

Fragen – Stolpersteine im Vorstellungsgespräch?

Keine Angst! Mit der richtigen Vorbereitung können Sie auch auf heikle Fragen entspannt reagieren und beim Vorstellungsgespräch punkten. Damit sind Sie der gewünschten Traumstelle einen grossen Schritt näher...

Personalverantwortliche werden für Vorstellungsgespräche geschult. Sie lernen, wie sie den Bewerber mit gezielten Fragen besser kennen lernen und abschätzen können, wie Sie dem Anforderungsprofil entsprechen und zum Unternehmen passen.

Die Personaler eignen sich auch Techniken an, um den Bewerber aus der Reserve zu locken. Sie irritieren ihn mit so genannten Stress- und Fangfragen – oder provozieren sogar.

Nachfolgend ein paar Beispiele der wichtigsten Fragen und Empfehlungen für die Beantwortung.

Grundsätzlich gilt:

Ruhe bewahren, kurz durchatmen und sich auf die Beantwortung besinnen.

Die 10 wichtigsten Fragen

1. Erzählen Sie uns/mir etwas über sich.

☹ Beginnt Ihr Interviewer das Gespräch damit, er wolle Ihnen einige "Fragen" stellen, und sagt er dann "Erzählen Sie mir etwas über sich...", sollten Sie auf keinen Fall erwidern: "Genau genommen ist dies keine Frage". Damit haben Sie das Spiel bereits verloren! Spitzfindigkeiten eines Oberschlaunen sind im Vorstellungsgespräch fehl am Platz – und übrigens nicht nur hier.

☹ Auch will der Personalverantwortliche keinen Roman vom Tag Ihrer Geburt bis heute hören, es geht nicht darum, Ihre Biografie zu präsentieren.

☺ Der Gesprächspartner möchte wissen, ob Sie in der Lage sind, die wichtigsten Eckpunkte herauszufiltern, welche Eckpunkte dies sind, und was für Sie von Bedeutung ist.

Machen Sie sich auf Unterbrechungen gefasst. Ein Nachhaken mit "warum?" und "können Sie das erklären?" dient vor allem dazu festzustellen, ob Sie "Ihr Thema" beherrschen und ob Sie sich nicht aus der Ruhe bringen lassen.

So bereiten Sie sich vor:

Schreiben Sie sich einige Tage vor dem Vorstellungstermin wichtige Eckpunkte auf. Wählen Sie auch solche aus, die aus Sicht des potenziellen Arbeitgebers wichtig sein könnten.

Notieren Sie neben jedem Punkt Ihrer Liste 1-2 Stichworte.

Simulieren Sie die Antwort auf die Aufforderung, ein wenig "von sich zu erzählen" – am besten laut oder idealerweise mit einem Bekannten, der die Rolle des Interviewers spielt.

2. Warum haben Sie sich bei uns beworben?

oder: Warum sind wir als Unternehmen für Sie interessant? Warum ist Ihrer Meinung nach unser Unternehmen der richtige / passende Arbeitgeber für Sie?

☺ Mit dieser Frage testet der Personalverantwortliche, ob Sie Ihre Hausaufgaben gemacht haben. Wenn Sie sich im Vorfeld mit der Firmengeschichte, der Firmenpolitik, den Leitlinien und der Vision

befasst haben (über die Website, Imagebroschüren, andere Publikationen...), können Sie eine Verbindung zu den Schwerpunkten in Ihrer Qualifikation und Stärken herstellen.

Beispiel: Ein über hundertjähriges traditionsreiches Unternehmen, das auf nachhaltige Innovation setzt, ist für Sie der ideale Arbeitgeber, wenn Sie sich als Forschungsingenieur mit dem Thema Nachhaltigkeit identifizieren.

Dass die ausgeschriebene Aufgabe für Sie interessant ist, versteht sich von selbst – sonst hätten Sie sich ja nicht beworben.

So bereiten Sie sich vor:

Arbeiten Sie alles durch, was Sie über das Unternehmen bekommen können. Schreiben Sie sich auf, was diese Firma ausmacht.

