

Personalchefs gleichen Papierform mit Aussagen des Bewerbers ab / Keine Angst: Brillanz wird nicht erwartet

Vorstellungsgespräch richtig vorbereiten

Von Joachim Röbel

Mit der Einladung des Bewerbers zu einem Vorstellungsgespräch zeigt das Unternehmen, daß die überlassenen Bewerbungsunterlagen einen guten Eindruck vermittelt haben. Man hat die dargestellten Kenntnisse, Erfahrungen und Zeugnisinhalte mit dem Stellenprofil verglichen und eine positive Vorauswahl getroffen. Wenn mit einer Zeitungsanzeige für die Stelle geworben wurde, kann davon ausgegangen werden, daß noch andere Kandidaten – meist drei bis sechs – zur Vorstellung eingeladen wurden. Um bei diesem Gespräch zu gewinnen, sollte sich der Bewerber (für Bewerberinnen gilt dies gleichermaßen) systematisch auf das Gespräch vorbereiten.

Zunächst ist es wichtig, sich in die Rolle der Unternehmensvertreter, hineinzudenken. Dies können Personen mit den folgenden Funktionen sein: Geschäftsführer, Fachvorgesetzter, Personalleiter, Personalreferent u. a. Neben dem Ziel, für die freie Stelle den optimalen Kandidaten hinsichtlich Ausbildung, Berufserfahrung, Lebensalter, Einkommenswunsch zu finden, hat jeder Gesprächsteilnehmer noch seine persönlichen Ziele und Interessen, die er gern erfüllt sehen würde. Die sachlichen Ziele wurden weitgehendst durch die Analyse der Bewerbungsunterlagen verglichen, während die Persönlichkeit des Bewerbers während des Gespräches erforscht wird.



Bewerber unter der Lupe: Die Angst vor der Vorstellungsgespräch.

Foto: NW

Das Vorstellungsgespräch hat in der Regel für das Unternehmen folgende Funktionen:

- Durch gezielte, meist vorbereitete Fragen die Lebenslaufdaten und Zeugnisangaben mit den mündlichen Angaben des Bewerbers zu vergleichen. Bei möglichen Unklarheiten oder Unsicherheiten wird um Erläuterung gebeten und ggf. kritisch nachgefragt.

- Die Einstellung des Bewerbers zum Unternehmen, zur Branche, zur eigenen Leistungsbereitschaft und Motivation zur angestrebten Tätigkeit zu ergrün-

den.

- Bei Vorgesetztenpositionen sind Führungsfähigkeiten, Interesse an kooperativer Zusammenarbeit, Sensibilität für menschliche Verhaltensweisen, letztlich die soziale Kompetenz herauszufinden. Wenn der Bewerber hier mit glaubhaften und gut dargestellten Beispielen aus seiner Praxis aufwarten kann, wirkt er überzeugender.

- Der Vorgesetzte wird sich neben den fachlichen Fragen auch dem Punkt „Zusammenarbeit“ widmen. Er wird ausloten wollen, ob der Kandidat in seine

Abteilung, seinen Bereich paßt und bei Kunden, Kollegen und Gesprächspartnern „ankommen“ wird. Letztlich geht es dabei auch um Sympathie oder Antipathie und ob die „Chemie“ zwischen den potentiellen Partnern stimmt. Der Personalleiter wird die Ergebnisse des Gespräches mit den Eindrücken, welche die weiteren Bewerber hinterlassen haben, vergleichen und gemeinsam mit den anderen Gesprächsteilnehmern den geeignetsten auswählen. Ein Fehlgriff muß allein schon zur Vermeidung doppelter Kosten für Anwerbung und

Einarbeitung vermieden werden.

Der umsichtige Bewerber bereitet sich genauso wie Unternehmen auf das Gespräch vor. Neben diversen Randgebieten werden häufig im Gesprächsverlauf folgende Komplexe berührt:

- Schule, Ausbildung, Studium
- Berufliche Erfahrungen, besondere berufliche Kenntnisse
- Informationen über das Unternehmen
- Tätigkeitsbereich, Arbeitsinhalte, betriebliche Abläufe, Erwartung des Unternehmens hinsichtlich Leistung, Einsatz
- Mobilität, berufliches Ziel in einigen Jahren
- Einkommen, Kündigungszeit und sonstige Bedingungen
- Außerberufliche Interessen und Tätigkeiten

Nicht jeder Mensch ist schlagfertig und kann auf Fragen im Gespräch spontan und brillant antworten. Dies wird auch nicht erwartet, sondern ein positives Äußeres gepaart mit freundlicher und offener Ausdrucksweise ist oft schon der Schlüssel zum Erfolg. Aber auch diese Merkmale, so einleuchtend sie auch sind, bringt nur ein Teil der Bewerber mit. Viele verpassen auch diese Chance, ungenutzt werbend über sich selbst zu sprechen: „Eine Vorstellung ist eine Werbung für die eigene Person und die beruflichen Fähigkeiten!“

<K>Dipl.-Ing. Joachim Röbel ist Unternehmens- und Personalberater der KSP-Direktion Bielefeld/Dortmund.