

# Sicher durchs Interview Wie Personaler Bewerber in die Mangel nehmen

## **Phase 1:**

### Warming-Up - "Wie war die Fahrt?"

Kaffee, Tee, Wasser? Der Start des Gesprächs dient dem Aufbau der Beziehung, mit der die Kommunikation beginnt. Meistens wird kurz über die Anreise geplaudert, wie die Fahrt so war, haben Sie's auch gleich gefunden? Anschließend gibt der Interviewer Zeitrahmen und Zielsetzung des Interviews vor.

"Beim Warming-Up stellt man sich kurz vor. Dieser Teil dient nicht in erster Linie der Informationsbeschaffung, sondern dem Beziehungsaufbau. Deshalb ist jedes Thema, was hier weiterhilft, recht", sagt Friedemann Stracke.

"Ein paar Informationen zum Zeitrahmen und zur Zielsetzung des Interviews sollen dem Bewerber Sicherheit vermitteln. Anschließend gibt man ihm in der [Erzählphase](#) die Möglichkeit, sich vorzustellen."

## **Phase 2:**

### Erzählphase - Ein Leben, in zehn Minuten

In der Erzählphase hat der Bewerber meist zehn Minuten lang Gelegenheit, sich frei sprechend vorzustellen. Viele Bewerber orientieren sich an ihrem Lebenslauf, denn der chronologische Aufbau gibt ein wenig Halt und eine Struktur vor.

Möglich ist aber auch, prägende Phasen hervorzuheben, wenn diese besondere Eigenschaften oder Kompetenzen befördert haben. Der Recruiter sammelt hier Informationen, auf die er später eingehen kann. Hier gilt es für den Bewerber vor allem, die Zeitvorgabe nicht dramatisch zu unterbieten, aber auch nicht zu überziehen. Mit lebendigem, selbstsicherem Auftreten kann man in dieser "Freestyle"-Phase erste Punkte sammeln.

### **Phase 3:**

#### **Explorative Phase - Ja, wen haben wir denn da?**

Durch einen Dialog versucht der Recruiter in der explorativen Phase bestimmte Eigenschaften, wie Kognition, Motivation und sozial-zwischenmenschliches Verhalten, genauer zu ergründen.

Inhalte sind dabei die aktuelle berufliche Situation, Interessen, Erfahrungen, Kompetenzen, Potential und Eignung. "Zum Kennenlernen der Persönlichkeit des Bewerbers ist die Explorationsphase besonders wichtig", sagt Stracke. "Hier kommt es für uns darauf an, die individuellen Qualitäten einer Person herauszuarbeiten, Schein und Sein zu überprüfen."

Dazu gehören die Kognition, die Motivation und das zwischenmenschliche Verhalten. Hier ist es also wichtig, schlagfertig, kreativ aber zugleich ehrlich zu sein. Personaler wissen, an welchen Stellen sie piken müssen, um all zu aufgepumpten Bewerbern die Luft rauszulassen.

### **Phase 4:**

#### **Informationsphase - Was die Firma will**

In der Informationsphase stellt der Recruiter das Unternehmen vor und informiert den Bewerber über die Anforderungen und Aufgaben der offenen Stelle. Es ist letztlich die Wiederholung der Stellenausschreibung, und bedeutet für den Bewerber Zeit sich zu sammeln, sich Nachfragen zu überlegen - und trotzdem genau zuzuhören, denn es könnten wichtige Informationen zu Überstunden und Gepflogenheiten erwähnt werden, mit denen man als Einsteiger später leben muss.

### **Phase 5:**

#### **Klären von Bewerberfragen - "Wie läuft das mit den Überstunden?"**

Der Bewerber hat nun die Möglichkeit, Unklarheiten auszuräumen und noch mal sein Interesse an der Stelle zu signalisieren. Es ist aber auch durchaus legitim, nach den Rahmenbedingungen in dem Unternehmen zu fragen, wenn sie der Personaler bisher aus irgendeinem Grund weggelassen haben sollte - sprich, keine Scheu vor der Frage nach Urlaubsregelungen, Überstunden, Verdienst.

