

Hesse/Schrader

**MEHR
ERFAHREN**

Training Vorstellungsgespräch

Vorbereitung
Fragen und Antworten
Körpersprache und Rhetorik

Zusatzmaterialien
und Tipps



STARK

Inhalt

Endlich eingeladen ...	4	Berufliche Kompetenz und Eignung	99
90 Hauptfragen im Überblick	6	Informationen für den Bewerber	103
Vorbereitung: Ihr Schlüssel zum neuen Job	12	Arbeitskonditionen	103
Ausgangsbasis: Kompetenz	12	Fragen des Bewerbers	105
Ergebnis: Leistungsmotivation	13	Abschluss des Gesprächs und Verabschiedung	105
Kern: Persönlichkeit	14	Spezialfragen an Frauen	108
Start: Selbsteinschätzung	17	Spezialfragen an ältere Arbeitsuchende	110
Wichtig: Akzentverschiebung	26	Spezialfragen an Hochschulabsolventen	110
		Spezialfragen an Arbeitslose	111
		Spezialfragen an Führungskräfte	111
		Auf den Punkt gebracht	112
Einstimmung	31	Ergänzungen	114
Vorbereitung und Rollenbewusstsein	31	Körpersprache	114
Googeln Sie doch mal ...	32	Kleidung – was Sie anziehend macht	119
Spielregeln des Vorstellungsgesprächs	34	Organisatorisches und Anreise	120
Richtig argumentieren – besser überzeugen	35	Nützlich	123
Botschaften entwickeln und vermitteln	40	Nachbereitung	123
Frage-Antwort-Techniken	44	Vorbereiten auf das zweite Vorstellungsgespräch	126
Die »Königsfragen«	44	Frustrationstoleranz – vom Umgang mit Absagen	127
Überblick, Einblick, Ausblick	50	Zusammengefasst	128
Die wichtigsten Fragen im Überblick	52	Gehaltsverhandlungen	129
Fragetypen und Frageformen	54	Merksätze zum Vorstellungsgespräch	132
Erweiterte Frageformen	56	Über uns, die Autoren, unsere Bücher und das Büro für Berufsstrategie	134
Strategien und Techniken, Tipps und Tricks	60		
Rhetorik – wie Sie besser argumentieren	63		
Einwände – wie Sie ihnen am besten begegnen	64		
Peinlichkeiten – wie Sie mit schwierigen Fragen besser klarkommen	65		
Stressinterview – wie Sie ganz gelassen bleiben	66		
Gut zu wissen – Ihr Recht auf Lüge	70		
Der Gesprächsablauf im Einzelnen	71		
Die telefonische Vorabbefragung	71		
Das Vorstellungsgespräch und sein Verlauf	74		
Begrüßung und Einleitung des Gesprächs	75		
Bewerbungsmotive und Leistungsmotivation	76		
Beruflicher Werdegang und aktuelle Arbeitssituation	83		
Persönlicher, familiärer und sozialer Hintergrund	90		
Gesundheitszustand	98		
		MERKBLÖCKE	12, 16, 22, 29, 34, 56, 119
		FEHLER, IRRTÜMER UND FALLEN	14, 49, 53, 57, 124, 128
		PRAXISBEISPIELE	5, 30, 35, 45, 65, 69, 120
		LERNTESTS	54, 61, 67, 70, 72, 111, 122, 127, 131, 133

Endlich eingeladen ...

Herzlichen Glückwunsch – Sie sind zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden! Ihre schriftlichen Bewerbungsunterlagen haben genau dies bewirkt: Man ist aufmerksam, idealerweise sogar richtig neugierig auf Sie geworden und will Sie jetzt kennenlernen. Auf der Auswähler-, der Arbeitsplatzanbieterseite hat man sich unter den vielen Bewerbern, deren Unterlagen vorliegen, für Sie und eventuell bis zu neun weitere Bewerber entschieden. Insgesamt zehn Kandidaten will der Arbeitsplatzanbieter also in diesem Fall näher kennenlernen, um sich dann für den angeblich Bestgeeigneten zu entscheiden. In der Regel werden jedoch meistens nur 5–7 Bewerber eingeladen.

Ihre Chance, den Arbeitsplatz zu bekommen, ist zum Greifen nah!

Zufrieden? Einerseits können Sie das natürlich sein, andererseits sind Sie vielleicht jetzt schon aufgeregt, weil Sie nicht wissen, was im Vorstellungsgespräch auf Sie zukommen wird. Sie möchten sich daher auf diese erste persönliche Begegnung optimal vorbereiten. Nichts darf dabei schiefgehen: Sie wollen überzeugen und die neun Mitbewerber ...

Aber klären wir doch – bevor Sie sich über Ihre Konkurrenten Gedanken machen – zunächst einmal, worauf es ankommt, wenn man wie Sie sein Gegenüber nachhaltig davon überzeugen möchte, dass man selbst genau der oder die Richtige für den zu besetzenden Job ist. Was sind also die Essentials für eine erfolgreiche Selbstdarstellung? Oder einfacher gefragt: Warum bekommt einer einen neuen Job und der andere nicht?

Diese zunächst recht einfach klingende Frage hat es bei längerer Betrachtung in sich. Sie enthält – korrekt beantwortet – den »Schlüssel zu Ihrem neuen Job«. Interessiert an diesem Schlüssel? Dann los! Und sagen Sie jetzt bitte nicht: »Na, so allgemein lässt sich das doch gar nicht beantworten, es kommt immer darauf an. Also der Arzt bekommt seinen Job, weil es Kranke gibt, und der Zoodirektor ...«

Nein, es gibt sie wirklich, die klare Antwort, und damit auch den »Türöffner« auf dem Weg zum neuen Arbeitsplatz. Schreiben Sie bitte unten spontan Ihre Antwort auf. Ihre im Folgenden notierten ersten Überlegungen zu dieser entscheidenden Frage sind Teil des Trainingsprozesses für die Vorbereitung Ihrer überzeugenden Vorstellung beim zukünftigen Arbeitgeber. Diese Vorgehensweise ist weitaus Erfolg versprechender, als wenn Sie jetzt gleich umblättern, weiterlesen und sich mit unserer vorgegebenen Lösung zufriedengeben.

Übung

Aus meiner Sicht bekommt jemand einen Arbeitsplatz, weil ...



1. _____

2. _____

3. _____

Ihre Antwort könnte z. B. etwa so lauten:

1. weil er etwas Besonderes kann,
 2. weil er bereit ist, etwas Besonderes zu leisten,
 3. weil er besonders gut zu den bereits vorhande-
 nen Mitarbeitern und ins Unternehmen passt.
 ...platz,
 Aus meiner Sicht bekommt jemand einen Arbeits-

Und welche Antworten haben Sie auf der vorhergehenden Seite notiert? Ähneln sie den oben genannten drei Punkten? Und würden Sie Letzteren denn zustimmen? Treffen diese eventuell im direkten Vergleich eher zu als Ihre eigenen Antworten? Wir werden Ihnen unseren Standpunkt im Folgenden näher erläutern. Ob jemand einen Job bekommt, hängt nach unserer über 30-jährigen Erfahrung von drei Beurteilungs- und Auswahlkriterien ab:

- Kompetenz
- Leistungsmotivation
- Persönlichkeit

Kompetenz

Beim Auswahlkriterium Kompetenz geht es um die beruflichen Kenntnisse des Bewerbers. Ein Arbeitsplatzanbieter will wissen, ob der Bewerber über die erforderlichen allgemeinen und fachlichen Qualifikationsmerkmale für den zu besetzenden Job verfügt.

