



DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH

T. ULLRICH
DenkHalle Consulting – Düsseldorf, 08/2003

INHALT

Das Vorstellungsgespräch	05
Phasenmodell zum Vorstellungsgespräch	08
Was hinter den Fragen steckt	13
DenkHalle Consulting	17



Buch-Tipp:

ULLRICH, T. / DIETRICH, J.:
Bewerbung; Das Geheimwissen der
Personalberater und Testpsychologen
Econ® Ullstein® List - 2002
ISBN 3-548-70092-6 | 7,95 €

© Thomas W. Chr. Ullrich

DenkHalle Consulting – Düsseldorf, 2003

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die über den Eigenbedarf hinausgehende Verwendung - v.a. redaktioneller, gewerblicher oder gewerbsnaher Natur - von Inhalten dieses Werkes bedarf der schriftlichen Zustimmung des Urhebers. Eine Zuwiderhandlung wird zivil- und strafrechtlich verfolgt.

Haftungsausschluss

Die Empfehlungen in dieser Broschüre wurden sorgfältig erwogen und geprüft. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Aus diesem Grunde kann keine Haftung für etwaige Unrichtigkeiten oder missverständene Aussagen von Seiten des Autors übernommen werden.

Versionsvermerk: V.1.0 | 08/2003

DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Ich bin eingestellt? – Ich habe doch noch gar nichts gesagt.

Endlich sitzen Sie Ihrem künftigen Chef gegenüber. Und was geschieht? Anfangs kommen Sie kaum zu Wort. Der Personalentscheider



spricht vom Wetter, vom Unternehmen und von seinem eigenen Werdegang. Wenn Sie endlich zum Zug bzw. zu Worte kommen, ist schon fast entschieden, was der Entscheider von Ihnen hält.

Das jedenfalls ergeben die Untersuchungen von Dr. NEIL ANDERSON vom Management Center der Aston University in Birmingham/UK. [1]

Dr. ANDERSON bat professionelle Interviewer und ungeübte Probanden sich die Videoaufzeichnung eines Vorstellungsgespräches anzusehen. Nach vier Minuten stoppte er das Band und ließ die Persönlichkeit des Bewerbers bewerten.

Anschließend ließ er das Band bis zum Ende des Gespräches durchlaufen und bat erneut um eine Bewertung der Persönlichkeit des Bewerbers.

Ergebnis: Der Eindruck von der Bewerber-Persönlichkeit hat sich nach vier Minuten kaum mehr verändert. Doch: Während der ersten vier Minuten im Film, kam der Bewerber kaum zu Wort.

Kommen Sie also zu Ihrer Selbstvorstellung, wird alles, was Sie sagen, vornehmlich so interpretiert, dass es dem ersten Eindruck des Personalentscheiders gerecht wird.

Die Bedeutung der Körpersprache

Untersuchungen des amerikanischen Sozialpsychologen ALBERT MERHABIAN ergeben, dass der Inhalt dessen, was Sie sagen, weit weniger Bedeutung hat, als die Ihre Aussagen begleitende nonverbale Kommunikation, d.h. Ihre Gestik, Ihre Mimik und Ihre Stimmführung. [2]

Das heißt nicht, dass die Wahl Ihrer Wörter und die sorgfältige Vorbereitung Ihrer Argumente unwichtig sind. Zur Geltung gelangen diese aber nur dann, wenn sie bewusst mit Ihrer Körpersprache und Stimmführung unterstrichen werden.

Selbstsicherheit überzeugt – und ist trainierbar!

Dr. MONIKA SIEVERDING, Gastprofessorin am Institut für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie der FU Berlin, belegte in einer Studie die Bedeutung selbstsicheren Auftretens für den Erfolg im Vorstellungsgespräch. [3]

Wer mehr über sich spricht und mögliche Unsicherheit zu verbergen versteht, hat die eindeutig besseren Karten. Die eigene Überzeugungskraft kann durch ein professionelles Bewerbungscoaching deutlich gesteigert werden – auch das ist ein Ergebnis der Studie.

