



Entspannt dank guter Vorbereitung

Herzliche Gratulation! Sie haben mit Ihrem Bewerbungsdossier Ihren Wunsch-Arbeitgeber überzeugen können. Nun sind Sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. FUTURA zeigt, wie Sie dabei die beste Figur machen.

VON MARKUS GANZ

Wer zu einem Vorstellungsgespräch gebeten wird, hat den ersten bedeutenden Schritt zu einer neuen Arbeitsstelle geschafft – denn die Einladung bedeutet, dass man dem Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle grundsätzlich entspricht. Trotzdem löst der Gedanke an das Vorstellungsgespräch bei vielen Stellensuchenden eine gewisse Unsicherheit, ja

Nervosität aus. Denn zu diesem Thema gibt es deutlich weniger Anleitungen und Kursangebote als zum Bewerbungsdossier. Die eidgenössisch diplomierte Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin Regula Hunziker Benoist aus Uster kann diese Tatsache erklären: «Ein Vorstellungsgespräch ist komplexer als ein Bewerbungsdossier. Denn ein Dialog ist stets weniger strukturiert und beruht

auf Interaktion. Deshalb kann man sich auch weniger darauf vorbereiten.» Dies erklärt auch, weshalb es keine simplen Anleitungen zum Vorstellungsgespräch gibt. «Im Gespräch soll ja auch der persönliche Aspekt zum Ausdruck kommen. Man müsste in einer Anleitung eigentlich alle Regeln der Kommunikation aufführen.»



Sich und die Firma kennen

Dennoch kann, ja muss man sich auf das Gespräch vorbereiten. Zunächst muss man sich bewusst werden, welche Stärken und Schwächen man hat und wie man letztere beheben will. Man kann auch Freunde um eine Einschätzung bitten. Wichtig ist zudem, Vorstellungen über die eigene Zukunft zu entwickeln. Mit einem klaren Selbstbild kann man wesentlich entspannter ins Vorstellungsgespräch gehen. Darüber hinaus ist es unerlässlich, dass man nicht nur die eigene Perspektive, sondern auch die des Unternehmens einbezieht. Es ist daher empfehlenswert, die Unterlagen der Firma gut zu studieren: den Stellenbeschreibung, die Unternehmensbroschüre, die Website. Es macht sich auch gut, wenn man dem Ansprechpartner vorgängig telefonisch Fragen stellen, allerdings gezielt und nicht mit mehreren Anrufen. Nicht ratsam ist hingegen, andere Angestellte der Firma auszufragen – ausser, man kennt sie sehr gut.

Rollenspiel zur Vorbereitung?

Zumindest bei grösseren Firmen ist es üblich, dass zwei oder sogar mehr Gespräche mit Bewerbern durchge-

führt werden. Das erste dient vor allem dem gegenseitigen Kennenlernen, sowohl beruflich wie menschlich. Es soll grundsätzlich abgeklärt werden, ob ein Arbeitsverhältnis in Frage kommt. Beim zweiten Gespräch geht man mehr in die Tiefe, wird konkreter, auch bezüglich der Lohnfrage. Dann kommt es meist auch zu einem Treffen mit dem Team, in dem man arbeiten würde. Vor allem beim ersten Gespräch sind viele Bewerberinnen und Bewerber nervös, da sie in einer ungewohnten Situation auf unbekannte Personen stossen. Für sie kann es sinnvoll sein, das Vorstellungsgespräch mit einer befreundeten Person einzuüben. Dadurch gewinnen sie Selbstsicherheit, zumal sie bereits versuchen können, Antworten auf mögliche Fragen zu formulieren. Man muss sich allerdings bewusst sein, dass «es nur ein Rollenspiel und nicht Realität ist», betont Regula Hunziker Benoist, die auch als Career-Coach wirkt. «Es ist ein Unterschied, ob man mit einem Freund übt oder mit einem Coach, der persönlich nicht befangen ist und einen professionellen Hintergrund hat. Ich etwa habe 15 Jahre lang Personal rekrutiert und kenne deshalb sowohl die Seite der Firma wie die des

Bewerbers.» Ein Coach könne auch spezifisch auf Schwächen eingehen, die jemand in früheren Vorstellungsgesprächen festgestellt habe. In der Schweiz gibt es sowohl öffentliche als auch private Coaching-Angebote, beide gelten allgemein als gut. Regula Hunziker Benoist glaubt allerdings, dass private Anbieter tendenziell individueller auf die Bedürfnisse eingehen könnten und oft mehr Einblick in die Wirtschaft hätten.

