

Das überzeugende Bewerbungsgespräch für Hochschulabsolventen

Bachelor - Master - Diplom - Magister - Staatsexamen - Promotion

Bearbeitet von
Von Christian Püttjer, und Uwe Schnierda

11. Auflage 2017. Buch. 223 S. Mit Zusatzmaterialien zum Download. Softcover

ISBN 978 3 593 50750 7

Format (B x L): 15,1 x 22,8 cm

Gewicht: 377 g

[Wirtschaft > Wirtschaftswissenschaften: Allgemeines > Wirtschaftswissenschaften:
Berufe, Ausbildung, Karriereplanung](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](#) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Püttjer & Schnierda

Das überzeugende Bewerbungsgespräch für Hochschul- absolventen

Mit
Zufriedenheits-
Garantie

Für alle, die mehr
erreichen wollen

Bachelor - Master - Diplom -
Magister - Staatsexamen -
Promotion



Mit Zusatzmaterialien zum Download

campus

Das überzeugende Bewerbungsgespräch für Hochschulabsolventen

Christian Püttjer und **Uwe Schnierda** kennen die Wünsche und Hoffnungen, aber auch Sorgen und Nöte von Bewerberinnen und Bewerbern seit rund 20 Jahren. Ihre umfassenden Erfahrungen aus der Optimierung von Bewerbungsunterlagen, aus Einzelcoachings und aus Seminaren bringen sie in ihre praxisnahen Ratgeber ein, die exklusiv im Campus Verlag erscheinen. Die konkreten Tipps, die klare Sprache und die motivierende Unterstützung von Püttjer & Schnierda haben schon über einer Million Leserinnen und Lesern weitergeholfen.

Weitere Informationen und Materialien zum Download finden Sie auf www.karriereakademie.de

PÜTTJER & SCHNIERDA

**Das überzeugende
Bewerbungsgespräch für
Hochschulabsolventen**

Bachelor – Master – Diplom –
Magister – Staatsexamen – Promotion

Campus Verlag
Frankfurt/New York



**Den Weg zu den Zusatzmaterialien
finden Sie am Ende des Buches.**

ISBN 978-3-593-50750-7

11., aktualisierte Auflage 2017

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Copyright © 2001, 2017 Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main.

Umschlaggestaltung: Campus Verlag GmbH, Frankfurt am Main

Umschlagmotiv: © © shutterstock/wavebreakmedia

Satz: Publikations Atelier, Dreieich

Druck und Bindung: Beltz Bad Langensalza GmbH

Printed in Germany

www.campus.de

Inhalt

Einleitung: Kennen Sie Ihre Einstellungsargumente?	9
Bewerben mit der Püttjer & Schnierda-Profil-Methode	13
1. Ihr persönlicher Auftritt	15
Wozu dient das Vorstellungsgespräch?	16
Die Wünsche der Personalverantwortlichen	19
2. Was unterscheidet Sie von anderen?	
Ihre Selbstpräsentation	22
Das erwarten Unternehmen von Hochschulabsolventen	26
Schema für Ihre Selbstpräsentation	38
Fehler in der Selbstpräsentation	43
Überzeugungsregeln für Ihre Selbstpräsentation	51
Einsatz der Selbstpräsentation	62
3. Wirksame Anti-Stress-Hilfe:	
Ihre Selbstpräsentation als Mind-Map	67
Die Angst vor dem Blackout im Jobinterview	67
Stressabbau durch Mind-Maps	68
4. Vorbereitung eines Vorstellungsgesprächs	74
Die richtige Kleidung	74
Einstimmung	75
Die Phasen des Vorstellungsgesprächs	76
5. Wer sind Ihre Gesprächspartner auf der Unternehmensseite?	80
Personalverantwortliche	81
Fachvorgesetzte	82
Geschäftsführer und Firmeninhaber	83
6. Kennen Sie Gesprächstechniken?	87
Offene Fragen	87

