



Professionelle Vorstellungsgespräche

August 2012

AUSGABE 30

Sehr geehrte Damen und Herren

Im letzten Newsletter konnten Sie wertvolle Inhalte über das „Rahmenprogramm“ eines Vorstellungsgesprächs lesen.

Wenn wir von Professionalisierung in der Interviewführung sprechen können, dann gilt es maximale Sicherheit zu erlangen. Sicherheit ist das subjektive Gefühl des Vertrautseins mit einer anspruchsvollen Situation.

Ähnlichkeiten mit den Herausforderungen im Strassenverkehr liegen auf der Hand. Übung durch Wiederholung, Übersicht erlangen durch Verminderung von Störfaktoren sowie bessere Resultate durch möglichst optimale Planung bei gleichzeitig hoher Aufmerksamkeit.

Lesen Sie hier den zweiten Teil von „Der Schlüssel zum erfolgreichen Bewerbungsgespräch!“

Ihr Team von p4p consulting

Öffnen Sie bei nicht korrekter Darstellung unseren Newsletter im PDF Format unter http://www.p4p-consulting.ch/webcms/tl_files/p4p/pdf/Newsletter30.pdf

Hürden eines Interviews!

Teil 2 - Interview - Ablauf und Technik

Ein gelungenes Vorstellungsgespräch hat viel mit Strategie zu tun. Das fängt schon bei der Begrüssung an. Ein bestimmter, aber nicht quetschender Händedruck verrät schon einiges über Ihre Persönlichkeit. Lächeln Sie freundlich und bedanken Sie sich für die Einladung. Nach dem üblichen Smalltalk geht es dann richtig los.

Nehmen Sie eine entspannte, aber nicht zu lässige Haltung ein, halten Sie Ihre Unterlagen bereit, hören Sie zu und beantworten Sie die Fragen mit möglichst ruhiger Stimme. Arme locker lassen, ja nicht verschränken, das wird als negatives Zeichen gewertet.

Auf viele Fragen konnten Sie sich ja vorbereiten. Sollte es dennoch mal zu einer unerwarteten Pause kommen, können Sie das Gespräch weiterführen, indem Sie eben Gehörtes kurz zusammenfassen. „Ich habe Ihre Führungsstrategie so und so verstanden. Ist das korrekt?“ Möglicherweise will der Personalchef auch einfach testen, wie Sie reagieren, wenn er mal nichts sagt. In diesem Fall sagen Sie ruhig: „Gibt es noch weitere Punkte, über die Sie Näheres wissen möchten?“. Ein Punkt für Sie!

Fragen, die Sie stellen sollten:

- Fragen über das Unternehmen, die Sie nicht aus dem Unternehmensporträt erkennen konnten und welche eine Relevanz zur Stelle haben könnten
- Fragen, die durch den Geschäftsbericht aufgekommen sind. Fragen zu Position, Anforderungen und Stellenbeschreibung
- Fragen zu Ihrem Vorgänger, dem Grund seines Wechsels oder Dauer seines Verbleibs
- Fragen zum Führungssystem und Zielvereinbarung
- Fragen zu Urlaub, Kantine, Weiterbildung, Sozialleistungen usw. sind eher im zweiten Gespräch angebracht.

Fragen, die Ihnen gestellt werden:

- Nennen Sie uns Ihre wichtigsten Erfolge!
- Welche Ihrer Stärken würden Ihre Eltern nennen, welche Schwächen?
- Welche Tätigkeiten mögen Sie nicht?
- Wie reagieren Sie auf Stress?
- Warum wollen Sie Ihre derzeitige Firma verlassen?
- Was muss Ihr Vorgesetzter tun, um Sie anzuspornen?
- Sagen Sie mir drei Ihrer Stärken und drei Ihrer Schwächen!
- Nennen Sie Ihre bedeutsamsten beruflichen Fehler!
- Warum soll ich Sie einstellen? Sagen Sie mir drei Gründe!
- Was würden Sie an Ihrem bisherigen Leben anders machen, wenn Sie es ändern könnten?
- Was lesen Sie, um sich weiterzubilden?
- Was wollen Sie in fünf, zehn oder fünfzehn Jahren sein?
- Wie verbringen Sie Ihre Freizeit?
- Können Sie unter Termindruck arbeiten?
- Wie haben Sie Ihr Stellenprofil verändert?
- Welche Probleme, die zuvor keinem aufgefallen sind, konnten Sie in Ihrer jetzigen Stelle ausmachen?
- Glauben Sie nicht, Sie wären in einer Firma anderer Grössenordnung besser aufgehoben?
- Wie lösen Sie Konflikte im Team?
- Was war die schwierigste Entscheidung, die Sie je treffen mussten?