PHASENMODELL ZUM VORSTELLUNGSGESPRÄCH

[1] ANDERSON, N.: Re-theorising the Selection Interview # BPS Annual Occupational Psychology Conference 4.-5. January 1988

[2] MERHABIAN, A.: Communication without Words, in Arnold, W.E/ Hirsch, R.O.: Communication Through Behaviour, West Publishing Company, St. Paul, New York, Los Angeles, San Francisco – Boston, 1977

[3] SIEVERDING, M.: "Alle wahren Gefühle verbergen und mit fester Stimme und wohlformulierten Sätzen glänzen!" – Die Bedeutung von Selbstdarstellungsregeln im Bewerbungsgespräch, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 44. Jg., Heft 3, 2000, S. 152-156.

So verschieden Vorstellungsgespräche im Einzelnen auch ablaufen, so folgen sie doch allgemeinen Mustern. Ein Vorstellungsgespräch lässt sich allgemein in fünf Phasen einteilen:



l

1. »Erster-Eindruck«-Phase
2. Gesprächseröffnungsphase
3. Interviewphase
4. Resümeephase
5. Gesprächsabschluss und Verabschiedung

Im Folgenden werden wir jede dieser Phasen kurz untersuchen.

Die »Erster-Eindruck«-Phase

Der erste Eindruck, den Sie Ihrem neuen Arbeitgeber vermitteln, wird der entscheidende sein. Er ist bereits nach wenigen Millisekunden erweckt. Nach vier Minuten hat er sich dann gefestigt und ist kaum mehr veränderbar. Das Gespräch beginnt nonverbal, d.h. den richtigen ersten Eindruck vermitteln Sie durch Ihre Erscheinung und Ihre Körpersprache.

Daher werden Sie für Ihr Vorstellungsgespräch - mehr als sonst - auf

- Ihre Kleidung
- Ihre Frisur
- Ihre gepflegte Erscheinung
- Ihre Körperhaltung

- Ihre Mimik
- Ihre Stimmlage
- und Ihren Geruch achten.

Passen Sie Ihr Styling ein Stück weit an die Gepflogenheiten des Unternehmens bzw. der Abteilung an, bei der Sie sich bewerben. Das schafft Sympathie.

Doch achten Sie darauf, dass Sie in Ihrem Dress nicht wirken wie ein Steiff-Tier. Wer also im Vorstellungsgespräch zum ersten mal einen Anzug trägt, wird besser »üben«, sich darin in gewohnt selbstsicherer Lockerheit zu bewegen.

Wesentlich für den guten Eindruck ist eine »perfekte Begrüßung«. Vom »Augenbrauenhochzieher«, der gute Absicht und Vertrautheit zeigt, über das Lächeln, bis zum perfekt gekankerten Handschlag: Jedes Detail wirkt auf das Unterbewusstsein Ihres Gesprächspartners.

Die Gesprächseröffnungsphase

Der lockere Auftakt, typischerweise mit dem legendären Klassiker: »Haben Sie gut zu uns gefunden?« oder ähnlich eisbrechenden Sätzen.

Man will Ihnen die Anspannung nehmen, eine gute »Atmosphäre« schaffen.

Aber Achtung: Jetzt bloß nicht die Quasselstrippe raushängen lassen. Locker, heißt die Devise - nicht getrieben von wasserfallartiger Gesprächigkeit. Und denken Sie daran: Ein Lächeln steht Ihnen gut.

Vielleicht haben Sie sogar eine amüsante Bemerkung zum Einstieg? Nur: Versuchen Sie nicht komisch zu wirken, wenn

Ihnen nicht danach ist, sonst wirken sie nicht komisch, sondern seltsam.

Die Interviewphase

Sind Sie erst aufgewärmt, wird es heiß: Die Interviewphase beginnt. Ihre fachliche Qualifikation setzt man voraus. Würde diese nicht stimmen, hätte man Sie gar nicht erst eingeladen.

