

# Das Vorstellungsgespräch

Elf gängige Fragen, elf typische Reaktionen, elf richtige Antworten.

**D**er erste Erfolg: Ihre Bewerbungsunterlagen waren gut, es kommt zum Vorstellungstermin. Regel eins: Natürlich bleiben. Personalmanager wollen einen Menschen kennen lernen, keine Maschine. Ultimativ richtige Antworten auf die Fragen vom Personalexperten gibt es nicht. Aber viele Fragen, die so oder ähnlich in fast jedem Vorstellungsgespräch auftauchen. Kienbaum-Personalberater Thomas Lehment hat die typischsten zusammengestellt, kommentiert häufige, schlechte Antworten (X) und sagt, welche besser (■) wären. Am meisten profitieren Sie, wenn Sie zunächst jede Frage für sich beantworten und erst dann weiterlesen.

## 1 Warum bleiben Sie nicht bei Ihrer jetzigen Firma?

Typisch: „Mit meinen Vorschlägen komme ich nicht durch. Mein Chef gibt mir keine Chance. Außerdem werde ich schlechter bezahlt als die meisten Kollegen.“

X Kein Durchsetzungsvermögen, Nörgler, kommt mit Vorgesetzten nicht zurecht. Neid auf Kollegen, die wahrscheinlich besser sind.

Besser: „Ich suche neue Perspektiven. Die Möglichkeiten bei Ihnen bestehen bei meinem jetzigen Arbeitgeber nicht.“

■ Perfekt. Will weiter kommen, hat Ehrgeiz und wird Einsatz zeigen.

## 2 Wie stellen Sie sich Ihre Arbeit vor?

Typisch: „Eigentlich habe ich noch keine konkreten Vorstellungen. Aber Sie werden mich ja jetzt über Einzelheiten informieren.“

X Personalmanager erwarten, dass sich Bewerber über Firma und Aufgabe informiert haben. Wer das nicht tut, ist dumm oder faul.

Besser: „Ich habe mich im Internet über Ihre Firmenphilosophie informiert. Sie verlangen selbstständiges Arbeiten, das liegt mir. Ich war auch in viele Projekte eingebunden und habe Spaß am Arbeiten im Team gefunden.“

■ Sie zeigen, dass Sie sich mit dem Unternehmen beschäftigt haben, arbeiten eigenverantwortlich, ohne alles allein machen zu wollen.

## 3 Ergreifen Sie bei Meetings das Wort, oder sind Sie eher ein guter Zuhörer?

Typisch: „Ich höre lieber zu und möchte herausfinden, was die anderen denken. Es hat keinen Sinn, dauernd selbst zu reden.“

X Ein Kriecher, der nicht anecken will. Sein Kreativitätspotenzial dürfte gegen null gehen.

Besser: „Ich versuche schon, meine Meinung prägnant vorzutragen. Ich kann aber auch zuhören, aus dem Gesagten Schlüsse ziehen und die in die Diskussion einbringen.“

■ Vertritt eine klare Auffassung ohne zu monologisieren. Berücksichtigt andere Meinungen, ist vermutlich teamfähig.

## 4 Uns ist Sozialkompetenz wichtig. Wie schätzen Sie sich in diesem Punkt ein?

Typisch: „Sie haben völlig Recht. Sozialkompetenz ist heute das Wichtigste. Meine Softskills halte ich für gut ausgeprägt.“

X Geschwätz! Der Kandidat hat keine Ahnung, worum es eigentlich geht.

Besser: „Unternehmen sind komplizierte soziale Gefüge. Ich hatte bei meiner jetzigen Firma den Eindruck, dass ich damit gut klar komme. Allerdings fehlt es mir noch an sicherem Auftreten vor größeren Gruppen. In dem Punkt muss ich noch an mir arbeiten.“

■ Selbstbewusst, aber nicht überheblich. Traut sich sogar, Schwächen anzusprechen.

## 5 Was waren Ihre größten Erfolge und Mißerfolge?

Typisch: „Der größte Erfolg war mein gutes Examen. Ein Misserfolg ist, dass meine Fähigkeiten bisher verkannt wurden.“

X Schiebt die Schuld anderen in die Schuhe. Wahrscheinlich war die Leistung für eine Beförderung unzureichend. Ein guter Studienabschluss sagt nach Jahren im Job wenig aus.

Besser: „Ich bin ein wenig stolz drauf, dass ich drei wichtige Aufträge für meine Firma akquiriert habe. Der größte Misserfolg: Ich habe danach abgehoben, dachte, mir gelänge alles. Prompt ging das nächste

Projekt schief. Aber ich habe daraus gelernt.“

■ Übernimmt Verantwortung für Fehler, ist selbstkritisch und lernfähig.