Leistungsmotivation

Beim Auswahlkriterium Leistungsmotivation geht es um die Antriebskraft und die Bereitschaft des Bewerbers, etwas Außerordentliches zur Verwirklichung der Unternehmens- bzw. Institutionsziele zu leisten. Die Arbeitsplatzanbieter wollen wissen, was den Bewerber bewegt, was seine Motive für die Wahl genau dieses Arbeitsplatzes und dieser Aufgabe sind.

Persönlichkeit

Beim Auswahlkriterium Persönlichkeit geht es um die Wesensart des Bewerbers, um seinen Charakter und um die Frage, wie gut der neue Mitarbeiter in das vorhandene Team und zum Unternehmen passt. Die Arbeitsplatzanbieter interessiert, ob der Bewerber Sympathiegefühle mobilisiert, ob man sich mit ihm »wohl fühlen« kann, mit ihm gerne zu-

Von besonderer Bedeutung: Ihr Selbstbewusstsein

»Und?«, fragt der Personaler eines Pharmakonzerns unseren Bewerber, einen gestandenen, promovierten Chemiker Anfang 40, kaum dass die Begrüßung stattgefunden hat.

»Wovon wollen Sie mich denn überzeugen?« Pause, kurzes Schweigen. Das sitzt bei unserem Kandidaten wie ein Peitschenhieb. »Ich, äh ... ich will Sie überhaupt nicht überzeugen, also, äh, ich will Sie natürlich schon überzeugen, äh, von mir, selbstverständlich, äh, können wir noch einmal von vorn anfangen, bitte ...?«

Wenn Sie ein klares Kommunikationsziel im Kopf haben, Ihre Botschaften sorgfältig zusammengestellt und Ihre Argumente dafür beisammenhaben, stottern Sie nicht mehr herum.



sammenarbeiten würde – oder anders formuliert, ob die »persönliche Chemie stimmt«. Auch immer eine Frage des Vertrauens!

Noch einmal kurz zusammengefasst: Bei einem Vorstellungsgespräch stehen Ihre Kompetenz (**K**), Ihre Leistungsmotivation (**L**) und Ihre Persönlichkeit (**P**) auf dem Prüfstand. Diese drei entscheidend wichtigen Beurteilungskriterien (im Folgenden kurz **KLP** genannt) spielen nicht nur bei der gesamten Bewerbung, sondern auch und vor allem während des Auswahlprozesses Vorstellungsgespräch eine, man könnte fast sagen: die Hauptrolle.

Grund genug, sich diese drei Schlüsselbegriffe oder Keywords noch einmal genauer anzusehen und sich intensiv mit dem Hintergrund von Vorstellungs- und Auswahlgesprächen auseinanderzusetzen.

Ansonsten werden Sie sicherlich folgende zwei Fragen beschäftigen:

- Was werden *die* mich fragen?
- Und was soll ich *denen* erzählen?

Genau dabei werden wir Sie konkret unterstützen. Denn: Was Sie gefragt werden, steht schon jetzt fest. Und was Sie darauf antworten, erarbeiten wir uns vorab gemeinsam. Na, dann kann's ja losgehen ... Zuerst stellen wir Ihnen die 90 wichtigsten Fragen im Überblick vor.

90 HAUPTFRAGEN IM ÜBERBLICK

Was kann im Vorstellungsgespräch an Fragen auf Sie zukommen? Nichts, was Sie hier mittels dieses umfangreichen Fragenkataloges nicht bereits hätten vorbereiten können. Die wichtigsten 90 Hauptfragen sowie etwa 150 Frage-Varianten zeigen wir Ihnen hier im Überblick (Die Sterne zeigen, wie wichtig die Fragen sind. *** = am wichtigsten). Darunter finden Sie Formulierungen, die in eine ähnliche Richtung zielen.

- 1. Warum haben Sie sich bei uns für diese Aufgabe / Position beworben? *****
 - Wie ist es eigentlich zu Ihrer Bewerbung als ... bei unserem Unternehmen / unserer Institution gekommen?
 - Was reizt Sie an dieser Aufgabe / Position?
 - Warum wollen Sie gerade bei uns, in unserem Unternehmen / unserer Institution arbeiten?
- 2. Warum haben Sie vor, den Arbeitsplatz zu wechseln? ****
 - Weshalb wollen Sie Ihre jetzige Tätigkeit / Position aufgeben?
 - Warum haben Sie Ihren letzten Arbeitsplatz aufgegeben / verloren etc.?
 - Warum haben Sie in Ihrer jetzigen Firma / Institution keine Veränderungsmöglichkeiten / Aufstiegschancen (warum diese Sackgasse)?
 - Was sind die Gründe für Ihre Unzufriedenheit?
- 3. Was erwarten Sie für sich / von uns / dem Job? *****
 - Was reizt Sie an der neuen Aufgabe?
 - Was erhoffen Sie sich?
 - Was sind allgemein Ihre Erwartungen / Pläne / Hoffnungen?
 - Was erwarten Sie speziell von uns, was erhoffen Sie sich?
- 4. Was hat Ihnen bisher an Ihrer Aufgabe / Position gefallen, was missfallen und warum? ****
 - Üben Sie Ihre jetzige berufliche Tätigkeit gerne aus?
 - Was glauben Sie, ist bei uns anders?
- 5. Wie lange tragen Sie sich schon mit dem Gedanken, den Arbeitsplatz zu wechseln?**
 - Sind Sie spontan auf die Idee gekommen, den Arbeitsplatz zu wechseln?
 - Wie lange können Sie sich noch vorstellen, in der momentanen Position / Situation zu verbleiben?
- 6. Wie gut kennen Sie uns bereits, ... unsere Produktion / Marktposition / Dienstleistungen usw.? ****
 - Woher ist Ihnen unser Unternehmen / unsere Institution bekannt?
 - Wie stellen Sie sich Ihre Tätigkeit bei uns vor?
- 7. Haben Sie einen besonderen (persönlichen) Bezug zu unserem Unternehmen?**
 - Kennen Sie Mitarbeiter aus unserem Haus?
 - Was haben die Ihnen denn so alles über uns erzählt?
- 8. Haben Sie zurzeit noch andere Bewerbungsverfahren laufen? ***
 - Gibt es schon konkrete Verhandlungen bzw. Ergebnisse?
 - Haben Sie in der letzten Zeit bereits Vorstellungsgespräche im Rahmen von Bewerbungen für vergleichbare Positionen geführt?
- 9. Was bewog Sie dazu, im Jahre 20XX und dann 20XX den Arbeitsplatz zu wechseln? ***
 - Warum haben Sie bisher nicht (oder nur so selten) Ihren Arbeitsplatz gewechselt?
 - Können Sie sich vorstellen, zu einem späteren Zeitpunkt in die alte (jetzige) Firma zurückzukehren?
- 10. Wie stellen Sie sich (im Idealfall) Ihre Arbeit / Aufgaben bei uns vor? ***
 - Was sind – aus Ihrer Sicht – die Vor- und Nachteile der von uns angebotenen Position, und wie wollen Sie damit umgehen?
 - Was hat für Sie Priorität bei Ihrer Arbeit?
- 11. Auf welche Ihrer beruflichen Leistungen und Erfolge sind Sie besonders stolz? Und jetzt zu Ihren Misserfolgen ... *****
 - Was sind Ihre (beruflichen) Highlights / Schwachpunkte?
 - Mit welchen Schwierigkeiten hatten Sie sich auseinanderzusetzen?
 - Welche (beruflichen) Siege / welche Niederlagen haben Sie zu verzeichnen?