Und doch fragt man Sie nach Ihrem fachlichen Werdegang. Dahinter stecken zwei Gedanken: Einerseits will man wissen, ob Sie sich noch daran erinnern, was Sie in Ihrem Lebenslauf geschrieben haben, andererseits will man vor allem sehen und hören, »wie« Sie Ihre Geschichte vermitteln. Versteht der »gemeine« Mensch, was Sie da sagen oder verstecken Sie sich hinter Fremdwörter-Kauderwelsch und pubertierendem Posing? Vielleicht verrät die Art und Weise, wie Sie Ihren Werdegang beschreiben, auch etwas darüber, wie Sie zu Ihrer Vita stehen?

Wahrscheinlich werden Sie auf die Frage »Überstunden sind für Sie doch kein Problem, oder?« reflexartig mit »Nein!« antworten. Wenn Ihre Augen dabei aber größer werden als die eines Kindes unter dem Weihnachtsbaum, weiß Ihr Gesprächspartner, dass sie sich erstens noch keine richtigen Gedanken darüber gemacht haben und zweitens, um nahezu jeden Preis diesen Job haben wollen. – Autsch: Das gibt Abzüge für den Gehaltspoker!

Klären Sie Ihre Position zu allen denkbaren Fragen im Vorfeld – am besten schriftlich. Dann hat Ihr Körper auch die Möglichkeit, dieselben Signale zu senden, die Ihr Hirn über Ihre Stimme vorseilen lässt.

Endlich wird eine der Fragen gestellt, auf die Sie sich eine gute Antwort überlegt haben: »Wie gehen Sie mit Problemen Ihrer Mitarbeiter um?« Wer nun seinen Text, wie eine leiernde Schallplatte mit triumphalem Gesichtsausdruck aufspielt, bringt seinen Gesprächspartner um dessen Nerven und sich selbst um den Job. Auch Ihre vorbereiteten Antworten sollen klingen, als gäben Sie gerade eine Ihrer wohlbedachten Grundhaltungen von sich oder als entwickelten Sie die Ihre Antwort gerade.

Sollte Sie Ihr Interviewer mit unzulässigen Fragen bedenken, so dürfen Sie – mit dem Segen des Bundesarbeitsgerichtes (BAG 05.12.1957, AZR 594/56) – ruhig Flunkern. Allerdings: Bleiben Sie plausibel!

Unzulässig im Job-Interview: Fragen nach...

- Parteizugehörigkeit (Ausnahme: parteipolitisch abhängige Organisationen/Unternehmen)
- einer bevorstehenden Heirat
- einem Kinderwunsch
- dem Austritts- bzw. Kündigungsgrund beim früheren Unternehmen
- wahrgenommenen öffentlichen Ämtern und Ehrenämtern
- Mitgliedschaft(en) in Vereinen und Verbänden
- Religionszugehörigkeit
- Vorstrafen (Ausnahme: Wenn die Vorstrafe für den Arbeitsplatz einschlägig ist!)
- bestehender Schwangerschaft (Ausnahme: Wenn sich nur Frauen um die Stelle bewerben.)
- Freizeitgestaltung
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Ihren Vermögensverhältnissen (Ausnahme: leitende Angestellte und Arbeitnehmer in besonderen Vertrauenspositionen)

Resümeephase und Gehaltsfrage

Fasst Ihr Gesprächspartner die Ergebnisse des Gesprächs zusammen und betont die Übereinstimmungen von Erwartung und Ihren Fähigkeiten, sind Sie in der Resümeephase angelangt. Stellt man Ihnen die Frage nach Ihren Gehaltsvorstellungen, ist dies ein deutliches Indiz dafür, dass Sie im Gespräch überzeugt haben. Doch, jetzt bloß keinen Fehler machen: Rund ein Drittel der Bewerber werden aufgrund zu hoher Gehaltserwartungen abgelehnt.

Informieren Sie sich im Vorfeld über Ihren Marktwert und typische Gehälter in Ihrem Zielunternehmen. Ein wenig verhandeln dürfen sie, doch nicht zu hartnäckig, denn: Zum Anfang sind ein paar Euro weniger gewiss besser, als ein weiteres Vorstellungsgespräch.