Notieren Sie daneben die Punkte Ihrer Person (Stärken, bisherige Leistungen usw.), die dazu passen. Stellen Sie die Verbindung her und skizzieren Sie einen Entwurf Ihrer Antwort (keine fertigen Sätze aufschreiben).

3. Aus welchem Grund wollen Sie Ihren derzeitigen Arbeitgeber/die jetzige Stelle verlassen?

Mit dieser Frage will der Interviewer ermitteln, ob Sie als Arbeitnehmer Durchhaltevermögen haben oder ob Sie rasch die Flinte ins Korn werfen und lieber einen neuen Job suchen, sobald sich Schwierigkeiten oder Unannehmlichkeiten ergeben.

☹ Sind Konflikte an Ihrem bisherigen Arbeitsplatz die Ursache für Ihren Wunsch nach einem Wechsel, sollten Sie dies auf keinen Fall erwähnen.

☺ Erklären Sie, dass Sie sich neue berufliche Ziele gesetzt haben und neue Herausforderungen suchen. Gehen Sie dabei gezielt auf einzelne Punkte des Aufgabengebiets in der Stellenausschreibung ein.

So bereiten Sie sich vor:

Gehen Sie das Stelleninserat systematisch durch und filtern Sie 2-3 Kernpunkte heraus. Formulieren Sie konkrete Ziele, die zu diesen Punkten passen.

4. Was wissen Sie über unser Unternehmen / unsere Firma?

Auch hier geht es darum zu prüfen, wie intensiv Sie sich mit Ihrem potenziellen Arbeitgeber im Vorfeld befasst haben.

So bereiten Sie sich vor:

Sammeln Sie alle Informationen zum Unternehmen (→ siehe auch Dokument: Das Vorstellungsgespräch, Vorbereitung)

Strukturieren Sie die gesammelten Daten: Branchen, Firmengeschichte (Eckpunkte), Philosophie, Produktpalette, Dienstleistungsangebot, Wirtschaftskennziffern usw.

Markieren Sie Wichtiges mit einem Leuchtstift, um es hervorzuheben.

5. Was möchten Sie in drei (fünf oder zehn) Jahren erreicht haben?

Der Personaler will mit dieser Frage erkunden, ob Sie sich Gedanken über Ihre Zukunft machen, ob Sie Perspektiven entwickelt haben und – wie der Volksmund sagt – einen Plan haben.

☺ Wichtig ist dabei hervorzuheben, dass sich Ihr "Plan" mit den Vorstellungen des Unternehmens deckt. Bringen Sie auch zum Ausdruck, dass Sie flexibel und für "Interessantes offen" sind.

So bereiten Sie sich vor:

Skizzieren Sie Ihren 3-, 5- und 10-Jahresplan und halten Sie die Eckpunkte fest.

Stellen Sie die Verbindung zu konkreten Punkten aus der Beschreibung des Aufgabengebiets her.

6. Warum denken Sie, die richtige Person für diese Stelle zu sein?

Mit dieser beliebten Stressfrage will der Personaler sehen, wie Sie reagieren. Jetzt gilt es, Ruhe zu bewahren. Erwähnen Sie Ihre Qualifikation, wichtige Aspekte Ihres Profils und stellen Sie dabei die Verbindung zu einzelnen Punkten des ausgeschriebenen Aufgabengebiets her.

Dabei können Sie auch sagen, dass Sie sich mit der Firmenphilosophie des Unternehmens identifizieren.

So bereiten Sie sich vor:

Gehen Sie die Stellenausschreibung systematisch durch und listen Sie die einzelnen Punkte des Anforderungsprofils auf der linken Seite eines Blattes auf.

Prüfen Sie bei jedem Punkt, was Sie dazu zu bieten haben und tragen Sie dies in der rechten Spalte Ihrer Tabelle ein.

Je mehr Punkte der Anforderungsliste sich mit Ihrem "Kompetenzkonto" decken, desto grösser ist die Chance, dass der Job für Sie in Frage kommt. Erläutern Sie dies dann so präzise und sachlich wie möglich.

