch stärker zu machen.

17. Wir würden Sie gerne kennenlernen, erzählen Sie etwas über sich.

Bleiben Sie vorrangig beim Geschäftlichen. Lassen Sie das Privatleben nur kurz einfließen. Konzentrieren Sie sich im privaten Bereich auf Ihr soziales Engagement.

18. Wo wollen Sie beruflich in fünf Jahren sein?

Nehmen Sie Bezug auf die Vakanz: „Das hängt davon ab, welche Perspektive Sie mir anbieten.“

19. Was sind Ihre Ziele?

Fokussieren Sie sich nicht ausschließlich auf den beruflichen Erfolg. Erwähnen Sie auch persönliche Lebensziele wie Zufriedenheit und Ausgeglichenheit.

20. Wie erreichen Sie Ihre Ziele?

Erwähnen Sie, dass Sie einen klaren, schriftlich definierten Plan haben.

21. Warum sollten wir gerade Ihnen eine Stelle anbieten?

„Weil ich in der Vergangenheit mehrfach die von Ihnen gestellten Anforderungen an diese Vakanz bereits sehr erfolgreich bewerkstelligt habe.“
Nennen Sie dazu Beispiele Ihrer individuellen Qualifikationen und Erfolge.

22. Sie haben sich doch sicher im Vorfeld mit unseren Zahlen beschäftigt? Wie haben sich unsere Geschäftszahlen in den letzten drei Jahren verändert?

Geben Sie die Geschäftszahlen in einer konkreten Darstellung wieder.

23. Wie sieht Ihre persönliche Lebenssituation aus?

Schildern Sie Ihre aktuelle persönliche Lebenssituation. Sagen Sie dabei nicht, womit Sie unzufrieden sind. Stattdessen betonen Sie besser die positiven Aspekte. Beispiel: „Mein privates Umfeld gibt mir sehr viel positive Energie, die ich gewinnbringend in meine beruflichen Aktivitäten einbringen kann. Beruflich gesehen bin ich auch zufrieden bisher, fühle mich aber nicht genug gefordert.“

24. Welches Buch haben Sie kürzlich gelesen?

Seien Sie vorbereitet und nennen Sie ein aktuelles Fachbuch oder ein Standardwerk aus Ihrem Gebiet.

25. An welchen Fortbildungsmaßnahmen haben Sie teilgenommen?

Zählen Sie ein oder zwei wichtige Weiterbildungen auf.

26. Welche Fachzeitschriften lesen Sie regelmäßig?

Auf diese Frage sollten Sie eine individuelle Antwort geben. In jedem Bereich gibt es Fachmagazine, die relevant sind. Auch mit Online-Portalen oder Blogs können Sie punkten.

27. Was heißt es für Sie persönlich, erfolgreich zu sein?

Zeigen Sie Ihren Erfolgswillen und antworten Sie: „Erfolgreich sein bedeutet für mich, gesteckte Ziele zu erreichen.“

28. Was schätzen Sie, wie lange brauchen Sie, um sich bei uns in Ihr neues Aufgabengebiet einzuarbeiten?

Geben Sie diese Frage zurück: „Das hängt sehr von Ihrem Onboarding-Programm ab.“

29. Welche Gehaltsvorstellung haben Sie?

Meine Erwartung ist ein marktgerechtes Gehalt. Informieren Sie sich über die Gehälter und haben Sie die marktüblichen Zahlen parat.

30. Wann könnten Sie bei uns anfangen?

Wenn Sie selbst keine Sperrfristen haben, antworten Sie: „Das hängt von den internen Prozessen Ihres Unternehmens ab.“

Fragen, die Sie selbst dem Unternehmen stellen können:

- Weshalb gibt es diese Position?
- Wurde die Position neu geschaffen?
- Was ist Ihre kurz- und mittelfristige Erwartung?
- Was stellen Sie sich unter der Erfüllung meiner Aufgabe vor?
- Wenn die Position ein Replacement ist, weshalb will der Vorgänger diese Position aufgeben?
- Warum ist jemand in der Position gescheitert?
- Bitte beschreiben Sie die Vision des Unternehmens.
- Wo sehen Sie das Unternehmen in zwei bis fünf Jahren?
- Welche Pläne haben Sie für diese Unternehmensentwicklung?
- Welche Art der Weiterbildung gibt es in Ihrem Unternehmen?
- Aus welchen Gründen sind Sie selbst in diesem Unternehmen tätig?