Eine Frage, die Recruiter selbst empfehlen: Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit in diesem Unternehmen? Gibt einem als Bewerber auch mal die Möglichkeit zuzuhören und ein wenig den Spieß umzudrehen. Aber: Nicht zu intensiv nachbohren, die Rollen Verhörter und Verhörter sind aus gutem Grund ganz klar verteilt.

## **Phase 6:**

### **Feedback-Phase - Schön, dass wir drüber gesprochen haben**

In der Feedback-Phase bekommt der Bewerber die Möglichkeit, das Gespräch zu beurteilen. Viele Bewerber beginnen nun frei zu reden, da sie das Gefühl haben, dass das Interview vorbei sei.

Doch Vorsicht: Auch die Äußerungen in der Feedback-Phase bestimmen das Gesamtbild, das der Bewerber hinterlässt. Also gilt auch hier: Offen und ehrlich sein, sich nicht zu sehr verstellen - und auf der Hut bleiben.

## **Phase 7:**

### **Warming-Down - Jetzt nur nicht stolpern!**

Das Warming-Down ist nicht viel mehr als eine freundliche Verabschiedung. Abreise, Wetter, sonstiges Geplänkel, all das taugt für zwei drei Sätze auf dem Weg zur Tür.

Wer jetzt nicht beim Rausgehen gegen die Glastür läuft oder einen möglichen Vorgesetzten mit der Kaffeetasse in der Hand auf dem Flur über den Haufen rennt, hat alles überstanden - und kann von jetzt an hoffen und sich selbst die Daumen drücken, wenn Gespräch und Jobbeschreibung denn gefallen haben.

Cooling-Down sind diese letzten Sekunden allerdings noch nicht. Das Niveau der gelassenen Spannung und der freundlichen Aufgeschlossenheit sollte gewahrt bleiben, bis man wirklich draußen auf der Straße ist.

## Warum sollten wir gerade Sie einstellen?

**Überzeugende Beispielantwort:** "Auch in meiner momentanen Stelle als IT-Spezialist habe ich Kunden beraten, neue Software eingeführt, spezifische Tools programmiert, Kunden geschult und Telefonsupport geleistet. In meiner vorhergehenden Stelle habe ich Software programmiert und aktualisiert. Ich bin also sowohl im Kernbereich der Software als auch in der Kundenbetreuung erfahren. Und diese Kenntnisse und Erfahrungen möchte ich nun in der neuen Stelle als IT-Mitarbeiter bei Ihnen einsetzen."

## Was werden Sie für unsere Firma leisten?

**Überzeugende Beispielantwort:** "Auch zu meinen momentanen Tagesaufgaben gehört die Betreuung des Application Support. Ich arbeite als Schnittstelle zwischen Service, Support und Vertrieb. Dabei stelle ich sicher, dass relevante Informationen weitergegeben und Kundenanfragen und -probleme zeitnah beantwortet und gelöst werden. Gerade diese Skills und Erfahrungen haben Sie in der Stellenausschreibung skizziert und deren Relevanz für die Stelle im bisherigen Gesprächsverlauf noch einmal betont. Und ich verfüge über die Skills und Erfahrungen und möchte sie bei Ihnen in die zu besetzende Stelle einbringen."

## Fragen zum Unternehmen: Was wissen Sie schon jetzt über unsere Firma?

**Überzeugende Beispielantwort:** "Ihr Unternehmen ist Teil eines weltweiten Netzwerkes selbstständiger Firmen mit etwa 80.000 Mitarbeitern in 45 Ländern. Auch in Deutschland zählt es zu den Marktführern in diesem Geschäftsfeld. Sie sind hier mit 12.000 Mitarbeitern an 35 Standorten vertreten. Ihr Leistungsangebot unterteilt sich in drei Geschäftsbereiche: Change, IT und Strategie. Durch diese klare Fokussierung können Sie Ihr Expertenwissen zielgerichtet anbieten."