Am Tag X

Wenn es soweit ist, muss man den Kopf möglichst frei haben und jegliche zusätzliche Aufregung vermeiden. Deshalb sollte man die Vorbereitungen bereits am Vortag abgeschlossen haben und gut ausgeschlafen sein. Bereitgelegt sein sollte auch alles, was man am Vorstellungsgespräch benötigen könnte. Dazu gehören das Stelleninserat, der Lebenslauf, das Bewerbungsschreiben, Arbeits- und Ausbildungsverzeichnisse sowie Referenzen und allfällige Arbeitsproben. Sehr wichtig ist auch eine Liste mit den Fragen sowie ein Notizblock und Schreibzeug. Spätestens am Vorabend sollte auch feststehen, wie man sich anzieht. Die Kleidung muss grund-



› sätzlich einen gepflegten Eindruck hinterlassen und – was oft vergessen wird – einem erlauben, sich darin wohlzufühlen. Je nach Branche und Einsatzort unterscheiden sich die Erwartungen allerdings. Es ist ein grosser Unterschied, ob man sich um eine Stelle am Schalter einer Privatbank oder im Lager eines Grossisten bewirbt. «Die grundlegende Frage für den Rekrutierenden ist, ob diese Person die richtige Wahl für die zu besetzende Rolle ist», erklärt Regula Hunziker Benoist. «Deshalb sollte man sich gut überlegen, in welchem Geschäftsbereich man tätig wäre, mit welchen Leuten man in Kontakt treten würde, wie man in dieser Branche miteinander umgeht.» Man kann mit seinem Erscheinungsbild auch übertreiben, etwa wenn man sich im Anzug für eine Stelle als Auto-mechaniker bewirbt. «Als Regel gilt, dass man eine Stufe gepflegter zum Vorstellungsgespräch erscheinen sollte, als es am künftigen Arbeitsort erwartet wird.»

Gegenseitiges Interesse

Kleidung ist nicht der einzige Stolperstein beim Bewerbungsgespräch. Gemäss Regula Hunziker Benoist kommt es zwar nur sehr selten vor, dass Bewerberinnen oder Bewerber alkoholisiert zum Vorstellungsgespräch erscheinen. Problematisch ist aber auch der Gebrauch von Aufputsch- oder Beruhigungsmitteln. «Erfahrene Personal-

beauftragte spüren, wenn etwas nicht stimmt – das schadet dem Gesamteindruck.» Für die Anreise sollte man genügend Zeitreserve einplanen, nicht nur, weil eine Verspätung einen denkbar schlechten Eindruck macht. Man tut sich selbst einen Gefallen, wenn man nicht gehetzt ankommt und sich noch etwas sammeln kann. So kann man ruhig und aufmerksam ins Gespräch gehen – eine gute Voraussetzung. Ein gewisses Mass an Nervosität lässt sich trotzdem kaum vermeiden. Regula Hunziker Benoist betont denn

auch, dass man den positiven Aspekt der Einladung zum Vorstellungsgespräch nie vergessen sollte: dass man die Voraussetzungen grundsätzlich erfüllt. «Es ist keine Prüfungssituation. Es geht im Gespräch auch darum, dass man selbst entscheiden kann, ob dies der richtige Arbeitsplatz ist. Es handelt sich um ein Gespräch mit gegenseitigem Interesse, man steht auf gleicher Augenhöhe.» Am Ende können ja immer beide Seiten entscheiden, ob man zusammenarbeiten will oder nicht. ■

Ihr Vorstellungsgespräch

Die Grundregeln

- Bereiten Sie sich seriös vor: Informieren Sie sich umfassend über die Firma und die angebotene Stelle, formulieren Sie Antworten auf Standardfragen nach Zukunftsvorstellungen, Stärken und Schwächen.
- Kleiden Sie sich eine Stufe gepflegter, als Sie das im künftigen beruflichen Alltag tun würden.
- Kommen Sie nicht zu spät und schalten Sie das Mobiltelefon aus.
- Geben Sie sich möglichst natürlich und selbstbewusst, ohne in Überheblichkeit zu verfallen.
- Sprechen Sie nicht zu viel, aber auch nicht zu wenig; überlassen Sie die Gesprächsführung dem Gegenüber.

Informationen und Anlaufstellen

Auf Vorstellungsgespräche spezialisierte Anlaufstellen gibt es nicht. Weiterhelfen können die öffentlichen Laufbahnzentren (etwa: www.stadt-zuerich.ch/lbz) und die «Fachvereinigung freischaffender Berufs- und LaufbahnberaterInnen» (www.ffbb.ch). Eine gute Link-Liste findet man auf www.meinelaufbahn.ch.

Tipp

«Laufbahngestaltung, Stellensuche, be-Werbung» ist eine bestechende Kombination von Peter Gislers gleichnamigem Buch (172 Seiten, CHF 24.-, SDBB) und der Website www.be-werbung.ch.



«Möglichst positiv formulieren»

mg. Die eidgenössisch diplomierte Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin Regula Hunziker Benoist war zehn Jahre lang Managerin in der Human-Ressources-Abteilung eines internationalen Technologiekonzerns. Seit 2009 ist sie Laufbahnberaterin und Career-Coach in ihrer eigenen Firma Perspectiv GmbH in Uster.

FUTURA: Was ist der häufigste Schwachpunkt eines Vorstellungsgesprächs, den Sie in Ihrer Karriere festgestellt haben?