12. Was möchten Sie in 3 / 5 / 10 Jahren erreicht haben? ***

- Wie sehen Sie Ihre Zukunft?
- Was sind Ihre Ziele? (eventuell unterteilt nach beruflichen und persönlichen Zielen)

13. Was glauben Sie: Wie schnell werden Sie zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen können?

- Was meinen Sie: Wie lange brauchen Sie für die Einarbeitung?
- Wann werden Sie für uns profitabel arbeiten können?

14. Wie arbeiten Sie unter Stress?

- Wie kommen Sie unter starkem Zeitdruck zurecht?
- Wie effizient ist Ihre Zeit- und Arbeitsorganisation?
- Wie sieht Ihr Zeitmanagement aus?

15. Welche Arten von Situationen belasten / deprimieren / frustrieren Sie?

- Was lässt bei Ihnen ein richtiges Gefühl des Unwohlseins aufkommen?
- Was macht Ihnen Sorge / Angst? Was ist Ihnen ein Horror?

16. Wie würden Sie Ihren Arbeitsstil beschreiben? *

- Wie organisieren Sie Ihren Arbeitsalltag?
- Wie gehen Sie im Einzelnen an Arbeitsaufgaben heran?

17. Wenn die Firmensituation es erfordert: Wären Sie auch bereit, in eine andere Stadt / in ein anderes Land umzuziehen? *

- Würden Sie bei uns auch eine andere Aufgabe übernehmen, wenn es die Situation erfordert?

18. Haben Sie sich auf das heutige Gespräch vorbereitet?

- Wie haben Sie sich über uns informiert?
- Welche Bedeutung hat dieser Termin bei uns für Sie?

19. Mit welcher schwierigen Frage rechnen Sie heute in unserem Gespräch?

- Welches Thema aus unserer Branche, aus dem Aufgabenbereich liegt Ihnen eher nicht?

BERUFLICHER WERDEGANG UND AKTUELLE ARBEITSSITUATION

20. Schildern Sie uns Ihren beruflichen Werdegang. **

- Wie kam es zu Ihrer Berufswahl?
- Wie kam es, dass Sie da und dort gearbeitet haben?

21. Wo liegen / lagen Ihre Arbeitsschwerpunkte? ***

- Was machen Sie aktuell?
- Was für Probleme müssen Sie arbeits-/organisationstechnisch bewältigen?
- Auf welchem Sektor lag Ihr Ausbildungs-/Studienschwerpunkt?

22. Warum machen Sie das, was Sie machen (Beruf / Position / Aufgabe)? ***

- Aus welchen Gründen haben Sie sich für den Beruf / die Branche / die Arbeitsplätze X, Y und Z entschieden?
- Und warum jetzt für diese neue Position in unserem Haus?

23. Welche Gebiete Ihrer Berufsausbildung / Berufstätigkeit haben Ihnen besonders gelegen / liegen Ihnen besonders? Und welche gegebenenfalls auch nicht so?*

- Für welches Fach / Gebiet haben Sie sich in Ihrer Berufsausbildung am meisten engagiert? Und welches haben Sie eher vernachlässigt?
- Welche wichtigen beruflichen Aufgaben / Herausforderungen hatten Sie bisher zu bewältigen?

24. Schildern Sie einmal den Ablauf eines für Sie typischen Arbeitstages. *

- Was sind zurzeit Ihre konkreten Arbeitsaufgaben?
- Was machen Sie davon gerne, was eher ungerne?

25. Warum haben Sie Ihren Arbeitgeber öfter bzw. selten gewechselt? *

- Welche Art von Problemen hatten Sie mit früheren Arbeitgebern?

26. Wie bilden Sie sich fort? **

- An welchen Fortbildungsmaßnahmen haben Sie teilgenommen und wer hat diese initiiert?

27. Was schätzen Sie an Ihren Arbeitskollegen /Vorgesetzten – was nicht? *

- Was zeichnet Ihrer Meinung nach einen guten Vorgesetzten aus?
- Was einen guten Mitarbeiter?
- Jetzt diese beiden Fragen mit umgekehrten Vorzeichen (... schlechten Vorgesetzten ...usw.)
- Welche Verhaltensweisen/Eigenschaften stören Sie an anderen Menschen am meisten? (und umgekehrt: Was schätzen Sie an anderen Menschen?)

28. Fühlen Sie sich in Ihren beruflichen Leistungen von Ihren früheren Vorgesetzten angemessen beurteilt?

- Wie fühlen Sie sich in Ihren Arbeitszeugnissen beurteilt?

29. Was würden Sie gern an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz/ Unternehmen verändern, wenn Sie Veränderungen durchführen könnten, wie Sie wollten?

- Welche Probleme oder gar Missstände gibt es an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz/in Ihrem aktuellen Unternehmen?

30. Was war bisher Ihr schönster Triumph/ Ihr größter (Arbeits-)Erfolg? **

- Auf welche (beruflichen) persönlichen Leistungen/Ergebnisse sind Sie stolz?

31. Was war bisher Ihr schlimmstes, unangenehmstes (Arbeits-)Erlebnis? **

- Was war Ihre größte (berufliche) Niederlage, Enttäuschung, Ihr größter Misserfolg?

32. Wenn Sie in Ihrer Ausbildung und beruflich noch einmal ganz von vorn anfangen könnten – was würden Sie anders machen? *

- Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Beruf/Ihrer Berufswahl?
- Welche beruflichen/ausbildungsbezogenen Fehler würden Sie nicht noch einmal machen?
- Haben Sie Förderer/Vorbilder?
- Wie sieht Ihr Ideal-/Traumjob, Ihre Traumaufgabe/-position aus?

33. Haben Sie an Ihren bisherigen Arbeitsplätzen persönliche Erfahrungen mit den Themen Konflikte, Streit und Mobbing gemacht?

- Was fällt Ihnen zu den Themen Streit/Intrigen/Mobbing am Arbeitsplatz ein?

34. Bei Ihrem beruflichen Werdegang: Warum haben Sie z. B. nicht XYZ gemacht?

- Wie erklären Sie sich die Probleme an Ihrem jetzigen Arbeitsplatz?

35. Sind Sie der Meinung, auf Ihre möglichen neuen beruflichen Aufgaben gut vorbereitet zu sein?

- Wie können Sie sicherstellen, in Ihrer neuen Aufgabe bei uns nicht zu versagen?

36. In welchen Situationen fällt es Ihnen besonders leicht /schwer, Entscheidungen zu treffen, und warum?

- Beschreiben Sie uns mal, wie Sie am häufigsten zu einer Entscheidung gelangen. Und ist das der einzige Weg? Welche Wege noch ...?