Geschlossene Fragen	88
Alternativfragen	89
Stressfragen	91
Antworttechnik: Beispiele geben	94
7. Was sind Ihre Stärken und Schwächen?	99
Stärken	99
Schwächen	103
8. Mit diesen Fragen müssen Sie rechnen	108
Fragen zur Leistungsmotivation des Bewerbers	109
Fragen zum Unternehmen	113
Fragen zur Entwicklung in Schule und Studium	115
Fragen zur Persönlichkeit	124
Fragen zur privaten Lebensgestaltung	129
9. Diese Fragen sollten Sie stellen	136
Bitte fragen Sie	136
10. Zulässige Reaktionen auf unzulässige Fragen	140
Wie reagieren Sie?	140
11. Welches Einstiegsgehalt ist realistisch?	145
Gehaltshöhe ermitteln	145
Gehaltsforderungen taktisch durchsetzen	147
12. 100 Fragen und Antworten aus Vorstellungsgesprächen ..	151
Fragen zur Leistungsmotivation des Bewerbers	152
Fragen zum Unternehmen	156
Fragen zur Entwicklung in Schule und Studium	159
Fragen zur Persönlichkeit	163
Fragen zur privaten Lebensgestaltung	168
Stressfragen	170
13. Überzeugen Sie mit souveräner Körpersprache	179
Anspannung erkennen	181
Konfrontation vermeiden	183
Stress- und Verlegenheitsgesten reduzieren	186
Aggressive Dominanzgesten unterlassen	188
Eine konzentrierte Grundhaltung einnehmen	191

14. Wie geht es nach dem Gespräch weiter?	197
Vorstellungsgespräche auswerten	197
Telefonisch und per E-Mail nachfassen	200
Was passiert im zweiten Vorstellungsgespräch?	202
Assessment-Center	205
Taktisch weiter bewerben	205
15. Why should we give you the job?	208
Englische Job-Interviews in Deutschland	208
Die wichtigsten Fragentypen im Überblick	209
Gut vorbereitet zum Ziel	216
Register	219

Einleitung: Kennen Sie Ihre Einstellungsargumente?

Seit der Einführung der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge drängen noch mehr Absolventinnen und Absolventen als früher mit unterschiedlichen Abschlüssen auf den Arbeitsmarkt. Schließlich gab es auch bisher schon Studiengänge, die zum Diplom, Examen, Magister oder zur Promotion führten. Nun ist das Ganze für die Firmenseite noch unübersichtlicher geworden, und damit steigt der Begründungsbedarf der Bewerber ein weiteres Mal.

Es gilt taktisch vorzugehen, denn niemand wird eingestellt, wenn er im Vorstellungsgespräch die Abschlüsse anderer Absolventen abwertet. Im Gegenteil, Ihre Strategie sollte es sein, die Vorzüge des eigenen Studienganges und die Vorteile des erworbenen Abschlusses in den Vordergrund zu stellen. Und dies gelingt Ihnen am besten, indem Sie sich ein individuelles, praxisorientiertes Profil geben. In diesem Stärkenprofil wird Ihr Abschluss nur ein Baustein sein, hinzu kommen Erfahrungen aus Praktika, Nebenjobs, studentischem Engagement, Projektarbeiten oder Abschlussarbeiten mit Praxisbezug. Im Vorstellungsgespräch müssen Sie Ihr Stärkenprofil der Firmenseite dann aktiv vermitteln.

Viele Hochschulabsolventen sind der Meinung, dass Personalverantwortliche durch spezielle Fragen schon herausbekommen werden, was sie wissen wollen. Die Möglichkeit, selbst gestaltend in das Gespräch einzugreifen, wird weder gesehen noch genutzt. Bewerbungsgespräche sind aber keine Beratungsgespräche: Nicht die Personalverantwortlichen müssen aus den Angaben von Absolventen ein Qualifikationsprofil zusammensetzen, sondern die Berufseinsteiger selbst müssen im Vorfeld ihr Qualifikationsprofil erstellen und im Gespräch klar definieren. Je aussagekräftiger diese Selbstpräsentation ist, desto angenehmer wird ein Vorstellungsgespräch verlaufen.