Regula Hunziker Benoist: Dass sich kein vernünftiges Mass an Kommunikation und Interaktion einstellt. Es gibt Bewerberinnen und Bewerber, die zu viel erzählen und fast nicht mehr zu bremsen sind. Das andere Extrem ist, dass der Gesprächsleiter fast nicht an die gewünschten Informationen herankommt.

Wie findet man das richtige Mass?

Indem man sich überlegt, welches die wesentlichen Informationen sind, und diese einbringt, wenn man danach gefragt wird. Man kann diese Angaben durchaus mit Beispielen illustrieren, sollte aber nicht ausschweifend werden. Man sollte auch nicht zu viel vom alten Arbeitgeber und von schlechten Erfahrungen erzählen.

Ist es allgemein schlecht, wenn man viele negative Äusserungen macht?

Ja, denn es geht um die Zukunft. Die Firma möchte nicht jemanden engagieren, der noch mit vielen unbewältigten negativen Erfahrungen belastet ist.

Besteht die Gefahr, dass man sich zu passiv verhält, weil man möglichst keine Fehler machen will?

Es geschieht leicht, dass man das Gespräch zu stark dem Firmenvertreter überlässt. Aber die Ausgangslage ist eben die, dass einen die Firma eingeladen hat und deshalb deren Vertreter die Gesprächsführung übernimmt. Das schliesst keinesfalls aus, dass man Fragen stellt oder seine Bedürfnisse äussert.

Die eigenen Qualitäten sollten eigentlich aus dem Bewerbungsdossier bekannt sein. Soll man trotzdem nochmals auf seine Stärken hinweisen – oder ist dies kontraproduktiv?

Zu einem klassischen Bewerbungsgespräch gehört, dass die Stärken und

Schwächen thematisiert werden. Oft wird man gebeten, dass man seinen Lebenslauf kurz kommentieren soll. An dieser Stelle kann man zusätzliche Punkte einfließen lassen, etwa, auf was man besonders stolz ist. Man sollte sich schon im Voraus gut überlegen, was man hervorheben möchte und dafür auch konkrete Beispiele bereit haben.

Soll man offen auf eigene Schwächen hinweisen?

Es ist verdächtig, wenn jemand behauptet, keine zu haben. Dies vermittelt den Eindruck, dass diese Person wenig reflektiert, denn in jedem Arbeitsumfeld stösst man auf Gebiete, für die man weniger gut qualifiziert ist. Man sollte signalisieren, dass man sich seiner Schwächen bewusst ist und an sich arbeitet, sich weiterentwickeln will.

Soll man etwa aktiv darauf hinweisen, dass man Mühe mit Englisch hat?

Wenn diese Kompetenz zum Profil der Stelle gehört, muss man es erwähnen. Man sollte dann aber anfügen können, dass man etwas dagegen unternimmt – sonst ist der Hinweis ein Killer. Man kann ein solches Eingeständnis zum Beispiel mit der Bemerkung mildern, dass man sich für einen Englischkurs anmelden wird.

Soll man vorgeben, dass man mit seinem Know-how zum Erfolg dieser tollen Firma beitragen wolle? Oder zugeben, dass man einfach im alten Job unzufrieden war?

Man kann ehrlich sein und sagen, dass man in der alten Firma keinen Entwicklungsraum mehr gehabt habe und hier nun Potenzial dafür sehe. Wichtig ist, dass man es möglichst positiv formuliert und dass man sich auf die Zukunft ausgerichtet zeigt. Man sollte nicht den Eindruck erwecken, diese Stelle sei nur eine Verlegenheitslösung. Die Firma will hören, dass man echt motiviert für diese Stelle ist und eine Chance für sich in dieser Firma sieht.



BILD: ZVG

Regula Hunziker Benoist: «Es ist verdächtig, wenn jemand behauptet, keine Schwächen zu haben.»

Wie soll man darauf reagieren, wenn der Firmenvertreter provokative Bemerkungen macht, etwa dass er den Eindruck habe, man sei nicht teamfähig oder scheine psychisch labil zu sein?

Ich würde möglichst ruhig zurückfragen, wie er zu dieser Einschätzung gekommen sei. Gefährlich ist es, weiter auf die Provokation einzugehen, weil man so in die Enge getrieben werden könnte.

Gehören Provokationen zur gängigen Praxis, um einen aus der Reserve zu locken?

Nein, in der Schweiz wird diese Taktik nicht oft angewandt, ausser es geht um wichtige Funktionen, die spezielle Fähigkeiten erfordern, etwa bezüglich Belastbarkeit in Stresssituationen. Dann geschieht dies aber im Rahmen einer umfangreicheren Beurteilung, eines Assessments. Man darf trotzdem nicht vergessen, dass es der Firma darum geht, einen möglichen Mitarbeiter näher kennenzulernen. Entsprechend kann man durchaus auf Gesprächspartner stossen, die einen auch einmal mit einer Frage brüskieren. ■