

Vorstellungsgespräch: Schlagfertig antworten

Beim Bewerbungsgespräch möchten die Personaler viel über den Bewerber erfahren. Auf die meisten Fragen kann man sich durchaus vorbereiten.

"Unser Unternehmen plant in Kanada eine Niederlassung. Wie würden Sie diese Aufgabe angehen?" Solche Überraschungsangriffe dienen nicht dazu, zu prüfen, ob die Bewerberin in fünf Minuten ein komplettes Firmenansiedlungskonzept aus dem Ärmel schüttelt – das kann man von niemandem erwarten. Wohl aber, wie der Kandidat reagiert. Ob er sich schocken lässt oder schlagfertig und mit Witz darauf eingeht. Neben analytischen Fähigkeiten zielt so ein Fragentyp eher darauf ab, etwas über den Charakter, über die Person der Bewerberin zu erfahren.

Gut zuhören und natürlich bleiben

Es geht dem Unternehmen darum, den Bewerber oder die Bewerberin als Fachkraft und als Mensch kennen zu lernen. Die Personalleute möchten den Stellenbewerber erleben, wie er sich in einer Gesprächssituation verhält. Ist er kommunikativ oder eher verschlossen, nimmt er aktiv am Gespräch teil, ist er spontan, kann er sachlich argumentieren, Argumente abwägen und auf sein Gegenüber eingehen? Auch die Belastbarkeit in unvorhergesehenen Situationen mit verschiedenen unbekanntem Gesprächspartnern wird gerne geprüft. Am ehesten gelingt es, dieses wichtige erste Gespräch zu bestehen, indem man sich offen und aufgeschlossen gibt und sich nicht verstellt. Dabei gilt: gut zuhören, gestellte Fragen offen und ehrlich beantworten, gelassen bleiben, bei unangenehmen Fragen sich durchaus eine kurze Bedenkpause einräumen lassen. Man soll zu den eigenen Fähigkeiten stehen ohne hoch oder tief zu stapeln.

Standardfragen

Auf die folgenden Fragenkomplexe, die natürlich nie in Gänze auftreten werden, kann man sich durchaus vorher Antworten überlegen. Sie zielen darauf ab, die Persönlichkeit und die fachliche Eignung zu erkennen.

Einleitungsfrage:

"Erzählen Sie uns etwas von sich und warum Sie sich bei uns beworben haben." Solche allgemein gehaltenen Aufforderungen sind nach einer kurzen Small Talk Phase zu Beginn des Gesprächs üblich. Aus der Art der Darstellung des beruflichen Werdegangs erkennen Personalfachleute schnell, ob Sie auf die zu besetzende Stelle infrage kommen. Interessenten sollten nichts beschönigen aber auch nicht ihr Licht unter den Scheffel stellen.

Anschliessende Fragen könnten sein:

- Warum gerade unsere Firma
- Was qualifiziert Sie für diese Stelle besonders
- Ihre Erwartungen an die Stelle
- Was erwarten Sie von ihren Vorgesetzten
- Was bringen Sie unserer Firma
- Wie schätzen Sie Ihre Stärken und Schwächen ein
- Beruflichen Erfolge, Misserfolge
- Was wollen Sie noch lernen
- Flexibilität
- Belastbarkeit/Überstunden/Wochenendarbeit
- Mobilität

Speziell zum beruflichen Werdegang:

- Berufsausbildung
- Studium/Vertiefungsschwerpunkt
- Häufigkeit der Stellenwechsel
- Beschreibung früherer Stellen: Was gefiel daran bzw. was nicht
- Kündigungsgründe (falls vorhanden)
- Nicht abgeschlossene Ausbildungen
- Lücken im Lebenslauf

Fragen zum Privatleben:

- Hobbys
- Art der Partnerschaft
- Scheidung
- Kinder
- Lebensgewohnheiten
- Wie macht man Urlaub
- Krankheiten
- Vereinsmitgliedschaft

Fragen an Führungskräfte:

- Einschätzung der eigenen Konfliktlösungsfähigkeit
- Planungsfähigkeit
- Organisationsfähigkeit
- Überzeugungsfähigkeit
- Führungsfähigkeit
- Schildern eines Konfliktlösungsfalls
- Schildern eines gelungenen Projekts
- Wie möchten Sie Personal fördern
- Welches sind Ihre Führungsgrundsätze

Ein Wust von potentiellen Fragen – ohne Zweifel. Je gründlicher sich Stellenbewerber/innen auf sie vorbereiten, desto mehr Kapazität steht ihnen im Bewerbungsgespräch zur Verfügung und desto kleiner ist der Überraschungseffekt.

Im Personalgespräch kommt jedoch schnell zum Vorschein, ob der Bewerber diese Stelle wirklich will. Manche Gespräche scheitern, weil sich der Bewerber nicht im Klaren über die Position ist. Falls Sie immer an der letzten Hürde, dem Vorstellungsgespräch scheitern, sollte unbedingt geklärt werden, woran das liegt. Vielleicht genügt ein Rhetorikkurs oder ein spezielles Bewerbungstraining.

Quelle

S&B Institut für Berufs- und Lebensgestaltung, <http://www.s-b-institut.de/>
Autorin: Dorothee Beck