Das Herzstück unserer Workshops zum Berufseinstieg und ebenso Herzstück dieses Ratgebers ist die personenbezogene

*Besondere Situation
im Bewerbungsgespräch*

*Als Bewerber das
Vorstellungsgespräch
aktiv gestalten*

*Überzeugende
Selbstdarstellung
muss gut sein*

Entwicklung und Darstellung des beruflichen Stärkenprofils von Bewerbern. Wir zeigen Ihnen in diesem Ratgeber, welche Fehler Hochschulabsolventen vorzeitig ins Aus befördern und mit welchen Überzeugungsregeln sich eine schlüssige und erfolgversprechende Selbstdarstellung vor dem Vorstellungsgespräch ausarbeiten lässt. Sie lernen, Ihre Stärken in einem Kurzvortrag so darzustellen, dass Sie sowohl fachlich als auch persönlich überzeugen.

Der Weg zu einer solchen Selbstdarstellung gelingt Ihnen durch gezielte und intensive Vorbereitung. Setzen Sie sich mit den Erwartungen der Unternehmen auseinander. Erkennen Sie, welche Ziele die Personalverantwortlichen mit ihren Fragen verfolgen, und erarbeiten Sie sich ein berufsnah ausgestaltetes Qualifikationsprofil, mit dem Sie Ihre Individualität belegen können. Dazu gehört natürlich auch ein individueller Sprach- und Antwortstil.

Um Ihnen eine Basis für die Entwicklung eines eigenen Gesprächsstils zu liefern, stellen wir Ihnen 100 typische Fragen aus Vorstellungsgesprächen mit ungeeigneten und geeigneten Antwortmöglichkeiten vor. Die Beispielantworten werden Ihnen Ihre Lernerfolge deutlich machen. Lassen Sie sich einige Beispielfragen stellen, bevor Sie in die Arbeit mit diesem Buch einsteigen. Sie haben dann eine gute Kontrolle darüber, wie sich Ihr Antwortverhalten nach der Beschäftigung mit diesem Ratgeber positiv verändert haben wird.

*Heben Sie Ihr
individuelles Profil
hervor*

Nicht nur Ihr Antwortverhalten wird sich verbessern. Sie werden auch Sicherheit für das Gespräch gewinnen und souverän auftreten können, da Sie nach der Arbeit mit diesem Buch wissen werden, was Sie erwartet. In vielen Beispielen und Übungen werden wir Sie mit der Praxis in Vorstellungsgesprächen vertraut machen. Im Mittelpunkt der von uns vorgestellten Tipps, Techniken und Hinweise steht immer die Umsetzung durch Sie. Nutzen Sie die Chance, sich in Bewerbungsgesprächen von Durchschnittsbewerbern abzuheben, indem Sie Ihren Werdegang und Ihre Stärken überzeugend präsentieren. Ihr individuelles Profil ist gefragt, machen Sie es deshalb im Vorstellungsgespräch deutlich.

Auf dem Weg zu Ihrem gelungenen Auftritt in Vorstellungsgesprächen erwarten Sie mehrere Vorbereitungsschritte. Die folgende Infobox zeigt Ihnen den Ablauf Ihrer Vorbereitung.

So überzeugen Hochschulabsolventen im Vorstellungsgespräch



ÜBERSICHT

1. Vorbereitungsphase

Erwartungen der Unternehmen an Absolventen erkennen

Verarbeiten der Informationen für Ihre Selbstpräsentation

Ihre Selbstpräsentation als Mind-Map

Die richtige Kleidung auswählen

Auf die Vorlieben der verschiedenen Gesprächspartner auf der Unternehmensseite einstellen

Frage- und Antworttechniken einüben

Stärken und Schwächen herausfinden

2. Vorstellungsgespräche führen

Fragenblöcke bewältigen (Fragen zur Leistungsmotivation des Bewerbers, zur Firma, zur Entwicklung in Schule und Studium, zur Person, zur privaten Lebensgestaltung)

Eigene Fragen stellen

Unzulässige Fragen entschärfen

Gehaltsverhandlungen führen

Körpersprache in Vorstellungsgesprächen gezielt einsetzen

Evt. englische Antworten trainieren

3. Nach dem Vorstellungsgespräch

Vorstellungsgespräche auswerten

Telefonisch oder per E-Mail nachfassen

.....
Strategie fürs zweite Gespräch entwickeln

.....
Arbeitsvertrag lesen und unterschreiben



Auf der beiliegenden interaktiven CD-ROM finden Sie viele Übungen und Checklisten aus diesem Buch als PDF-Datei sowie Hörproben aus unseren Hörbüchern und Tests.