Ohne Nervosität ins Vorstellungsgespräch

Gute Vorbereitung und eine positive Einstellung helfen Ihnen, um ruhig und entspannt zum Bewerbungsgespräch zu gehen.

Wer kennt es nicht, das flaue Gefühl im Magen kurz vor einer Prüfung oder einem Bewerbungsgespräch? Eine gewisse Nervosität ist völlig normal und gehört zur Wettbewerbssituation, die ein Vorstellungsgespräch darstellt. Sie kann sogar dazu anspornen, Höchstleistungen zu voll bringen. Zu starke Nervosität wirkt jedoch hemmend und hindert daran, zu zeigen was man kann.

„Es hilft enorm, wenn ich weiss, wem ich beim Gespräch gegenüber sitze.“ Wir raten Ihnen dazu, sich die Namen und die Funktion der Gesprächspartner zu merken und allenfalls nach einem Bild im Internet zu suchen.

Zweites Gespräch vorbereiten

Die Anzahl möglicher Kandidaten kann sehr schnell auf die letzten Zwei schrumpfen. Sind Sie darunter, werden Sie wieder aufgeboten. Es macht sich gut, wenn Sie sich jetzt auf das alles entscheidende Gespräch vorbereiten. Da Sie die Atmosphäre beim potenziellen Arbeitgeber schon kennen, können Sie sich jetzt umso mehr auf Sachfragen konzentrieren. Dazu gehören Rückfragen oder Unklarheiten aus dem Erstgespräch, mögliche Konfliktbereiche oder zusätzliche Entwicklungsmöglichkeiten. Jetzt schlägt auch die Stunde der Vertragsverhandlungen.

So reagiert man auf Stressfragen im Vorstellungsgespräch

Wie sollen Bewerber auf Stressfragen im Vorstellungsgespräch clever und souverän reagieren? Die ABBA-Formel könnte helfen.

Das heimliche Drehbuch für ein Vorstellungsgespräch lautet: Beide Seiten, Firma und Bewerber, zeigen sich nur von ihrer besten Seite. Würde Ihnen ein Personalchef auf die Nase binden, dass Ihr Vorgänger aufgrund von Mobbing gekündigt hat? Oder dass Ihr künftiger Vorgesetzter die soziale Kompetenz eines Vorschlaghammers besitzt? Kein Wort davon! Die Firma präsentiert sich nur im besten Licht.

Also ist es Ihr gutes Recht, ebenfalls Ihre Stärken zu betonen und Ihre Schwächen unter den Tisch fallen zu lassen. Aber Ihr Gesprächspartner will genau das verhindern. Immer müssen Sie mit trickreichen Fragen rechnen, die nur einen Zweck verfolgen: Ihre Schwächen und mögliche Übertreibungen in den Unterlagen aufzudecken. Welche Fragetypen sind zu erwarten? Und wie gehen Sie mit ihnen um?

Projektive Frage

Ihr Gesprächspartner bittet Sie: „Erzählen Sie mal, was Ihre Kollegen über die kleinen Schwächen des Chefs so sagen?“ Diese Frage ist eine Falle: Man geht davon aus, dass alles, was Sie jetzt erzählen, in Wahrheit nicht die Meinung der Kollegen ist – sondern Ihre eigene. Und jedes schlechte Wort, das Sie über ehemalige Chefs und Firmen verlieren, weckt die Befürchtung: „Hier kommt ein Querulant daher, der auch bei uns Ärger macht!“

Souveräne Antwort: „Für die Kollegen kann ich nicht sprechen. Meine eigene Philosophie ist: nicht über den Chef, sondern mit ihm reden – und konstruktive Lösungen finden. Neulich zum Beispiel ...“

Achtung: Stellen Sie nicht einfach Behauptungen auf („Ich bin flexibel“), sondern führen Sie Beispiele an. Das macht Ihre Antwort glaubwürdig.