Die Verabschiedung

»Wir melden uns bei Ihnen.« oder »Sie hören dann von uns.«, wäre ein eher deutlicher Hinweis, sich gelassen weiter zu bewerben, denn melden wird man sich bestenfalls mit einer Absage - in der Regel jedenfalls.

Etwas besser sieht es aus, wenn man Sie noch durch das Gebäude führt, herzlich verabschiedet oder gleich einen Termin zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrages mit Ihnen vereinbart.

WAS HINTER DEN FRAGEN STECKT

Ausgefragt?

Sandra Maischberger kann es, Reinhold Beckmann kann es und einige Personalers können es auch: Scheinbar einfache Fragen stellen und dennoch auf etwas völlig anderes dabei abzielen.



So sicher Sie sich sein können, dass Sie mit der richtigen Kleidung, dem richtigen Auftreten und einer sicheren Stimmführung im Vorstellungsgespräch punkten, so aufmerksam müssen Sie bei den Fragen sein. Die wahren Interessen der Personalchefs sind nicht immer direkt offensichtlich. Damit Sie in der Aufregung des Gesprächs nicht überrascht werden, sind folgend fünf häufige Fragen für Sie durchleuchtet.

Frage 1: »Warum haben Sie sich gerade bei uns beworben?«

Gewiss freut sich der Arbeitgeber nun von Ihnen zu hören, warum er so toll ist. Aber eigentlich versucht er aus Ihrer Antwort herauszulesen, wie lange Sie möglicherweise bleiben würden.

Jobwechsler verursachen Kosten – um so mehr, je höher ihre Position ist. Daher will man schon bei der Einstellung sichergehen, dass der Bewerber in dem Job mehr sieht, als ein Sprungbrett.

Wer guten Gewissens erklären kann, seine persönlichen Ziele in diesem Unternehmen langfristig am besten verwirklichen zu können, gewinnt Pluspunkte. Wenn Sie dies durch Ihre

Vergangenheit untermauern, sei es durch Praktika, verschiedene Projekte oder Interessen, um so besser. Besonders begünstigt sind Mitarbeiter, die gute Freunde oder Verwandte im Unternehmen haben: Solche wechseln den Job seltener, als Mitarbeiter ohne enge Bindung zum Kollegenkreis. Entsprechend werden sie einem anderen Bewerber gleicher Qualifikation oft bevorzugt eingestellt.

Frage 2: »Wo wollen Sie in fünf Jahren stehen?«

Wenn Sie glauben es interessiere nur, ob Sie ein Haus haben und eine Luxuslimousine fahren wollen, dann irren Sie aber gewaltig. Der Fragesteller will zunächst mal wissen, ob Sie überhaupt langfristig planen. »Wenn jemand für sich konkret über Jahre in die Zukunft denkt, dann wird er es wohl auch im Job für das Unternehmen so machen«, lautet die Hoffnung.

Ferner wird Ihre Beschreibung der Zukunft nach möglichen Konflikten mit dem Beruf untersucht. Dabei wird einerseits geklärt, ob Ihre Vorstellungen der beruflichen Entwicklung im Unternehmen realistisch sind und andererseits, ob Ihre Zukunft nicht im Widerspruch zum Job steht. Wer also heute beschwört, Karriere machen zu wollen, jedoch schon weiß, dass die Familie in fünf Jahren für ihn das wichtigste ist, schafft Erklärungsbedarf.

Frage 3: »Wie waren denn die Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeiter in Ihrer alten Abteilung?«

Haben Sie's gemerkt? Hier geht es nicht um die anderen, sondern um Sie. Wer hier die Chance sieht, endlich mit den Miesmuffeln der Vergangenheit abzurechnen und sich ausmeckert, ist voll ins Fettnäpfchen gestapft. Aber auch jener Bewerber, der die Vergangenheit in eitlem Sonnenschein er-

strahlen lässt hat Pech, denn hier lautet die Folgerung, dass er wohl etwas zu verbergen habe.