Bewerben mit der Püttjer & Schnierda-Profil-Methode

Gesichtslose Bewerber, die wie austauschbar erscheinen, machen es sich und den Firmen unnötig schwer, zueinander zu finden. Machen Sie es besser: Sie werden bei Ihren Vorstellungsgesprächen positiv auffallen, wenn Sie Ihr Profil aussagekräftig und glaubwürdig vermitteln können.



Die Profil-Methode, die wir dazu in unserer rund 20-jährigen Beratungspraxis entwickelt haben, hat schon vielen Bewerbern zu mehr Erfolg verholfen (www.karriereakademie.de).

Drei Kernelemente kennzeichnen die Profil-Methode: Punkten Sie mit einer passgenauen Bewerbung, vermitteln Sie Ihre Stärken und treten Sie glaubwürdig auf.

1. Passgenauigkeit Je besser Sie im Vorstellungsgespräch auf die Anforderungen der Stelle eingehen, desto höher ist Ihre Erfolgsquote. Machen Sie sich den Blick der Firmenseite zu eigen. Liefern Sie nachvollziehbare Argumente, warum Sie sich für gerade diese Stelle und diese Firma entschieden haben. So wird Ihr Auftritt passgenau.

2. Stärkenorientierung Niemand lässt sich durch Krisen- und Problemschilderungen von etwas überzeugen – auch Firmen nicht! Verzichten Sie deshalb auf Selbstkritik und Abwertungen und stellen Sie stattdessen Ihre Vorzüge in den Mittelpunkt. So werden Ihre Stärken sichtbar.

3. Glaubwürdigkeit Verbiegen Sie sich nicht im Bewerbungsverfahren, Ihre Persönlichkeit ist gefragt! Verstecken Sie sich nicht hinter Leerfloskeln und abstrakten Formulierungen, liefern Sie stattdessen nachvollziehbare Beispiele, die Ihre Bewerbung mit Leben füllen. So gewinnen Sie Glaubwürdigkeit.

Alle im Campus Verlag erschienenen Bücher von Püttjer & Schnierda basieren auf der Profil-Methode. Profitieren auch Sie vom Wissen der Experten. Nutzen Sie diesen Ratgeber dazu, sich Schritt für Schritt Ihr eigenes Profil klarzumachen und es anderen im Vorstellungsgespräch nachvollziehbar zu vermitteln.

1. Ihr persönlicher Auftritt

Mit der Einladung zu einem Vorstellungsgespräch haben Sie die erste Hürde im Bewerbungsverfahren genommen. Die Unternehmensvertreter möchten Sie persönlich kennen lernen. Bereiten Sie sich vor, indem Sie sich den Sinn von Vorstellungsgesprächen vor Augen führen, sich mit den Erwartungen der Personalverantwortlichen auseinandersetzen und sich klarmachen, dass Sie Argumente für Ihre Einstellung liefern müssen.

Im Vorstellungsgespräch treten Sie das erste Mal persönlich in Erscheinung. Sie haben im Vorfeld Ihre Bewerbungsunterlagen erstellt und sie potenziellen Arbeitgebern zugesandt. Eventuell haben Sie vor dem Vorstellungsgespräch schon einen telefonischen Kontakt hergestellt. Den Unternehmen liegt bereits eine schriftliche Selbstdarstellung von Ihnen vor, die nun im Gespräch überprüft werden soll. Die schriftlichen Unterlagen dienen dazu, eine Bewerbervorauswahl zu treffen. Anhand der Bewerbungsunterlagen wird jedoch nicht über die Besetzung einer Stelle entschieden.