7. Was sind Ihre persönlichen Stärken und Schwächen?

☹ Bei den Stärken ist ein "ungesundes" Selbstbewusstsein fehl am Platz. Aussagen wie "ich arbeite fehlerfrei" oder gar "ich bin der Beste, den Sie auf dem Gebiet kriegen können" sind absolut tabu! Hier gilt es vor allem zu zeigen, dass Sie (bedacht) selbstbewusst und dennoch mit einer gewissen Zurückhaltung reagieren.

☺ Bei dieser Frage ist es angebracht zu erwähnen, dass Sie gut mit Stress zurechtkommen, zuverlässig sind und mit grossem Interesse Neues lernen.

Auch bei den Schwächen ist mit Mass zu antworten: Eine allzu ausgeprägte Ehrlichkeit könnte schaden.

☹ Meiden Sie abgedroschene Antworten wie "ich bin ungeduldig" oder "ich neige zu Perfektionismus" – das bekommen die Personaler tagtäglich zu hören.

☺ Nennen Sie z.B. fachliche „Schwächen“ und zeigen Sie die Bereitschaft, daran zu arbeiten um sich zu verbessern (z.B. durch Weiterbildung).

So bereiten Sie sich vor:

Überlegen Sie sich – passend zu Ihrem Profil – verbesserungswürdige "Schwachpunkte", die beispielsweise durch eine Bildungsmassnahme korrigiert werden können. Beispiele: unzureichende Kenntnisse einer PC-Anwendung oder einer Fremdsprache.

Bei den "Soft Skills" (soziale Kompetenz und persönliche Eigenschaften) können Sie die Schwäche relativieren, indem Sie Formulierungen wie beispielsweise "ich bin gelegentlich etwas zu ..." wählen.

8. Was stört Sie am meisten an anderen Menschen und wie gehen Sie damit um?

Hier geht es nicht darum, als Weltverbesserer aufzutreten. Ebenso wenig sollten Sie die Antwort auf sich beziehen (z.B.: "Ich kann es nicht leiden, wenn man mich unterbricht").

Vermeiden Sie Themen, die zur Kategorie "Peinliches" (Schwitzen oder Mundgeruch) gehören, sowie aktuelle politische oder sozialkritische Themen: Sie könnten sich aufs Glatteis begeben.

☺ Nennen Sie einen Punkt, der interessant, wichtig und doch unverfänglich genug ist.

So bereiten Sie sich vor:

Notieren Sie sich 2-3 Punkte (Beispiele: Intoleranz, mangelndes Engagement).

Überlegen Sie sich eine Begründung.

Skizzieren Sie, wie Sie damit umgehen. Wählen Sie Formulierungen wie zum Beispiel: "Ich habe gelegentlich Schwierigkeiten mit ... klarzukommen".

☹ (Nicht "ich kann nicht leiden, es stört mich massiv, ich verabscheue..." und ähnliche harte Worte).

9. Was würden Sie gerne verdienen?

Diese Frage wird meistens erst beim zweiten Gespräch gestellt, zur Sicherheit empfiehlt es sich, bereits beim ersten Gespräch darauf vorbereitet zu sein. Nennen Sie hier eine Bandbreite, z.B. zwischen 50'000 und 60'000 CHF (Jahreslohn).

Sie sollten in der Lage sein, Ihre Lohnvorstellung zu begründen (z.B. durch Ihre Qualifikation). Zeigen Sie sich verhandlungsbereit: Bei niederem Einstiegsgehalt ist eventuell am Ende der erfolgreichen Einarbeitung der Sprung etwas grosszügiger bzw. neu verhandelbar.

So bereiten Sie sich vor:

Informieren Sie sich über das branchenübliche Gehaltsniveau.

Berücksichtigen bei Ihren Lohnvorstellungen auch, ob es sich um eine kleinere Firma oder einen grossen Konzern handelt, der einen Tarifvertrag anwendet.

10. Was machen Sie in Ihrer Freizeit?

Die Frage klingt unscheinbar, ihre Beantwortung hat allerdings ihre Tücken.