Trichterfrage

Ihr Gesprächspartner eröffnet mit einer allgemeinen Frage, auf die Sie womöglich leichtfertig antworten. Und dann geht er immer tiefer ins Detail. Beispiel: „Haben Sie schon mal ein Projekt geleitet?“ Wenn Sie jetzt zustimmen, schiebt er Detailfragen nach: „Wie hoch war der Etat?“, „Wie viele Mitarbeiter waren beteiligt?“, „Mit welchen Tools haben Sie gearbeitet?“, „Welche Abschnitte waren am kritischsten?“ usw.

Während es leicht fällt, bei der allgemeinen Frage zu schwindeln, zerplatzt diese Lügenblase oft beim detaillierten Nachhaken.

Darum: Rechnen Sie damit, dass einem unverfänglichen Einstieg Trichterfragen folgen – und legen Sie sich schon vor dem Gespräch glaubwürdige Antworten zurecht.

Stressfrage

Dieser Fragetyp stellt (angehende) Führungskräfte auf die Probe: Können Sie mit stressigen Situationen umgehen? Oder verlieren Sie die Nerven?

Neulich wollte der Personalverantwortliche eines grossen IT-Unternehmens von meinem Klienten, einem verheirateten Abteilungsleiter, im Vorstellungsgespräch wissen: „Stellen Sie sich vor, Sie nehmen die Stelle in unserer Firma an und wollen umziehen – aber dann sagt Ihre Frau, dass sie nicht mitkommt. Wofür entscheiden Sie sich: für unseren Job? Oder für Ihre Frau?“

Gemein, nicht wahr. Aber der Coach hat eine Formel entwickelt, mit der Sie solche Fragen locker bewältigen können:

Die ABBA-Formel. Antworten Sie in folgenden Schritten:

A llgemein
B eispiel
B ezug zur Firma
A llgemein

Beispiel:

1. Allgemein

Arbeiten Sie zunächst ein allgemeines Thema hinter der Frage heraus, möglichst mit Bezug auf die angestrebte Position. So gewinnen Sie Zeit. Und Sie zeigen, dass Sie analytisch an Dinge herangehen: „Es gehört zu meinen Eigenschaften, dass ich schon im Vorfeld wichtiger Entscheidungen kläre: Welche Interessen verfolgen die Beteiligten? Und wie lassen sich diese Interessen unter einen Hut bringen?“

2. Beispiel

Erzählen Sie von einer Situation, in der Sie nach diesem Prinzip mit Erfolg gehandelt haben: „Zum Beispiel hatte ich in meiner letzten Firma die Aufgabe, eine unpopuläre Software einzuführen. Doch durch viele Gespräche mit den Mitarbeitern im Vorfeld ist es mir gelungen, die Vorurteile abzubauen. So ging die Einführung reibungslos über die Bühne. Natürlich habe ich mich vor der Bewerbung bei Ihnen auch mit meiner Frau abgestimmt und weiss: Sie würde voll hinter einem Umzug stehen.“

3. Bezug zur Firma

Zeigen Sie auf, wie die neue Firma von Ihren Qualitäten profitieren könnten: „Auch in der von Ihnen ausgeschriebenen Position, denke ich, kommt es auf eine gute Abstimmung mit den einzelnen Fachbereichen an. Ich würde darüber nachdenken, einmal im Monat einen IT-Rundbrief zu verschicken und zu einer „Sprechstunde“ zu laden. Dann stimmt der Informationsfluss.“

4. Allgemein

Schliessen Sie allgemein ab, um Ihre Antwort abzurunden: „Denn nach meiner Erfahrung wächst die Bereitschaft, eine Entscheidung zu tragen, wenn die Mitarbeiter vorher informiert werden oder gar mitsprechen können.“

Was ist passiert? Statt mit dem Rücken an der Wand zu stehen, gelingt es dem Bewerber, die kritische Frage als Steilpass für eine Präsentation seiner Stärken zu nutzen.

Wir stellen vor

Erfolgreiche Kunden – WEKA AG – www.weka-ag.ch



Wollen Sie Solidarität und Rückhalt im Beruf?