37. Was lässt Sie eine Entscheidung revidieren?

- Erzählen Sie uns ganz konkret, wie Sie mit einem offensichtlichen Irrtum Ihrerseits umgegangen sind.

38. Wie gehen Sie mit Vorgesetztenentscheidungen um, die Sie eigentlich nicht mittragen möchten?

- Was machen Sie, wenn Dinge sich anders entwickeln, als Sie es geplant haben?

39. Schildern Sie uns einmal eine schwierige, knifflige Situation aus Ihrem Arbeitsalltag und wie Sie damit umgegangen sind.

- Mit welcher Sorte von Problemen kommen Sie eher schlechter zurecht?

PERSÖNLICHER, FAMILIÄRER UND SOZIALER HINTERGRUND

40. Wir wollen Sie gerne kennenlernen, erzählen Sie uns etwas über sich. ***

- Wie würden Sie sich kurz charakterisieren?
- Was sollten wir über Sie persönlich wissen?
- Was meinen Sie – wie würde Sie ein Freund/ ein Gegner beschreiben? Wie Ihr Chef?
- Auf welche menschlichen Qualitäten legen Sie bei sich/bei anderen besonderen Wert?

41. Was sind Ihre Stärken, was Ihre Schwächen und wie sind Sie zu dieser Erkenntnis gekommen? ***

- Was ist Ihr größter Erfolg/Misserfolg (beruflich/privat)?
- Was war bisher in Ihrem Leben Ihr schlimmstes Erlebnis?

42. Wie werden Sie von Arbeitskollegen / Vorgesetzten / Freunden / Bekannten eingeschätzt? *

- Was würde Ihr ... über Sie sagen, wenn ich ihn/sie jetzt z. B. zum Thema ... befragen würde?
- Was denkt Ihr Chef über Sie?
- Was hält Ihr Chef von Ihnen und Ihrer Arbeitsleistung?

43. Was schätzen Sie generell an anderen Menschen, was nicht (Arbeitskollegen / Vorgesetzte / Freunde / Bekannte)?

- Haben Sie Leitbilder?
- Gibt es in Ihrem Leben eine Person, die Sie besonders beeindruckt hat? Erzählen Sie, warum.
- Was haben Sie an Ihrem Chef/Ihren Kollegen/Mitarbeitern geschätzt?
- Was missfällt Ihnen an Ihrem Chef/Ihren Kollegen/Mitarbeitern?
- Welche Eigenschaften sollte Ihr Vorgesetzter/Vertreter/Nachfolger haben? Und welche nicht?

44. Warum sollten wir gerade Sie einstellen? **

- Was haben Sie uns zu bieten?
- Was unterscheidet Sie von anderen Bewerbern?

45. Wenn die Rollen in diesem Gespräch vertauscht wären – welche Fragen würden Sie stellen?

- Gibt es ein Thema, über das wir noch nicht gesprochen haben, das aber wichtig für Sie wäre?

46. Welche Interessen, welche Hobbys haben Sie? ***

- Wir wollen Sie als Menschen kennenlernen. Was machen Sie neben Ihrer Berufstätigkeit?
- Welche Sportarten betreiben Sie?

47. Womit können Sie sich selbst eine Freude machen – wie tanken Sie auf?

- Haben Sie aktuelle Wünsche außerhalb der beruflichen Thematik?
- Wenn Sie drei Wünsche frei hätten ...?
- Ein Riesenlottogewinn – was täten Sie ...?

48. Was ist Ihr wichtigster Motivator?

- Wofür schlägt Ihr Herz, was ist Ihnen wirklich wichtig?

49. Gestatten Sie eine Überraschungsfrage, auf die Sie ganz spontan antworten dürfen? Was für ein Gerät, was für eine Maschine aus dem Küchenbereich wären Sie gerne?

50. Was bedeutet Teamarbeit für Sie? *

- Wie gerne/gut können Sie mit anderen zusammenarbeiten?
- Mit wem arbeiten Sie gerne zusammen, mit wem nicht?

51. Hatten Sie schon mal Schwierigkeiten mit Vorgesetzten und/oder Kollegen? Wenn ja: Mit wem? Und warum? Wie sind Sie damit umgegangen? Was haben Sie daraus gelernt?

- Mit welchen Menschen arbeiten Sie gern/ungern zusammen?

52. Was erwarten Sie von Ihrem zukünftigen Vorgesetzten?

- Wie und was wäre für Sie ein idealer Vorgesetzter?

53. Worüber können Sie sich so richtig ärgern?

- Was macht Sie wütend?
- Was bereitet Ihnen Sorgen?

54. Wie gehen Sie mit Kritik um?

- Sind Sie leicht zu kränken?
- Wie gehen Sie generell mit Kränkungen um?

55. Was sind Ihre ganz persönlichen Lebensziele?

- Was möchten Sie persönlich für sich in naher/ferner Zukunft erreichen?

56. Was sind Ihrer Meinung nach die größten Missstände in der Welt, in unserem Land, in Ihrer Heimatstadt, in dem Unternehmen, in dem Sie zurzeit arbeiten? *

- Wenn es in Ihrer Macht stünde: Was würden Sie ändern ...?

57. Nennen Sie bitte spontan die fünf Menschen, die Sie am meisten bewundern. Warum?

- Benennen Sie uns Ihre Vorbilder ...

58. Angenommen Zeit und Geld spielten überhaupt keine Rolle: Wie würden Sie Ihr Leben gestalten?

- Was für einen Lebenstraum haben Sie?

59. Wie sieht Ihre aktuelle Lebenssituation aus? **

- Wie ist Ihr Familienstand?

60. Stellen Sie uns doch bitte einmal kurz Ihre Familie vor.

- Was macht Ihre Frau/Ihr Mann beruflich?

61. Welche Haltung hat Ihr Lebenspartner/ Ihre Umgebung zu Ihrem Beruf? *

- In welcher Weise werden Sie von Ihren ... unterstützt?
- Was sagt Ihr Lebenspartner zu Ihren Plänen? Gibt es da eventuell Probleme? (Umzug/ Arbeitszeiten etc.)
- Haben Sie Ihr Bewerbungsvorhaben mit Ihrer Familie diskutiert?

62. Gibt es Bereiche oder Themen, in denen Sie sich besonders engagieren?

- Sind Sie ehrenamtlich/sozial engagiert?
- Sind Sie ein politischer Mensch?
- Für wen oder was können Sie sich engagieren?

63. Mit welchen Menschen sind Sie gerne zusammen und was verbindet Sie mit diesen?

- Wer kommt mit Ihnen gut klar, wer nicht, und warum?

64. Was machen Sie lieber zusammen mit anderen / was lieber alleine?

- Was bedeutet Teamarbeit für Sie?

GESUNDHEITZUSTAND

65. Waren Sie schon mal ernsthaft krank? **

- Bestehen bei Ihnen gesundheitliche Einschränkungen mit beruflichen Auswirkungen?
- Gab es Krankenhausaufenthalte/Unfälle, leiden Sie an Allergien?
- Waren Sie im letzten Jahr mehr als zweimal beim Arzt?
- Haben Sie einen Hausarzt?