☹ Wenn Sie glauben, dass Ihnen die Antwort "Nichts, ich bin ein Workaholic" nützt, irren Sie: Das ist kontraproduktiv.

☺ Grundsätzlich genügen ein bis zwei Angaben, es geht nicht darum, Ihr aktives Freizeitverhalten zu dokumentieren. Denken Sie daran, dass Personalsachbearbeiter stets deuten und Schlüsse ziehen. Wenn Sie beispielsweise "Solitär-Radtouren" angeben, werden Sie wahrscheinlich als wenig kontaktfreudig eingeschätzt, wodurch Sie für eine Aufgabe im Team wenig geeignet wären. Üben Sie dagegen eine Mannschaftssportart aus, sagt dies einiges über Ihre Teamfähigkeit aus.

☹ Aber auch hier gilt: nicht flunkern, sondern bei der Wahrheit bleiben.

So bereiten Sie sich vor:

Notieren Sie Ihre Hobbys und Freizeitaktivitäten.

Überlegen Sie, was ein Personaler damit assoziieren könnte. Möglicherweise finden Sie dazu auch Informationen im Internet.

Suchen Sie die Freizeitbetätigung aus, die am unverfänglichsten ist.

Ideal ist natürlich eine ehrenamtliche Betätigung.

Die „schlimmsten“ Fragen

Bei den unangenehmeren oder sehr heiklen Fragen des Interviewers geht es nicht in erster Linie um den Inhalt Ihrer Antwort. Vielmehr will der Personaler Ihre Stressfähigkeit ermitteln und Ihre "Schmerzgrenze" austesten.

1. Wie finden Sie es, kritisiert zu werden?

☹ Falsch wäre eine Antwort im Stil: "Das macht mir überhaupt nichts aus". Man würde sie Ihnen ohnehin nicht abnehmen.

☺ Je nach Kritikpunkt geht es ans Eingemachte, der Kritisierte fühlt sich in der Regel angegriffen. Gehen Sie bei dieser Frage erst gar nicht auf den Privatbereich ein, sondern gehen Sie davon aus, dass sie sich auf das berufliche Umfeld bezieht.

Erklären Sie, dass konstruktive Kritik nur nützlich sein kann, wenn "sie auch manchmal etwas unangenehm" ist. Damit vermitteln Sie, dass Sie zwar "wie ein Mensch" reagieren, die Kritik jedoch positiv aufnehmen.

2. Was ist Ihr größter Fehler – und was haben Sie daraus gelernt?

⊗ Vorsicht! Hier will man Sie aufs Glatteis führen. Zunächst sollten Sie sich klar machen, dass eine allzu ausgeprägte Ehrlichkeit nicht zielführend sein könnte. Doch gilt auch hier: Lügengeschichten sind tabu.

☺ Überlegen Sie im Vorfeld, was Sie als "Fehler" anführen könnten. Ihr Interviewer wird sich allerdings nicht mit "Anekdoten" wie zum Beispiel einem Autofehlkauf oder einer misslungenen Urlaubsplanung zufrieden geben. Der Personaler erwartet hier eine Antwort, die ihm Aufschluss darüber gibt, ob Sie fähig zu Selbsteinschätzung und Selbstkritik sind und wie Sie auf diese Frage reagieren. Nennen Sie auch keine Begebenheit, die sich wiederholen könnte, so dass Ihnen der "Fehler" wieder unterlaufen könnte.

⊗ Was Sie definitiv nicht tun sollten: andere für den begangenen Fehler verantwortlich machen. Das kommt nicht gut an, selbst wenn Ihr Chef oder Ihr Kollege eine Teilverantwortung für diesen Fehler trägt.

☺ Wichtig ist zu zeigen, dass Sie zu Ihren Fehlern stehen.

☺ Schließen Sie Ihre Antwort auf diese Frage mit dem positiven Ausblick ab, dass Sie aus der geschilderten Sache gelernt haben (nach Möglichkeit ausführen!).

3. Wann haben Sie das letzte Mal eine Vorschrift oder Regel missachtet und warum?

Hier will der Personaler nicht etwa wissen, ob Sie vor drei Tagen bei Rot über den Fussgängerstreifen gelaufen sind. Das können Sie allenfalls mit einem smarten Lächeln anführen, um etwas Zeit zu gewinnen.