Mit Ihrem persönlichen Auftritt müssen Sie nicht nur die von Ihnen schriftlich vermittelten Fähigkeiten und Kenntnisse bestätigen, sondern auch Ihre Fähigkeit zur Einpassung in das Unternehmen verdeutlichen. Bei der Personalauswahl ist es ganz besonders wichtig, dass Sie zum Unternehmen passen. Die Unternehmenskultur differiert je nach Unternehmensgröße und Branche sehr stark: In kleineren innovativen Unternehmen, beispielsweise Softwareschmieden oder Werbeagenturen, herrscht ein anderes Klima als in Großunternehmen. In mittelständischen Unternehmen gibt es andere Entscheidungswege und Verantwortungsbereiche als in internationalen Konzernen. Und auch der öffentliche Dienst, der beispielsweise Architekten, Sozialpädagogen oder Juristen einstellt, hat ganz bestimmte Erwartungen.

Passen Sie tatsächlich in das Unternehmen?

Setzen Sie sich intensiv mit den Zielen und Erwartungen auseinander

Auch wenn sich die Anforderungen an Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen je nach Tätigkeitsfeld und Unternehmen, Verband oder Organisation stark unterscheiden, so gibt es dennoch große Gemeinsamkeiten im Ablauf und Aufbau von Vorstellungsgesprächen. Wir wissen aus unserer Beratungspraxis, dass Absolventen dann überzeugen, wenn sie sich mit ihren eigenen Wünschen und Zielen und den Vorstellungen und Erwartungen der Arbeitgeberseite gleichermaßen intensiv auseinandergesetzt haben.

Wozu dient das Vorstellungsgespräch?

Mit Persönlichkeit überzeugen

Im Vorstellungsgespräch sind Sie als Persönlichkeit gefragt. Die Überprüfung Ihrer fachlichen Eignung hat mit der Sichtung Ihrer schriftlichen Unterlagen bereits stattgefunden. Wenn Sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, sind Sie aus Sicht des Unternehmens prinzipiell für die ausgeschriebene Stelle geeignet. Auf diesen Vorschusslorbeeren können Sie sich aber nicht ausruhen. Im Gespräch muss noch geklärt werden, ob Sie

- **zur Firma passen,**
- **sich ins Team eingliedern können,**
- **vom Fachvorgesetzten akzeptiert werden,**
- **genügend Leistungsbereitschaft mitbringen,**
- **Ihre Stärken und Schwächen einschätzen können,**
- **mit Ihrem Arbeitsstil zum Unternehmen passen und**
- **sich ein realistisches Bild von den Anforderungen Ihrer ersten Stelle gemacht haben.**

Personalverantwortliche und Fachvorgesetzte wollen sich im Vorstellungsgespräch einen umfassenden Eindruck von Ihnen verschaffen. Sie werden Ihre Gesprächspartner nicht für sich einnehmen, wenn Sie nur fachlich oder nur mit Ihrer Persönlichkeit überzeugen.

Aus unserer Beratungspraxis Fachkenntnisse und persönliche Stärken



BERATUNG

Ein Chemiestudent, der kurz vor dem Abschluss seiner Promotion stand, kam zu uns, weil die Ergebnisse seiner beiden bis her geführten Vorstellungsgespräche Absagen waren. Inzwischen hatte ihn Panik ergriffen, da der enge Stellenmarkt für Chemiker nicht viele Möglichkeiten zum Berufseinstieg bietet, insbesondere wenn man wie er in einen internationalen Chemiekonzern einsteigen wollte. Ein weiteres misslungenes Vorstellungsgespräch konnte er sich nicht leisten.

Die im Studium erworbenen Fachkenntnisse und seine in der Masterthesis und der anschließenden Promotion vollzogene Spezialisierung machten den Kandidaten für Konzerne durchaus sehr interessant.