66. Unter welchen chronischen Erkrankungen leiden Sie, wenn auch vielleicht nur ganz geringfügig?

- Sind Sie gesundheitlich eingeschränkt?
- Sind Sie bereits einmal über einen längeren Zeitraum krank gewesen?

67. Treiben Sie Sport?

- Wie halten Sie sich fit?
- Was tun Sie für Ihre Gesundheit?
- Gibt es in Ihrer persönlichen/familiären Umgebung Probleme, die Ihren Einsatz/Ihr Engagement erfordern?

BERUFLICHE KOMPETENZ UND EIGNUNG

68. Wie gut kennen Sie sich in unserer Branche/in unserem Metier aus? **

- Wie schätzen Sie die aktuelle (zukünftige) Marktsituation ein?

69. Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Anforderungen, die großen Herausforderungen, die mit dieser Aufgabe und Position verbunden sind?

- Welche Eigenschaften, welches Können sind bei dieser Aufgabe, die Sie übernehmen wollen, wohl etwa die wichtigsten?

70. Kennen Sie ... (dieses Verfahren, die Person, die Diskussion etc.)? *

- Was ist Ihre Meinung über ...?
- Wie beurteilen Sie ...?
- Was würden Sie machen, wenn ...?

71. Welche Weiterbildungen, Kongresse, Fachtagungen etc. haben Sie in der letzten Zeit besucht?

- Welche Publikation (Fachbuch/Artikel) aus Ihrem Arbeitsgebiet hat Sie in der letzten Zeit besonders beschäftigt?
- Welche Fachpublikationen haben Sie abonniert/lesen Sie regelmäßig?

72. Wie halten Sie sich über berufs- / fachspezifische Entwicklungen und Neuerungen auf dem Laufenden?

- Wie bilden Sie sich fort?

73. Welche richtungsweisenden neuen Trends erkennen Sie in Ihrem Arbeitsgebiet?

- Erzählen Sie uns etwas über die aktuellen Entwicklungen in der X-Branche.

74. Wie organisieren Sie sich Ihre Arbeit?

- Schildern Sie uns den Anfang eines typischen Arbeitstages.
- Was, glauben Sie, ist wichtig bei der Besetzung dieser Position?

75. Was schätzen Sie: Wie lange brauchen Sie, um sich bei uns in Ihr neues Aufgabengebiet einzuarbeiten? *

- Auf welchem (für uns wichtigen) Gebiet haben Sie noch größere Defizite und was gedenken Sie dagegen zu tun?

76. Warum sind Sie für uns der / die richtige / beste Kandidat / -in? ***

- Können Sie uns noch einmal verdeutlichen: Was spricht für und was gegen Sie als unseren Kandidaten?
- Was wäre Ihr Beitrag zum Unternehmenserfolg?

77. Haben Sie berufliche Vorbilder?

- Wer hat Sie beruflich beeinflusst/geprägt?

78. Welche Kompetenzen sehen Sie für die Zukunft als besonders erfolgskritisch an?

- Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Auswahlkriterien für eine optimale Besetzung eines / dieses Arbeitsplatzes?

ARBEITSKONDITIONEN

79. Welche Gehaltsvorstellung haben Sie? ***

- Wie hoch sind Ihre aktuellen Bezüge?

80. Wären Sie bereit, in der Probezeit eine Gehaltsstufe niedriger eingruppiert zu werden?

- Machen Sie uns ein Angebot bezogen auf Ihr Einstiegsgehalt.

81. Wie flexibel sind Sie bezüglich Arbeitsvergütung, Arbeitszeit, Arbeitsort oder Aufgabengebiet? *

- Wie weit können Sie uns entgegenkommen, in Bezug auf ...?

82. Wann könnten Sie bei uns anfangen? **

- Wenn wir uns für Sie entscheiden, brauchen wir Sie sofort. Ist das möglich?

83. Welche Fragen haben Sie von unserer Seite vermisst?

- Was wollten Sie uns in diesem Gespräch unbedingt nicht sagen ...?

FRAGEN DES BEWERBERS

84. Haben Sie Fragen an uns? ***

- Was soll ich Ihnen über unser Unternehmen erzählen?

ABSCHLUSS DES GESPRÄCHS UND VERABSCHIEDUNG

85. Warum sollten wir gerade Ihnen den Arbeitsplatz geben? **

- Was unterscheidet Sie von den anderen Bewerbern?
- Können Sie bitte noch einmal kurz zusammenfassen, was Ihre Stärken, aber auch Ihre Schwächen sind?

86. Was machen Sie, wenn Sie den Arbeitsplatz bei uns nicht bekommen, wenn wir uns für einen anderen Bewerber entscheiden? *

- Haben Sie zurzeit noch andere Bewerbungsverfahren laufen?
- Wie nötig brauchen Sie einen neuen Job?

87. Wie gelangen Sie in schwierigen Situationen zu einer Entscheidung?

- Wie lösen Sie unter Zeitdruck Probleme?

88. Wie schaffen Sie es in Ihrem privaten Umfeld, Menschen zu überzeugen, für sich und Ihr Anliegen zu gewinnen?

- Was machen Sie, wenn Ihr Gegenüber nicht so will, wie Sie wollen?

89. Wie können Sie als Mitarbeiter zum Erfolg eines / unseres Unternehmens beitragen?

- Was spricht für Sie, was können Sie uns bzw. allgemein anbieten?

90. Welche Fragen, welche Themen hätten Sie sich in unserem Gespräch noch gewünscht?

Vorbereitung: Ihr Schlüssel zum neuen Job

AUSGANGSBASIS: KOMPETENZ

1. Sie können etwas

Ohne Zweifel: Mit diesem Schlüsselbegriff wissen Sie etwas anzufangen. Und natürlich halten Sie sich für kompetent. Schließlich sind Sie eingeladen worden, und das spricht selbstverständlich für Ihre Kompetenz. Ihre Unterlagen, Ausbildungs- und Berufsabschlüsse, Ihre Arbeitszeugnisse und beruflichen Stationen haben das bewiesen. Deshalb wurden Sie zusammen mit einer kleinen Auswahl weiterer Kandidaten in die engere Wahl gezogen.

Trotzdem oder gerade deswegen ist es jetzt wichtig zu wissen, worauf es bei dem Entscheidungskriterium Kompetenz genau ankommt, damit Sie bei den Entscheidern gut an- und überkommen. Der Kompetenzbegriff beinhaltet noch zwei weitere wichtige Aspekte:

2. Sie sind ein Problemlöser

Die Arbeitsplatzanbieterseite hat erkannt, dass es in ihrem Betrieb ein Problem gibt – man könnte auch etwas pointierter sagen: Der Arbeitsplatzanbieter

hat ein Problem! Deshalb hat man sich (eventuell erst nach längerem Zögern) dazu entschlossen, für die Bearbeitung oder sogar Lösung dieses Problems Hilfe bzw. Unterstützung zu suchen.

Was man sich auf der Arbeitsplatzanbieterseite jetzt ganz stark erhofft, ist, einen Problemlöser, einen Spezialisten zu finden für genau diese Art von vorhandenen und eventuell auch zukünftigen Problemen.

