

Das Vorstellungsgespräch

Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs

Mit einer Einladung zu einem Vorstellungsgespräch bekundet das Unternehmen Interesse an deiner Person - herzlichen Glückwunsch! Nun gilt es, dich optimal auf das Gespräch vorzubereiten, damit du **fachlich** und **persönlich** überzeugen kannst.

›Selbstbewusst auftreten‹, lautet die Devise, die man in fast jedem Ratgeber zu Vorstellungsgesprächen finden kann. Das gelingt in der Regel aber nur, wenn man sich **authentisch** und **natürlich** verhalten kann. Vorgespieltes Selbstbewusstsein wird von geübten Personaler*innen schnell entlarvt. Daher sollte die Vorbereitungszeit eine Phase der ehrlichen und aufrichtigen **Selbstreflexion** sein. Setze dich ernsthaft mit deinen **Stärken** und **Schwächen** auseinander. Rede auch mit Freunden, Bekannten oder Familienmitgliedern darüber, um zu erfahren, wie andere Personen dich sehen. Entwickle schließlich Strategien, wie du bereits bestehendes **Potential** weiter fördern und wie du festgestellte **Defizite** langfristig aufarbeiten kannst. Auf dieser Grundlage kannst du nicht nur die Personaler*innen glaubhaft überzeugen, du förderst außerdem deine **Persönlichkeitsentwicklung**.

Außerdem ist es ratsam, sich schriftliche Notizen für das Vorstellungsgespräch zu machen. Du solltest Fragen oder Anmerkungen zur Stelle oder zum Unternehmen nicht nur im Kopf behalten, sondern auch aufschreiben. Du wirst bei deinem Vorstellungsgespräch höchstwahrscheinlich nervös sein, wodurch du Gefahr läufst, für dich wichtige Fragen und Anmerkungen zu vergessen. Alles, was du dir aufgeschrieben hast, ist dir dabei eine starke Denkstütze.

Der übliche Ablauf eines Bewerbungsgesprächs

Wie ein Bewerbungsgespräch generell abläuft und wie lange es dauert, ist abhängig vom Unternehmen und der zu besetzenden Position. Üblicherweise dauert das Gespräch **45-90 Minuten**. Außerdem gibt es verschiedene Elemente, die wohl in jedem Gespräch vorkommen – wenn auch nicht zwangsläufig in diese Reihenfolge:

- **Phase I – Begrüßung und Warming up**

Das Gespräch beginnt mit lockeren Vorstellungsrunden. Hierfür lohnt es sich, eine knappe, ein- bis zweiminütige **Selbstvorstellung** einzuüben. Die Personaler*innen werden sich ebenfalls vorstellen und den Gesprächsablauf erklären.

- **Phase II – Lebenslauf und fachliche Kompetenzen**

Gesprächsgrundlage ist meistens der Lebenslauf deiner Bewerbung. Die Personaler*innen werden dir Rückfragen zu einzelnen Lebensstationen stellen oder dich gar bitten, deinen

Lebensverlauf selbst nochmal darzulegen. In der Regel werden zunächst deine fachlichen Kompetenzen abgefragt und getestet, was auch mittels einer **Case Study** geschehen kann.

- **Phase III – Persönliche Kompetenzen (und Führungskompetenz)**

Neben deinem fachlichen Können ist selbstverständlich ebenso dein Charakter von großem Interesse für die Personaler*innen. Klassisch sind Fragen nach Stärken, Schwächen sowie der geplante Karriereverlauf in der Zukunft. Möglich ist auch, dass dir ein bestimmtes Szenario vorgestellt wird, bezüglich dem du darlegen sollst, wie du dich verhalten würdest. Schließlich wird es auch um deine Erfahrungen und deine Kompetenzen als Führungsperson gehen, sofern die Stelle dies erfordert.

- **Phase IV – Detailliertere Positionsvorstellung und Rückfragen**

Spätestens am Schluss werden die Personaler*innen das Unternehmen sowie die zu besetzende Position genauer vorstellen und den vorgesehenen Aufgabenbereich darstellen. Auch wird dir die Möglichkeit gegeben, **Rückfragen** zu stellen. Bereite also unbedingt entsprechende Fragen vor, um dein Interesse am Unternehmen zu demonstrieren.

Ein kleines Glossar typischer Fragen im Bewerbungsgespräch

Nachfolgend sind verschiedene Fragetypen aufgelistet, deren sich die Personaler*innen häufig bedienen, um Informationen über dich zu gewinnen. Zur Vorbereitung kannst du dir mehrere Fragen inklusive einer Antwort für jeden Typ überlegen, welche die Personaler*innen dir stellen könnten.

- **Situative Fragen**

Mit situativen Fragen versetzen dich Personaler*innen in ein bestimmtes Szenario hinein, um von dir zu erfahren, wie du dich in dieser Situation verhalten würdest.

- **Offene und geschlossene Fragen**

Offene Fragen lassen ausführliche Antworten von dir zu, wohingegen geschlossene Fragen zumeist mit Ja/Nein beantwortet werden können.

- **Selbsteinschätzungen**

Mit Fragen zur Selbsteinschätzung versuchen Personaler*innen Näheres über dein Selbstbild zu erfahren, dass du pflegst.

- **Spiegelfragen**

Mit Spiegelfragen können Personaler*innen entweder eigene Vermutungen über dich validieren oder gar einen Widerspruch provozieren. Zur Provokation könnten sie z. B. fragen: »Sie sind schon sehr stark von sich selbst überzeugt, oder?«

- **Triadische Fragen**

Mit einer triadischen Frage kann dich ein*e Personaler*in in die Perspektive einer dritten Person versetzen, um dir zu helfen, dich aus der Außenperspektive zu betrachten. Eine mögliche Frage

dieser Art wäre: »Was für dein beste*r Freund*in über dich sagen, wenn man ihn/sie fragen würde, worin deine größte Schwäche liegt?«