✓ Checkliste – Success Story

Wie können Sie Ihre persönliche Erfolgsgeschichte aufbereiten? Notieren Sie sich, welche Erfolge Sie in den letzten Jahren erreicht haben. Vielleicht wollen Sie in der nächsten Zeit auch darüber Buch führen, um gut vorbereitet zu sein. Die folgenden Themenbereiche erleichtern Ihnen den Einstieg.

Zu Ihrer Success Story gehören u.a. diese Aspekte:

Sie sind erfolgreich, denn Sie haben...

- in einem Projekt mitgearbeitet oder es geleitet
- ein großes Projekt gewonnen
- sich in einer Ausnahmesituation bewährt
- die Idee für ein neues Produkt geliefert
- einen neuen Kunden gewonnen

- neue Mitarbeiter gut eingearbeitet
- zur Umsatzsteigerung beigetragen
- ein neues Geschäftsfeld entdeckt
- besondere Führungsqualitäten bewiesen
- eine Auszeichnung erhalten

Schreiben Sie Ihre Success Story. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei Ihrem Vorstellungsgespräch!

Quellen:

König, Andrea: „Vermeidbare Pannen. Die schlimmsten Fehler im Vorstellungsgespräch“ (2013), unter www.cio.de/karriere/2904333/

„Peinlich, peinlich – Wenn das Vorstellungsgespräch zum Desaster wird“ (2013), unter karriere-guru.de/peinlich-peinlich-wenn-das-vorstellungsgesprach-zum-desaster-wird/

„Die peinlichsten Ausrutscher beim Vorstellungsgespräch“, unter www.stepstone.de/Karriere-Bewerbungstipps/bewerbungstipps/das-vorstellungsgespraech-teil-ii-die-peinlichsten-ausrutscher-der-bewerber.cfm

„Das Vorstellungsgespräch: Nachbereitung als

Vorbereitung für das nächste Mal“, unter www.stepstone.de/Karriere-Bewerbungstipps/bewerbungstipps/das-vorstellungsgespraech-teil-iv-nachbereitung-als-vorbereitung-fuer-das-naechste-mal.cfm

Hesse, Jürgen: „Typische Todsünden beim Bewerben, die Ihnen jetzt aber erspart bleiben“ (2012), unter www.berufsstrategie.de/nachrichten-jobwelt-bewerbung/typische-todsunden-beim-bewerben.php

„Die unglaublichsten Fehler im Vorstellungsgespräch“ (2014), unter tipps.jobs.de/die-unglaublichsten-fehler-im-vorstellungsgespraech/#.VE-eoSwcTq4

„Die häufigsten Fehler im Bewerbungsgespräch und wie Sie diese vermeiden“ (2010), unter tipps.jobs.de/die-haeufigsten-fehler-im-bewerbungsgespraech-und-wie-sie-diese-vermeiden/#.VE-fNywcTq4

„Körpersprache im Vorstellungsgespräch“ (2010), unter tipps.jobs.de/koerpersprache-im-vorstellungsgespraech-2/#.VE-e3iwcTq4

„Die peinlichsten Ausrutscher der Bewerber“, unter www.bewerbung.de/die-peinlichsten-ausrutscher-der-bewerber/

Ibelgaufs, Renate: Das überzeugende Vorstellungsgespräch. Erfolgreiche Strategien für den ersten Eindruck. Niedernhausen/Ts: Falken Verlag 1997.

Hesse, Jürgen: „Das große Hesse/Schrader Bewerbungshandbuch“, Eichborn 2007



careers LOUNGE

c/o PERIT Consulting GmbH & Co. KG
Maximilianstraße 2, D-80539 München
Telefon: +49 (0) 89 2 05 00 8570
Telefax: +49 (0) 89 2 05 00 8150
E-Mail: welcome@careerslounge.com

CAREERS LOUNGE ist der Treffpunkt für erfolgreiche und inspirierende Persönlichkeiten. Für Menschen, die in Zukunft noch mehr wissen wollen. Für alle, die neue Wege gehen wollen. Im Leben und im Business. CAREERS LOUNGE bringt hochwertige Informationen, nach Ihren Präferenzen. CAREERS LOUNGE hat die exklusiven Vakanzen, die Sie sonst nirgends finden. CAREERS LOUNGE bietet Ihnen den ehrlichen Dialog mit Ihrem Personal Scout, für Ihren persönlichen Turbo im Beruf.

Besuchen Sie uns auf careerslounge.com und erhalten Sie Zugang in eine neue spannende Welt.