Was ist nun Ihre Rolle dabei? Sie müssen sich im Vorstellungsgespräch vor allem als Problemlösungsspezialist anbieten, weniger als »Hans Dampf in allen Gassen«. Sie müssen Ihrem Gegenüber erfolgreich vermitteln, dass Sie genau auf diesem Problemgebiet über Spezialkenntnisse und Lösungsstrategie-Erfahrung verfügen. Mit anderen Worten: Sie sind nicht etwa zukünftig Teil eines Problems, sondern Sie sind der gesuchte und gebrauchte Problemlöser.

3. Sie sind ein Gewinnbringer

Sie werden als Problemlöser den Job bekommen, wenn Sie auch ein Gewinnbringer sind. Das bedeutet: Ihre kompletten Gehaltskosten (Jahresbruttogehalt mal etwa 1,9) machen deutlich weniger aus, als Sie dem Unternehmen einbringen.

Deshalb ist es wichtig, sich vor dem Vorstellungsgespräch mit dem Entlohnungssystem und Ihren persönlichen Ansprüchen ausgiebig auseinanderzusetzen. Dabei gilt die Formel: Sie dürfen weder zu billig noch zu teuer sein. Orientieren Sie sich am oberen Drittel der Gehaltsskala für die von Ihnen angestrebte Tätigkeit.

MERKBLOCK



Das Bewusstsein, dass Sie der gesuchte Problemlöser und ein Gewinnbringer für das Unternehmen sind, und die damit verbundene intensive Vorbereitung versetzen Sie in die Lage, Ihre Gesprächspartner im Vorstellungsgespräch zu beeindrucken und zu überzeugen.

Wenn Sie diese nicht kennen, so bieten sich neben Gesprächen mit Fachkollegen die einschlägigen Wirtschaftszeitschriften an, die regelmäßig Entlohnungstabellen abdrucken. Auch bei den entsprechenden Internet-Dienstleistern (z. B. unter www.gehaltscheck.de) werden Sie schnell fündig.

ERGEBNIS: LEISTUNGSMOTIVATION

Sie sollen etwas bewirken

Das wussten Sie ja wahrscheinlich bereits: Es kommt im Vorstellungsgespräch darauf an, motiviert, engagiert, leistungsstark etc., also einfach ausgedrückt: fleißig zu erscheinen. Eine »Schlafmütze« möchte niemand einstellen, egal ob es sich um einen Verkaufsaushilfsjob in einer Bäckerei handelt oder um die Position eines Chirurgen in einem Spezial-Ärzteteam. Arbeitsplatzanbieter suchen stets hoch motivierte, leistungsstarke neue Mitarbeiter.

Fallbeispiel 1: Stellen Sie sich nun einmal vor, Sie sind unglücklicherweise schon längere Zeit ohne Job und haben eventuell auch noch Schulden, sind also jetzt wirklich hoch motiviert und möchten (aus verständlichen Gründen) gerne »ranklotzen«. Was glauben Sie – bekommen Sie denn jetzt den angebotenen Job?

Fallbeispiel 2: Sie haben gerade einen Riesenbatzen Geld gewonnen, über eine Million Euro. Trotzdem, Sie lieben diese Tätigkeit (egal was das jetzt in Ihrem Fall auch sein mag), haben sich beworben und sind gerne bereit, diese Arbeit zu machen. Was glauben Sie – bekommen Sie denn jetzt den angebotenen Job?

In beiden Fällen sind Sie doch wirklich ganz besonders motiviert. Im ersten Beispiel sind es die Schulden, im zweiten sind Sie aus Leidenschaft zu der Tätigkeit bzw. diesem Job angetreten. In beiden Fällen – mit deutlich unterschiedlicher Ausgangssituation – stellen Sie sich bei dem Unternehmen vor, bewerben sich um den angebotenen Arbeitsplatz. Was meinen Sie? Mit welchem Hintergrund, aus welcher der beiden Situationen heraus hätten Sie mehr Chancen, den von Ihnen wirklich angestrebten Job zu bekommen? Entscheiden Sie sich bitte jetzt und kreuzen Sie an, in welchem Fall Sie bessere Chancen hätten:

- als arbeitsloser Schuldner auf der dringenden Suche nach einem Job (Fallbeispiel 1)
- aus Leidenschaft und nicht des Geldes wegen (Fallbeispiel 2)
- weder noch – Sie hätten in beiden Fällen keine Chancen



Vielleicht ahnten Sie es ja bereits: In beiden Fällen hätten Sie gleichermaßen ganz schlechte Karten und würden nicht ausgewählt werden – immer natürlich unter der Voraussetzung, Ihr Gegenüber, der Arbeitsplatzanbieter, wüsste über die Umstände, den Hintergrund Ihrer Bewerbung Bescheid (aber das muss er ja nicht!).

Bei beiden Ausgangssituationen wäre ein Problem mit Ihrer Leistungsmotivation zu befürchten. Als Millionär bräuchte man eigentlich gar nicht mehr für Geld zu arbeiten, sodass man eventuell bei der kleinsten Unstimmigkeit das Handtuch werfen und kündigen würde, weil man es nicht nötig hätte, sich einer schwierigen oder unangenehmen Situation auszusetzen. Als arbeitsloser Schuldner wäre man wahrscheinlich durch sein finanzielles Problem so absorbiert, dass man den Kopf nicht frei hätte, um sich auf seine beruflichen Aufgaben zu konzentrieren.

Es ist also wichtig, »richtig« oder auch »angemessen« leistungsmotiviert zu erscheinen – nicht zu viel und nicht zu wenig. Dabei ist es gar nicht so einfach, das richtige Maß genau zu treffen, aber eben darauf kommt es an, wenn Sie bei Ihrem Gegenüber gut ankommen möchten, wenn Sie von sich und Ihrem Leistungsangebot überzeugen wollen.

KERN: PERSÖNLICHKEIT

Sie sollen vertrauenswürdig sein und gut ins Team passen

Für das Gelingen (und leider auch Misslingen) eines Vorstellungsgesprächs ist von entscheidender Wichtigkeit, ob Sie Ihrem Gegenüber, dem Arbeitsplatzanbieter, sympathisch sind. Man könnte sogar noch weitergehen und sagen: Für Ihre Überzeugungskraft und damit Ihren Erfolg bei der ersten persönlichen Begegnung ist es absolut entscheidend, ob es Ihnen gelingt, aktiv für sich Sympathien zu mobilisieren. Mit anderen Worten: Schaffen Sie es, bei den Menschen, die Sie eingeladen haben, um Sie kennenzulernen, Vertrauen zu wecken – und damit gleichzeitig Zutrauen in Ihre Fähigkeiten?

Wenn Sie zu Ihrem Vorstellungsgespräch eine halbe Stunde zu spät oder gleich eine zu früh kommen, eventuell in kurzen Hosen (weil das Wetter wirklich sehr heiß ist) oder in einem Super-Mini und grell geschminkt, möglicherweise deutlich verschwitzt und entsprechend stark riechend (eventuell aus Angst), wird das alles nicht gerade Sympathie und Vertrauen erwecken ... Aber das ahnten Sie ja wohl alles schon!