Der Interviewer will erkunden, ob Sie Unternehmensregeln häufig durchbrechen, das heisst, ob Sie sich ohne Zögern über Vorschriften hinwegsetzen, oder ob Sie in einer bestimmten Situation zwar gegen die Regel, aber mit Bedacht entschieden haben, weil es die eine Situation so erfordert hat. Es geht also darum festzustellen, ob Sie in der Lage sind, abzuwägen.

Bei der Beantwortung ist jedoch Vorsicht geboten: Sie dürfen weder als Eigenbrötler ("ich mache grundsätzlich, was ich will") oder als Querulant ("mein bisheriger Chef hat immer wieder gesagt, ich soll mich an die Regeln halten") noch als Apostel des blinden Gehorsams ("wo denken Sie hin, ich halte mich immer an die Regeln") erscheinen.

4. Welchen Mehrwert würde Ihre Einstellung unserem Unternehmen bringen?

Eine gern gestellte Frage der Personaler, die Sie keinesfalls beunruhigen sollte. Sie können sich gezielt darauf vorbereiten, indem Sie im Vorfeld das Profil der Stelle genauestens analysieren und die Pluspunkte auf Ihrem Kompetenzkonto, die dazu passen, herauskristallisieren. Führen Sie auch Eigenschaften wie Ihre absolute Zuverlässigkeit und/oder Ihre hohe Motivation an.

Erwähnen Sie, dass Sie sich auch gut mit der Firmenphilosophie identifizieren können und die ausgeschriebene Aufgabe Sie sehr reizt. Sprechen Sie die emotionale Ebene an.

Beispiel: "Ich bin davon überzeugt, dass ich mich in diesem Unternehmen sehr wohl fühlen würde".

5. Welche drei positiven Charaktereigenschaften fehlen Ihnen?

Auch diese Frage sollte keine Schweissperlen auf Ihre Stirn treiben, denn Sie können sich leicht darauf vorbereiten. Überlegen Sie im Vorfeld, was Sie hier anführen könnten und unterstreichen Sie, dass es Ihrer Meinung nach um Eigenschaften geht, die bei Ihnen ungenügend ausgeprägt und daher ausbaufähig sind.

Zum Beispiel: Sie sind möglicherweise zu gewissenhaft und prüfen die Dinge mehrmals, bevor Sie ein Arbeitsergebnis abgeben. Lassen Sie jedoch durchblicken, dass dies auf Ihr Bestreben, gute Arbeit abzuliefern, zurückzuführen ist – und nicht etwa aus Mangel an fachlicher Kompetenz.

Zielführend kann evtl. auch die Erwähnung einer Eigenschaft sein, die der Personaler möglicherweise schon selbst im Interview notiert hat. Beispiel: Sie können sich nicht so gut verkaufen, wie es Ihr Kompetenzprofil und Ihre bisherigen beruflichen Erfolge eigentlich erfordern.

6. Welche Bücher haben Ihren Werdegang am meisten beeinflusst? / Welches Buch lesen Sie gerade?

oder anders: "Sag mir, was du liest, und ich sage dir, wer du bist".

☹ Ganz schlecht wäre die Antwort: "Da fällt mir nichts ein, ich habe gar keine Zeit zum Lesen" oder "ich lese nur Comics".

Wenn Sie tatsächlich keine oder nur selten Bücher lesen, können Sie auf das Internet ausweichen und sich auf News-Plattformen berufen. Ansonsten ist in Bezug auf politische und andere heikle Themen bzw. umstrittene Autoren Vorsicht geboten. Und selbstverständlich macht es keinen Sinn, die aktuelle Nummer 1 der Bestsellerliste zu nennen, wenn Sie das Werk nicht gelesen haben. Der Schuss könnte nach hinten gehen.

Seien Sie auch vorsichtig mit Büchern, die zum Beispiel von selbst ernannten Managementgurus oder "Lebenshelfern" am Fließband verfasst werden. Sie wissen nicht, wie der Interviewer dazu steht.