Wir simulierten mit ihm Vorstellungsgespräche. Dabei wurde deutlich, dass er sich bei Fragen, die nicht auf seinen fachlichen Hintergrund zielten, sehr unwohl fühlte. Seine Körpersprache zeigte seine Nervosität durch Stress- und Verlegenheitsgesten. Nach seiner Auffassung gehörte es sich nicht, jemanden über seine Persönlichkeit auszufragen. Er war der Meinung, dass im Vorstellungsgespräch nur die fachliche Eignung thematisiert werden sollte.

Persönliche Fähigkeiten, wie Team- und Kommunikationsfähigkeit, hielt er für völlig bedeutungslos, da er in Forschung und Entwicklung tätig sein und sich dort auf den experimentellen Bereich spezialisieren wollte. Aber genau diese fehlende Auseinandersetzung mit seinen persönlichen Stärken und Schwächen führte dazu, dass er im Gespräch nicht auf Fragen zur Persönlichkeit reagieren konnte. Darin waren letztlich auch die Absagen begründet.

Es dauerte einige Zeit, bis wir ihn davon überzeugen konnten, dass er in der heutigen Berufswelt nicht nur allein vor sich hin arbeiten könne. Die Geschäftsleitung müsse schließlich Geld für seine Forschungen bereitstellen, und auch der Umgang mit Mitarbeitern im Forschungslabor sollte reibungslos gestaltet werden.

Wir trainierten mit ihm, seine Stärken in der Aufbereitung von Forschungsergebnissen und der Präsentation dieser Er-

gebnisse auf Kongressen und internationalen Tagungen in den Vordergrund zu stellen. Damit konnte er seine Kommunikationsfähigkeit, seine Präsentationsfähigkeit, sein analytisches Denken und seine Vermittlungsfähigkeiten belegen. Da er zusammen mit seinem Professor Drittmittel für sein Hochschulinstitut eingeworben hatte, konnten wir ihm auch unternehmerisches Denken zuschreiben. Mit diesen neuen Belegen für seine persönlichen Fähigkeiten und der Erkenntnis, dass sie durchaus wichtig sind, gelang ihm im nächsten Vorstellungsgespräch der Berufseinstieg.

Fazit: Das Vorstellungsgespräch dient dazu, Personalverantwortlichen und anderen Unternehmensvertretern deutlich zu machen, dass Sie nicht nur fachlich geeignet sind, sondern sich auch in die Arbeitsabläufe und das Betriebsklima in einem Unternehmen einpassen können.

Realistische Selbsteinschätzung und Selbstreflexion

Ein Vorstellungsgespräch verläuft dann für beide Seiten erfolgreich, wenn Sie sowohl Ihr Fachwissen als auch Ihre persönlichen Fähigkeiten anhand von konkreten Beispielen aus Ihrem Werdegang belegen. Es genügt nicht, nur die fachliche Eignung herauszustellen. Sie müssen auch zeigen, dass Sie über die Fähigkeit zur realistischen Selbsteinschätzung und zur Selbstreflexion verfügen. Genauso wenig werden Sie überzeugen, wenn Sie sich als schillernde Persönlichkeit darstellen, aber nicht vermitteln, dass Sie die Aufgaben der Position in den Griff bekommen können.

In der Regel erhalten Sie von einem Unternehmen keine aussagekräftige Rückmeldung darüber, warum man Ihnen nach einem Vorstellungsgespräch eine Absage schickt. Personalverantwortliche werden Ihnen nicht die ausgesprochenen und unausgesprochenen Regeln von Vorstellungsgesprächen erläutern. Daher vermitteln wir Ihnen in diesem Ratgeber, wie Sie das Zusammenspiel Ihrer fachlichen Kennt-

nisse und Ihrer persönlichen Fähigkeiten so darstellen, dass Sie glaubwürdig wirken und als Person überzeugen. So können Sie optimal vorbereitet in Vorstellungsgespräche gehen.

Die Wünsche der Personalverantwortlichen

Die Aufgabe der Personalverantwortlichen ist es, sich im Vorstellungsgespräch ein umfassendes Bild vom Bewerber zu machen. Es geht weniger um den ersten guten Eindruck oder darum, sich gegenseitig sympathisch zu finden. Personalverantwortliche müssen gegenüber der Geschäftsleitung und den Leitern der Fachabteilungen begründen können, warum sie einen bestimmten Kandidaten empfehlen.