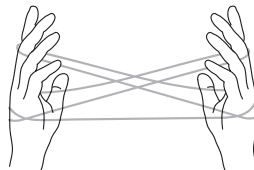
Es geht beim Vorstellungsgespräch also um den berühmt-berüchtigten ersten Eindruck, der bei zwei Gesprächspartnern, die sich bisher unbekannt waren, in den ersten Sekunden ihrer Begegnung die Weichen in Richtung einer positiven (Sympathie) oder negativen Gefühlsreaktion (Antipathie) stellt.

Die tabellarische Übersicht auf der gegenüberliegenden Seite soll Ihnen auf einen Blick verdeutlichen, welche Eigenschaften Sympathie hervorrufen oder verhindern können.

FEHLER

Die 12 häufigsten und schwerwiegendsten Fehler bei Vorstellungsgesprächen

1. Mangelndes Bewusstsein, worum es im Vorstellungsgespräch wirklich geht
2. Gravierende Versäumnisse bei der gezielten Vorbereitung
3. Vor lauter Aufregung überhaupt nicht mehr ordentlich zuzuhören
4. Eine Gesprächspause nicht aushalten können
5. Sich gar nicht erst um ein Vorstellungsgespräch bemühen bzw. nicht um eines zu bitten
6. Mangelndes/ fehlerhaftes Wissen um die Bedeutung von Körpersprache und Körperhaltung
7. Die Regeln des Small Talks nicht beherrschen
8. Unkenntnis über die Basisregeln der Gesprächsführung
9. Die eigenen Potenziale nicht wirklich kennen und nicht vermitteln können
10. Keine persönliche Botschaft vorbereitet haben
11. Keine oder mangelhafte Vorbereitung auf Einwände oder schwierige Fragen parat haben
12. Den eigenen Marktwert (Stichwort Gehalt) nicht kennen



Wie sympathisch können Sie sein?

Oder ausführlicher gefragt: Wie viel Sympathie sind Sie in der Lage für sich zu mobilisieren? Diese Frage beantworten neun von zehn Personen, die wir in unserer Beratungspraxis treffen, mit dem Hinweis, dass dies wohl kaum von ihnen selbst abhängen würde. Der Gesprächspartner müsse einen schließlich beurteilen und sympathisch finden oder nicht. Man selbst könne dafür nichts oder nur sehr wenig tun.

Klingt logisch, und vielleicht denken Sie genauso. Aber mal angenommen, man könnte Sympathie, die man beim Gegenüber mobilisiert, ganz einfach messen: Wie viel Prozent an Sympathie glauben Sie auf einer Skala von 0 bis 100 für sich mobilisieren zu können?

Mit dieser präzisen Frage nach Sympathieprozenten stürzt man die meisten Befragten in arge Schwierigkeiten. Ohne das freundlich-unterstützende Hilfsangebot »Was denken Sie – eher 90 Prozent oder doch nur 10 Prozent? Oder vielleicht 50 Prozent?« sind die meisten Klienten in unserer täglichen Beratungspraxis gar nicht zu einer Aussage zu bewegen.

Nach längerem Zögern und viel Nachdenken ist dann vielleicht knapp die Hälfte der Befragten bereit einzuräumen, weniger als 30 Prozent Sympathie für sich mobilisieren zu können. Eine weitere knappe Hälfte kommt auf etwa 50 Prozent Sympathiegewinn. Meist sieht sich nur einer von etwa fünfzehn Bewerbern in der Lage, 70 Prozent und mehr beim Gesprächspartner für sich »herauszuholen«.

Dabei ist all unseren Klienten klar, worum es beim Vorstellungsgespräch geht: Um einen Job zu bekommen, muss man dem Personalchef oder Inhaber des Unternehmens, das den Arbeitsplatz anbietet, – neben anderen Eigenschaften – vor allem sympathisch sein.

Das Erstaunliche dabei ist: Die entgegengesetzte Frage – »Wie schaffe ich es, meinem Gegenüber augenblicklich herzlich unsympathisch zu werden?« – können fast alle Befragten schnell und mühelos beantworten. Hier hat beinahe jeder das Gefühl, genau zu wissen, wie er oder sie es anstellen müsste, um beim Gesprächspartner eine starke Antipathie zu mobilisieren.

Vielleicht geht es Ihnen ähnlich: Sich aktiv unbeliebt zu machen, sich so richtig schön unmöglich zu verhalten – wie das geht, leuchtet auch Ihnen möglicherweise viel eher ein als das Gegenteil. Hinzu kommt bei unseren Klienten – und sicherlich auch bei Ihnen – das deutliche Gefühl, dass eine aktive Sympathiegewinnung ziemlich schwer ist und dass wohl kaum einer so etwas hundertprozentig beherrschen kann.

Dabei vergessen Sie allerdings, dass viele Menschen, vom Verkäufer oder Vertreter (und wer verkauft oder vertritt heute nichts?) bis hin zum Moderator, Schauspieler oder Politiker, in der Lage sind, professionell – also im Rahmen ihres Berufes – die Sympathien ihres Gegenübers für sich zu mobilisieren.

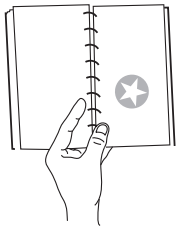
Sympathie bedeutet Wahrnehmen von ...	Antipathie bedeutet Wahrnehmen von ...
Zugewandtheit	Abgewandtheit
Interesse an Ihrer Person	Desinteresse
Attraktivität	Abstoßung
Schönheit	Hässlichkeit
positiven Gefühlen	negativen Gefühlen
Gemeinsamkeiten	fehlenden Gemeinsamkeiten
gleicher Wellenlänge	anderer Wellenlänge
Wärme	Kälte
Vertrauen	Misstrauen
Zuneigung	Abneigung
Sympathie wird eher mobilisiert durch ...	Antipathie wird eher mobilisiert durch ...
Attraktivität	abstoßendes Äußeres
Schönheit	Hässlichkeit
Freundlichkeit	Unfreundlichkeit
Höflichkeit	Unhöflichkeit
Anpassung	mangelnde Anpassung
Charisma	fehlendes Charisma
Gelassenheit	Nervosität
Ruhe	Unruhe
Selbstsicherheit	Unsicherheit
Geduld	Ungeduld
Toleranz	Intoleranz
Gleichberechtigung	Dominanz- und Machtstreben
Gewährenlassen (Freiheit)	Beherrschung (Unfreiheit)
Gewandtheit	Unsicherheit
Entspanntheit	Anspannung
gleiche/ähnliche Interessen/ Hobbys	stark unterschiedliche Interessen/Hobbys

Wie lässt sich die Entstehung von Sympathie erklären?

Zur Mobilisierung von Sympathiegefühlen kommt es immer dann, wenn Ihr Gegenüber den (ersten) Eindruck und die Hoffnung gewinnt, dass Sie einen Beitrag zu seiner Bedürfnisbefriedigung (Aufmerksamkeit, Zuwendung, Erfolg, Macht etc.) leisten können.

Sympathiefördernd sind auch Identifizierungsprozesse nach dem Motto: »Mein Gegenüber ist ja genauso oder ganz ähnlich wie ich.« Man entdeckt dabei im anderen etwas, das einem selbst wohlbekannt ist – gemeint sind insbesondere biografische Gemeinsamkeiten (z. B. bezüglich früherer Wohnorte, Schulen, Ausbildungen, gemeinsamer Bekannter, Hobbys etc.), kurzum: gleiche Wertewelten.