7. Wie komme ich als Interviewer bei Ihnen an?

Diese besonders knifflige Frage ist eine echte Falle. Fangen Sie in keinem Fall an, den Interviewer über den grünen Klee zu loben oder ihm zu bestätigen, dass Sie "sich eigentlich sehr wohl gefühlt haben ...". Auch wenn der Personaler einen noch so aufrichtigen Eindruck macht und Sie um konstruktive Kritik bittet: Lassen Sie die Finger davon.

Zielführender ist es, auf die Metaebene zu gehen und Sie mit einem netten Lächeln zu sagen: "Das klingt ja fast wie eine Fangfrage. Können wir noch einmal zur Aufgabenbeschreibung zurückkehren? Da hätte ich noch einen Punkt...".

8. Welche Rolle spielt Geld für Sie?

☹ Von "Geld ist für mich total unwichtig" bis "es spielt für mich keine große Rolle" ist alles falsch. Wenn dies tatsächlich Ihre ehrliche Antwort wäre, müssten Sie sich die Gegenfrage gefallen lassen, warum Sie überhaupt arbeiten wollen bzw. sich beworben haben, und gegebenenfalls einen Hungerlohn akzeptieren.

☺ Vielmehr sollten Sie selbstbewusst erläutern, dass eine gute Leistung gebührend entlohnt werden sollte. Schliesslich will das Unternehmen auch Gewinne erzielen, das gleiche gelte für Sie: Sie wollen Ihre Familie ernähren, ein Dach über dem Kopf finanzieren usw. Dabei darf Ihr Ton nicht provokativ klingen, sondern freundlich und ruhig.

9. Was ist das Verrückteste, was Sie je gemacht haben?

Wenn Sie Ihrer Freundin einen Heiratsantrag um Mitternacht auf dem Dach eines Wolkenkratzers in Hongkong gemacht, Ihren todkranken Freund über Nacht aus dem Krankenhaus entführt und ihm einen unvergesslichen Abend bereitet, Ihrer Schwester nach ihrer Scheidung eine sündhaft teure Handtasche als Trostpflaster gekauft haben – dann dürfen Sie das ruhig erzählen.

Über verrückte Entscheidungen beruflicher Art, die Sie beispielsweise in Ihrem letzten Unternehmen getroffen haben, sollten Sie sich ausschweigen, vor allem wenn Ihr Unterfangen schief gegangen ist. Hintergrund der Frage ist es herauszufinden, wie kreativ Sie sind und ob Sie auch unkonventionelle Wege gehen können.

10. Haben Sie eine Marotte?

Zunächst stellt sich die Frage, was Ihr Gesprächspartner genau darunter versteht. So können Sie erst einmal Zeit gewinnen und ihn hinterfragen, was er damit genau meint.

Als Marotte gilt eine Eigenart, Eigenheit, Eigentümlichkeit, fixe Idee, Flause, wunderliche Angewohnheit... Also Vorsicht bei der Beantwortung.

Nächtliches Schlafwandeln, penetrantes Ohrenreiben oder "Nasehochziehen" in Stresssituationen, Haarlockekringeln bei Langeweile, übertriebenen Händewaschzwang und ähnliche "Macken" sollten Sie lieber verschweigen (und möglichst schnell abtrainieren).

☺ Aber es gibt kleine "Schrullitäten", die sympathisch wirken können, zum Beispiel dass Sie Ihren Glücksbringer stets dabei haben oder am Freitag, den 13. meistens einen Lotterielos kaufen.

11. Sie scheinen mir zu unerfahren für diesen Job zu sein, meinen Sie nicht?

Jetzt gilt es, den Interviewer davon zu überzeugen, dass er sich täuscht, denn gerade weil Sie möglicherweise wenig (wiederholen Sie nicht das von ihm verwendete Wort "unerfahren") Erfahrung mitbringen, sind Sie in der Lage, frischen Wind in die Aufgabe zu bringen und die Herausforderungen auf unkonventionellem Wege entgegen zu treten.