Am besten können Personalverantwortliche einen Bewerber vertreten, wenn er selbst Argumente für seine persönliche und fachliche Eignung liefert. Die Selbstpräsentation des Bewerbers steht im Mittelpunkt des Vorstellungsgesprächs. Von Personalverantwortlichen hört man, dass viele Berufseinsteiger nicht in der Lage sind, eine aussagekräftige Selbstpräsentation zu liefern und ihr Qualifikationsprofil auf die Anforderungen der Einstiegsposition abzustimmen. Stattdessen werden gerade von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen zu oft abstrakte Formulierungen ohne Aussagekraft verwendet.

Personalverantwortliche fühlen sich auch häufig im Vorstellungsgespräch allein gelassen. Die Haltung, die ausdrückt »Machen Sie etwas aus mir, Sie sind schließlich der Profi«, verkennt die Situation. Bewerber müssen Argumente für ihre Einstellung liefern. Ein Vorstellungsgespräch ist kein Beratungsgespräch, in dem das Qualifikationsprofil eines Einsteigers mithilfe des Personalverantwortlichen erstellt wird. Überzeugende Bewerberinnen und Bewerber kennen ihr Profil, wissen, was Personalverantwortliche mit ihren Fragen herausfinden wollen, können ihre Stärken nennen, liefern konkrete Beispiele für ihre Fähigkeiten und Kenntnisse, können souverän auf Stressfragen reagieren, stellen eigene Fragen und können sich auf ihre Gesprächspartner flexibel einstellen.

Die Selbstpräsentation, mit der Sie im Vorstellungsgespräch Ihr individuelles Qualifikationsprofil deutlich machen, steht daher im Mittelpunkt dieses Ratgebers. Nutzen Sie die

Ihr Qualifikationsprofil auf die Anforderungen abstimmen

Was von Ihnen erwartet wird

Mit Argumenten
überzeugen

Chance, sich mithilfe unserer Übungen, Tipps und Beispiele ein detailliertes und glaubwürdiges Stärkenprofil für Gespräche zu entwickeln. Teile der Selbstpräsentation werden Ihnen in unseren Hinweisen zur Beantwortung von typischen Fragen in Vorstellungsgesprächen wieder begegnen. Sie können sie nutzen, um in Ihre Antworten Beispiele aus Ihren Praktika und anderen berufsnahen Erfahrungen einzuarbeiten. Mit dieser Argumentationsstrategie überzeugen Sie Personalverantwortliche, die leider zu oft erleben, dass Bewerber entweder gar nicht auf Fragen antworten können oder aber inhaltslose Antworten geben.

Wenn Sie einmal gelernt haben, Personalverantwortliche zu überzeugen, so haben Sie sich auch die Basis geschaffen, andere Unternehmensvertreter für sich zu gewinnen. Personalverantwortliche sind die »härteste Nuss«, die Sie im Vorstellungsgespräch knacken müssen. Durch spezielle Schulungen und den häufigen Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern haben sie ein professionelles Gespür für Widersprüche, Defizite und Selbstüberschätzungen entwickelt. Personalverantwortliche müssen daher mit plausiblen Argumenten überzeugt werden.

Lernen Sie in diesem Ratgeber die Spielregeln kennen, nach denen Personalverantwortliche, Fachvorgesetzte und Geschäftsführer Vorstellungsgespräche mit Ihnen führen. Unsere Übungen und Beispiele geben Ihnen die Sicherheit, die Sie Vorstellungsgespräche erfolgreich führen lässt.



AUF EINEN
BLICK

Auf einen Blick Ihr persönlicher Auftritt

- Schriftliche Unterlagen reichen Unternehmen nicht aus, um eine Einstellungsentscheidung zu treffen.
- Im Vorstellungsgespräch müssen Sie sich persönlich in Szene setzen und deutlich machen, dass Sie zum Unternehmen passen.
- Im Gespräch werden auch Ihre persönlichen Fähigkeiten