Gut gebrüllt hat jener Löwe, der korrekt positive Dinge nennt und einige sachliche(!) Kritikpunkte einstreut. Achten Sie nur darauf, dass der neue Arbeitgeber bei den Kritikpunkten besser abschneidet, als sein Vorgänger.

Frage 4: »Was sind Ihre Stärken und Schwächen?«

Nun bloß kein Seelenstriptease! Sicher ist wichtig, was Sie nennen, doch wieder steckt mehr dahinter: Es geht auch um die Frage, wie selbstreflektiert Sie sind und ob Sie Ihre Stärken fördern und wie Sie mit Ihren Schwächen umgehen. Wer also nur von Stärken aus dem Freizeitbereich zu erzählen weiß und sich gänzlich ohne Schwäche gibt, punktet vielleicht am Stammtisch, jedoch nicht im Vorstellungsgespräch.

Suchen Sie bei sich nach Stärken, die positiv auf die angestrebte Stelle passen und zeigen sie, wie Sie diese Stärken konsequent bei sich fördern. Bei den Schwächen werden Sie entsprechend nach Eigenschaften suchen, die menschlich verzeihlich sind und keinerlei Relevanz für die angestrebte Position haben. Machen Sie auch hier deutlich, wie sie mit Ihren Schwächen verfahren. Z.B. dass Sie einen Rhetorik-Kurs gemacht haben, um über Ihre Furcht, öffentlich zu Sprechen, hinwegzukommen. Solche Initiative, Wille und Tat, sich zu entwickeln, bringen Ihnen viele Pluspunkte ein.

Frage 5. »Sie haben Ihre Diplomarbeit zum Thema XYZ geschrieben. Worum ging es da im Einzelnen?«

Es mag sein, dass der Personaler das Thema interessant findet. Vor allem will er aber herausfinden, ob Sie ihr Fachwissen auch Lieschen Müller erklären könnten. Wer also mit unverständlichem Fachchinesisch zu brillieren glaubt, erhält Punktabzug. Auch der Vielredner, der den Bogen nicht bekommt, obwohl er bei Adam und Eva angefangen hat, schafft es gewiss nicht an die Tabellenspitze.

Bringen Sie Ihr Thema in einem Satz auf den Punkt. Danach dürfen Sie etwas ausholen – gemeinverständlich und ein wenig amüsant bitte. Üben Sie an der Großmutter: Wenn die Sie versteht und Sie fertig sind, bevor Omi eingeschlafen ist, dann klappt's auch mit dem Personalchef.

Für Ihren Erfolg: Nutzen Sie das individuelle Coaching für Ihr Vorstellungsgespräch von DenkHalle Consulting in Düsseldorf. Mehr Informationen hierzu finden Sie unter www.denkhalle-consulting.de

DENKHALLE CONSULTING

DenkHalle Consulting ist die Beratermarke von Thomas W. Chr. Ullrich, mit Sitz in Düsseldorf.

Beratungsschwerpunkte

Coaching

- ...für Ihr Vorstellungsgespräch
- ...für Ihr Assessment-Center
- ...für Ihre Karriere

Training

...maßgeschneidert auf die Bedürfnisse Ihres Unternehmens. Mit Bedarfserhebung, Content-Abstimmung und Transferunterstützung via Coaching.

Consulting

...für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in den Bereichen

- Marketing (Vertrieb)
- Kommunikation
- Change
- Personalauswahl
- Outplacement

Besuchen Sie auch unsere Internet-Projekte:

www.denkhalle-consulting.de
www.bewerbung.denkhalle-consulting.de
www.bewerbung-im-web.de
www.projektmanagement-survival-kit.de

Kontakt

E-Mail:

info@denkhalle-consulting.de

Fon:

0211 / 33 67 97 14

Fax:

0211 / 33 67 97 13

Postanschrift:

DenkHalle Consulting
Thomas Ullrich
Opladener Str. 23
D-40591 Düsseldorf

USt-IdNr. : DE 22 66 22 706