Seien Sie selbstbewusst (wie immer mit Mass) und erwähnen Sie die Pluspunkte auf Ihrem Kompetenzkonto.

12. Was haben Sie zwischen ... und ... gemacht?

Der Personaler spricht Sie auf eine Lücke in Ihrem Lebenslauf an: Bleiben Sie ruhig und freundlich. Wenn ihn das stören würde, hätte er Sie nicht zu einem Gespräch eingeladen.

☹ Die Fehlzeiten im eigenen Lebenslauf mit kleinen Mogeleyen oder gar Lügen zu füllen, ist keine gute Lösung, denn früher oder später wird der Schwindel aufgedeckt. Auch die "Null Bock"-Version sollten Sie verschweigen. Zielführender ist es, die fehlenden Zeitabschnitte positiv zu erklären.

☺ Erklären Sie die fehlenden Zeitabschnitte positiv: Vermeiden Sie das Wort "arbeitslos", sagen Sie lieber "arbeitssuchend". War die Zeit ohne Beschäftigung länger, erläutern Sie, dass Sie die Zeit genutzt haben, um beispielsweise Fremdsprachen- oder PC-Kenntnisse zu vertiefen.

☺ Auch ein längerer Auslandsaufenthalt wird positiv gewertet, er bringt zusätzliche Erfahrung fürs Leben. Als Pluspunkt wird heute auch die Angabe von Eltern- oder Pflegezeiten im Familienkreis verbucht. Und schliesslich werden heutzutage auch "Zeiten der Neuorientierung" nicht mehr argwöhnisch betrachtet, sondern als wertvolle Erfahrung.

Allgemeine Tipps

Fallweise ist eine Prise Humor durchaus nicht fehl am Platz, zumindest können Sie bei der einen oder anderen Fragen damit etwas Zeit gewinnen.

Beispiel:

Frage: "Welche Schwächen haben Sie?"

Antwort: "Schwächen? Wie viel Zeit habe ich denn?"

Allerdings sollten Sie damit nicht übertreiben und bei Gebrauch von Humor stets freundlich, aber nicht provokant lächeln und rasch wieder mit Ernsthaftigkeit an die Beantwortung der Frage gehen.

Pure Provokation

Fragen, die in die Kategorie "pure Provokation" fallen, sollten Sie zunächst souverän hinterfragen: "Meinen Sie diese Frage ernst?"

Sollte der Personaler mit "ja" antworten, fragen Sie sich, ob Sie wirklich in einem Unternehmen tätig sein wollen, das derartige Einstellungspraktiken an den Tag legt.

Beispiele:

Glauben Sie wirklich, mit Ihrem Outfit punkten zu können?

Meinen Sie nicht, dass es gesünder wäre, ein paar Pfunde abzunehmen?

Was haben Sie sich bei dieser Frisur gedacht?

Wieso kommen Sie verspätet? (und dabei sind Sie pünktlich)

Solche und ähnliche Fragen müssen Sie nicht beantworten. Beleidigende Kommentare, die eher an zweifelhafte Castingshows erinnern, müssen Sie sich nicht gefallen lassen.

Grundsätzlich macht es wenig Sinn, die Antworten auf die erwarteten Fragen auswendig zu lernen: Das würde Ihr Gegenüber sofort merken, und Sie würden sich dadurch schnell aus dem Auswahlverfahren herauskatapultieren.

Viel zielführender ist neben einer guten Vorbereitung vor allem eines: selbstbewusst, freundlich und authentisch antworten.

Bei der Beantwortung einer Frage – und sei sie noch so unscheinbar und beiläufig gestellt – ist stets zu bedenken: Geschulte Gesprächspartner – ob Personaler oder Kontaktpersonen in der künftigen Fachabteilung – interessieren sich nicht nur für die inhaltliche Aussage in Ihren Antworten.

Auch die Form, Ihre Reaktion auf die Frage, Blick, Mimik, Gestik und Haltung sowie auch Zögern, Ausweichen und sogar das Ungesagte werden registriert.

...und nun wünschen wir Ihnen viel Erfolg beim Vorstellungsgespräch!

Ihr ibt Personal AG-Team