## 6 Wie reagieren Sie auf Kritik?

Typisch: „Wenn Sie unberechtigt ist, bin ich natürlich sauer. Mit berechtigter Kritik kann ich aber ganz gut umgehen.“

X Dürftig. Drückt sich vor einer klaren Antwort, ist wahrscheinlich eine Mimose.

Besser: „Jeder macht Fehler. Kritik verstehe ich eher als Hilfe, auch wenn ich manchmal daran zu kauen habe. Oft kommen dadurch gute Ideen zustande.“

■ Einwandfrei. Ist nicht gleich beleidigt und versucht, aus Kritik Nutzen zu ziehen....

## 7 Warum haben Sie sich gerade bei uns beworben?

Typisch: „Sie haben einen guten Namen, bieten anständige Bezahlung und Sozialleistungen. Auch die Pendelei hätte ein Ende.“

X Beamtentyp. Ihm geht es um Status, Geld und Sicherheit. Jedenfalls nicht um Arbeitsinhalte. Er setzt seine Prioritäten im privaten Bereich.

Besser: „Ich möchte meine bisherigen Erfahrungen in einer verantwortlichen Position umsetzen. Sie bieten mir diese Chance und ich passe gut auf Ihr Anforderungsprofil.“

■ Gesundes Selbstvertrauen.

## 8 Wo liegen Ihre Schwächen?

Typisch: „Ich neige zur Ungeduld, versuche oft meine Position zu vehement durchzusetzen. Dadurch fühlen sich Kollegen gelegentlich überfahren.“

X Heiße Luft. Hat ein Bewerbungsbuch gelesen und will Stärken wie Durchsetzungsvermögen als Schwäche verkaufen.

Besser: „Kollegen bemängeln, dass ich zu oft harmoniebedürftig bin und in Team-Diskussionen klarer Position beziehen sollte. Ich beobachte mich dabei jetzt intensiver und setze mich auch stärker durch.“

■ Erkennt den Wert von Feedback, steht zu seinen Schwächen und arbeitet an sich.

## 9 Was treibt Sie morgens aus dem Bett?

Typisch: „Das frage ich mich auch manchmal. Aber letztlich kann ich im Schlaf kein Geld verdienen.“

X Hat keine gute Beziehung zu seinem Job. Arbeiter, um zu leben.

Besser: „Als erstes unsere kleine Tochter. Dann bin ich zwangsläufig hellwach und freue mich meist auf meine Arbeit, die mir viel Spaß macht. Zugegeben – es gibt Tage, an denen ich am liebsten liegen bleiben würde.“

■ Eleganter Mittelweg. Demonstriert positive Grundeinstellung zum Job, ohne zu dick aufzutragen. Zeigt Schlagfertigkeit und Humor.

## 10 Was würden Sie mit einem Mitarbeiter häufig zu spät kommt?

Typisch: „Das weiß ich nicht. Ich war noch nie in der Position eines Vorgesetzten.“

X Ist dem Personalchef bekannt. Bewerber fehlt Fantasie und Führungsqualität.

Besser: „Ich spreche den Mitarbeiter an, frage nach Gründen, versuche mit ihm eventuelle Probleme zu lösen. Wenn das nicht hilft, drohe ich mit Konsequenzen.“

■ Führungsqualität und Sozialkompetenz.

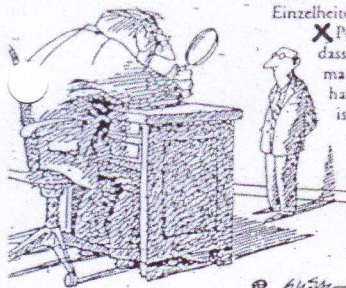
## 11 Wie viele Meter Gartenschlauch werden jährlich in Deutschland verkauft?

Typisch: „Ich verstehe nicht, was die Frage mit dem Job zu tun hat.“

X Bei Verwirrungen wird keine richtige Antwort erwartet, sondern Flexibilität und Kreativität. Beides fehlt.

Besser: „Keine Ahnung. Ich schätze, 40 Prozent aller 40 Millionen Haushalte besitzen eine Immobilie, die Hälfte mit Garten und folglich mit einem Schlauch. Macht etwa acht Millionen Gartenschläuche. Die halten im Durchschnitt etwa vier Jahre und sind 25 Meter lang. Also müssten jährlich zirkä 50 Millionen Meter Schlauch verkauft werden.“

■ Alle Achtung. Die Zahlen spielen keine Rolle. Wichtig ist ein pflichtiger Lösungsansatz.



© Altmann