MERKBLOCK



Es geht im Vorstellungsgespräch darum, bei Ihrem Gegenüber aktiv Sympathien für sich zu mobilisieren und damit auch Vertrauen zu wecken. Denn vertraut man Ihnen, so traut man Ihnen den Job auch leichter zu.

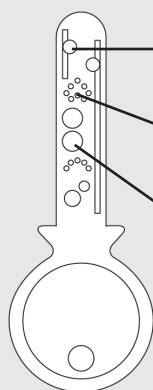
Sympathie entsteht »technisch gesehen« – übrigens auf beiden Seiten – auf der Basis von verbaler (Sprache, Sprechweise: laut, leise, mit Dialekt etc.) und nonverbaler Kommunikation (Körpersprache, Aussehen, Auftreten, Kleidung). Beides fördert den Wiedererkennungsfaktor. Ich sehe und spüre beim anderen: Hier stoße ich auf etwas mir positiv Bekanntes. Dieser Sympathiebildungsprozess trägt ganz entscheidend zum Gelingen eines Vorstellungsgesprächs bei.

Verdeutlichen Sie sich daher noch einmal, dass man Sie bereits ausgewählt und eingeladen hat, weil man Sie für geeignet und für besonders interessant hält. Ihre Gesprächspartner haben begriffen, dass Sie etwas Wichtiges anzubieten haben. Schon deshalb sollten Sie ihnen sehr sympathisch sein.

Sie wissen ja: Wie man in den Wald hineinruft, so schallt es auch heraus. Wenn Sie aufgrund der obigen Erkenntnis mit viel entgegengebrachter Sympathie für Ihre Gesprächspartner zu dieser ersten Begegnung gehen, erhöht das in jedem Fall die Chance, dass man auch Sie sympathisch findet. So einfach ist das ...

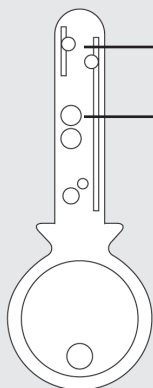
Der Schlüssel zum Menschen

Haben Sie sich schon einmal gefragt, was der Schlüssel zu einem anderen Menschen ist? Was fällt Ihnen spontan zu dieser Frage ein? Ist der Schlüssel z. B.:



- **Geld** (nach dem Motto: Jeder ist käuflich, es kommt nur auf die Summe an!),
- **Macht** (weil sie ebenfalls wie das Geld den Menschen korrumpiert) oder
- **Liebe** (weil man mit Liebe alles erklären, begreifen oder bewegen kann)?

Viele Möglichkeiten sind denkbar, und wir wollen hier nicht so vermessen sein, unsere Antwort als die allein gültige zu präsentieren. Aber es lohnt sich, über sie nachzudenken – wir meinen nämlich,



- **Kommunikation** ist der Schlüssel zum Menschen. Auch
- **Gefühle** können wir uns als Antwort gut vorstellen.

Und wenn Sie mit uns konform gehen, dann wissen Sie jetzt, worauf es im Vorstellungsgespräch besonders ankommt: Zeigen Sie, wie kommunikativ Sie sind, und zielen Sie auf die Gefühle Ihres Gegenübers!

START: SELBSTEINSCHÄTZUNG

Wie Sie herausfinden,

... was Sie Besonderes können

... was Sie schon Besonderes geleistet haben

... was für ein ganz besonderer Mensch Sie sind

In diesem Kapitel möchten wir Ihnen helfen, sich selbst besser einzuschätzen und Ihren persönlichen wie auch beruflichen Standort sicherer zu bestimmen. Nehmen Sie sich dafür Zeit und führen Sie die Übungen sorgfältig durch. Zunächst geht es um die elementaren Fragen:

- Welche Werte haben Sie?
- Was für ein Mensch sind Sie?
- Was können Sie?
- Was tun Sie besonders gern?
- Was wollen Sie?
- Was ist Ihnen möglich?

Wenn Sie diese Fragen für sich beantworten, erlangen Sie wichtige Erkenntnisse zu Ihrer Persönlichkeit, Ihrer Leistungsmotivation, Ihrer Kompetenz, Ihren Zielvorstellungen und Chancen. Dieses Wissen wird Sie dabei unterstützen, den Arbeitsplatz zu finden, der zu Ihnen passt und der sich in Ihre Lebensplanung optimal integriert.

1. Welche Werte haben Sie?

Hier geht es um Ihre grundlegende Einstellung zum Leben, um Ihre Wertvorstellungen und Motive.

Notieren Sie, ...

- ... was für Sie im Leben wichtig ist,
- ... welche Werte und Ziele Sie haben,
- ... was Sie antreibt, was Ihre persönlichen Motive sind, die Sie mit Ihrer Arbeit verbinden,
- ... worin Sie den speziellen Sinn Ihres (Berufs-)Lebens sehen.

Wählen Sie nun aus diesen Kriterien all die Punkte aus, die Ihnen für Ihren nächsten Arbeitsplatz wichtig oder sogar unverzichtbar erscheinen.

Fragen Sie sich, ob Sie im Zusammenhang mit Ihrem Job deutliche Anerkennung, Respekt, materielle Sicherheit oder Unabhängigkeit anstreben; ob es Ihnen um Macht und Einfluss geht, um Kontakte

zu anderen Menschen oder um geistige Anregungen. Nur so können Sie ermitteln, was Sie langfristig motiviert und zufrieden macht.

Als Beispiele: Wenn Sie mittelfristig mehr Freizeit anstreben, um sich Ihrer Familie zu widmen und Ihre Hobbys auszuleben, wäre eine Bewerbung in einer kleinen Werbeagentur weniger sinnvoll. Hier sind Sie zwar in einem kreativen, herausfordernden Umfeld tätig, dennoch sind Ihre Arbeitszeiten vermutlich unregelmäßig und Ihr persönlicher Einsatz sicherlich hoch.

Oder: Wenn Sie Umweltschutz wichtig finden und aus Überzeugung stets Bioprodukte kaufen, sollten Sie überlegen, ob Sie in der Chemiebranche glücklich werden.

Eine Bewerbung im öffentlichen Dienst hingegen macht wenig Sinn, wenn es Ihnen um Anerkennung Ihrer Leistungen geht, oder wenn Sie schnell Karriere machen wollen, um deutlich Einfluss ausüben zu können.

2. Was für ein Mensch sind Sie?

Hier geht es darum, Ihre Persönlichkeit, Ihren Charakter und damit verbundene Eigenschaften aber auch Fähigkeiten näher zu bestimmen. Benennen Sie zum Einstieg in diesen Fragenkomplex innerhalb einer Minute spontan drei Adjektive, die wichtige Merkmale Ihrer Persönlichkeit zutreffend charakterisieren. Bitte ergänzen Sie:

Übung



Ich bin ...

1. _____
2. _____
3. _____



© **STARK Verlag**

www.stark-verlag.de
info@stark-verlag.de

Der Datenbestand der STARK Verlag GmbH ist urheberrechtlich international geschützt. Kein Teil dieser Daten darf ohne Zustimmung des Rechteinhabers in irgendeiner Form verwertet werden.

STARK