

A photograph of two men in business suits. The man on the left has a beard and is smiling. The man on the right has glasses and is laughing. They are holding a large green sign in front of them. The background is a bright, modern office interior with large windows.

# Insider

Jürgen Bockholdt zum Thema:  
„Erfolgreiches Vorstellungsgespräch“

# 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 ansprechen?*

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 langfristige 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.



## **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](mailto: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](http://careerslounge.com) und erhalten Sie Zugang in eine neue spannende Welt.**