## Innere Einstellung: Was motiviert Sie bei der Arbeit?

**Überzeugende Beispielantwort:** "Motivation heißt für mich, regelmäßig zu reflektieren, auf welche Weise ich an meinem Arbeitsplatz meinen Teil zum Abteilungs- oder Projekterfolg beitragen kann. Nachhaltige Motivation stellt sich meiner Überzeugung nach nämlich nur dann ein, wenn Mitarbeiter wissen, welchen Beitrag sie zu den Unternehmens- und Abteilungszielen leisten können."

## **Schwächen und Stärken im Vorstellungsgespräch: Haben Sie Ihr Selbstbild reflektiert?**

**Überzeugende Beispielantwort:** "Eine meiner Stärken ist sicherlich mein konzeptionelles Denken. Gerade umfangreiche technische Projekte benötigen doch eine klare Planung und Zielsetzung. Wichtig ist mir dabei auch die regelmäßige Erfolgskontrolle, insbesondere dann, wenn ich Projekte international steuere. Dann gilt es, lieber einmal zu früh als zu spät Zwischenergebnisse einzufordern. Eine weitere Stärke ist meine Lernbereitschaft, ich lerne eigentlich immer dazu. Beispielsweise wenn ich auf Kollegen aus angrenzenden Fachbereichen treffe. Als Projektleiter IT ist es für mich sicherlich hilfreich, dass ich mich auch in Grundzügen mit den juristischen Aspekten in der IT auskenne."

## **Teamfähigkeit: Wie gehen Sie mit Kollegen um?**

**Überzeugende Beispielantwort:** "Grundsätzlich habe ich den Anspruch an mich, mit allen Menschen gut zurechtzukommen. Schwer wird es, wenn Menschen keinen konstruktiven Weg mehr kennen und nur noch emotional mit Vorwürfen oder Schuldzuweisungen reagieren. Ich bemühe mich dann besonders, die sachliche Ebene deutlich in den Vordergrund zu stellen und die Dinge zu betonen, die auch in der Vergangenheit geklappt haben. Dann kochen die Emotionen nicht so über."

## **Firmen im Wandel: Wie reagieren Sie auf Veränderungen?**

**Überzeugende Beispielantwort:** "Insgesamt sind die Prozesse internationaler geworden, was für mich einen höheren Abstimmungsbedarf bedeutet. Ich koordine Softwareteams in Indien und Bulgarien. Dabei stelle ich häufiger fest, dass ich mir die Projektfortschritte in Indien in kürzeren Zeitabschnitten ansehen muss als die in Bulgarien. Hier gilt es aufzupassen und rechtzeitig gegenzusteuern, sonst neutralisiert sich der Kostenvorteil nämlich wieder. Mit dem richtigen Timing kann man aber die Vorteile der internationalen Projektarbeit für das Unternehmen sichern."

## **Kosten und Kunden: Können Sie kostenbewusst denken?**

**Überzeugende Beispielantwort:** "Ich stehe als Produktionsleiter im regelmäßigen Austausch mit dem Vertrieb und dem Service. So habe ich den Service gebeten, mir Rückmeldungen von Kunden systematisch ausgewertet nach Produktgruppen vorzulegen und sich bei schwerwiegenden Mängeln sofort zu melden, damit schnell geeignete Gegenmaßnahmen ergriffen werden können. Der Vertrieb hat ja auch das Ohr am Markt, wenn es um neue Trends oder Erwartungen an unsere Produkte geht, deshalb treffen wir uns regelmäßig, besprechen Maßnahmen und setzen diese um. In meinem eigentlichen Aufgabenbereich Sorge ich ebenfalls für Kundenzufriedenheit, nämlich durch eine kontinuierliche Verbesserung der Montagemethoden, insbesondere bei der Fertigung von Kleinserien."