Unsere Mandantin, die WEKA AG (www.weka-ag.ch) im Zürcher Oberland, ist ein erfolgreiches KMU-Unternehmen in der Herstellung von Niveaumessgeräten, kryotechnischen Komponenten sowie von speziellen Regel- und Absperrventilen. Der Absatz findet zu einem Grossteil in den internationalen Nischenmärkten der Mess- und Regeltechnik statt. Ergänzend zum Standardsortiment werden individuelle Kundenlösungen entwickelt und hergestellt. Verschiedene Zulassungen und Qualitätszertifikate sowie entsprechend standardisierte Prozesse garantieren hochwertige Produkte. Der Grossteil des Absatzes wird weltweit erzielt. Im Zuge einer Nachfolgeplanung suchen wir rasch möglichst eine

engagierte und initiative Persönlichkeit als

Leiter Produktion

Kombinieren Sie Verantwortung mit technischer Kompetenz

Ihre Herausforderung

In dieser komplexen Herausforderung sind Sie als Mitglied des Managementteams für die Fabrikation, insbesondere die Steuerung der Bereiche Materialeinkauf, AVOR, mechanische Bearbeitung, Montage sowie Lager/Spedition, eigenverantwortlich. Sie führen acht Gruppenleiter direkt und stellen die Herstellung von Kleinserien (kundenspezifische Einzelanfertigungen) sicher. Die teilweise komplexe Fertigung und deren Prozesse werden mit SAP erfolgreich unterstützt. Dabei sind Sie täglich gefordert, auf Veränderungen einzugehen und dank hoher Flexibilität in verschiedenen Projekten die richtigen Prioritäten zu setzen. Neben der Qualität verantworten Sie Ihr Budget inkl. Investitionsplanung und tragen dank Ihrer Sozialkompetenz zu einer positiven Personalpolitik bei. KVP und KPI sind für Sie nicht nur Theorie sondern Ansporn, die Leistungen permanent zu optimieren.

Ihre Kompetenzen und Erfahrungen

Sie verfügen über eine technische Aus- und fundierte Weiterbildung im Maschinen- oder Verfahrensbereich (TS oder Ingenieur). Als loyale und führungserfahrene Person mit hoher Eigenverantwortung sind Sie gewohnt, sich durchzusetzen und sich auf das Wesentliche zu beschränken. Sie konnten sich bereits in einer ähnlichen Position profilieren und bringen Know-how in der Mess-/Regeltechnik mit. Bisherige Projektverantwortung und hohe Dienstleistungsorientierung runden Ihr Profil ab. Neben Stelvermögen besitzen Sie ein kompetentes Auftreten, um interne wie externe Ansprechpartner zu überzeugen. Gutes Verständnis in betriebs-

wirtschaftlichen Fragen sowie sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse sind Voraussetzung.

Unsere Leistungen

Eine verantwortungsvolle und sehr vielseitige Herausforderung, welche Ihre umfassenden Kompetenzen anspricht. Sie erhalten die Chance, Ihr Organisationstalent und Ihr Prozessdenken in den verschiedenen Bereichen eines Nischenanbieters unter Beweis zu stellen. In einem übersichtlichen Umfeld, mit familiären Umgangsformen, erbringen Sie Spitzenleistungen mit qualitativ hochwertigen Produkten. Ein offenes Arbeitsklima und ein kompetentes Team begleiten Sie im Tagesgeschäft. Sind Sie von Ihrer Führungsverantwortung und Ihrer Entscheidungsfähigkeit überzeugt? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung!

Bitte senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen

per E-Mail an info@p4p consulting.ch
mit dem Vermerk CH-1112-501 oder an
p4p Consulting GmbH,
Thurgauerstrasse 105, 8152 Glatthbrugg.

Gerne geben wir Ihnen weitere
Informationen unter 044 808 78 78.



Bei diesem Inserat handelt es sich um ein bereits erfolgreich abgeschlossenes Mandat.

Abmelden

Wünschen Sie in Zukunft keine weiteren Newsletter?

Klicken Sie den Link newsletter@p4p consulting.ch

„Vermerk - bitte keine Newsletter mehr“ um den Dienst abzumelden.

Archiv Newsletter

<http://www.p4p consulting.ch/webcms/index.php/p4p-news.html>