



Das Telefoninterview

Eintrittskarte für eine erfolgreiche Bewerbung



Andreas Erbenich, Personalberater

Eine größere Anzahl von potenziell guten Bewerbern, lange Anfahrtswege, erste Fragen „mal eben“ vorab oder ein gebotenes Social Distancing haben heute das Telefoninterview als Teil des Auswahlverfahrens etabliert. Wer die Gelegenheit zu einem solchen Telefongespräch erhält, hat den Großteil seiner Konkurrenten bereits hinter sich gelassen – ein Unternehmen will nur die vielversprechendsten Kandidaten näher kennen lernen. So ist eine gute Vorbereitung Pflicht. Also sollte man im Vorfeld genau klären, wer wann über was sprechen wird. Ob das Interview nun strukturiert oder eher leger geführt wird: Bestimmte Fragen werden fast immer gestellt, manche eben weniger häufig. Im Wesentlichen gilt immer: Es gibt nur eine bestimmte Anzahl möglicher Fragen. Aber auch solche, für die oder für deren Antworten es scheinbar kein „Drehbuch“ gibt. So möchte ich hier exemplarisch ein paar Fragen beleuchten, die auch erfahrene Bewerber gelegentlich aus dem Konzept und damit um den Erfolg bringen können.

„Was können Sie für uns leisten?“: Personalverantwortliche hinterfragen gerne die Arbeitserfolge eines Bewerbers. Dabei geht es nicht um seine Motivation, sondern um sein Können. Arbeitswillige gibt es viele. Aus Sicht der Unternehmen ist es aber mindestens genauso wichtig,

was bei den Anstrengungen und Bemühungen unter dem Strich herauskommt. Beschreiben Sie hier nüchtern, aber aussagekräftig, welche Aufgaben Ihnen übertragen wurden und welche Erfolge Sie hierbei erzielen konnten. Tappen Sie dabei nicht in die „Teamfalle“, nämlich: Nicht Ihr Team hat die Aufgaben lösen können, sondern Sie haben in enger Abstimmung mit anderen Bereichen die Lösungsstrategie festgelegt und dann durchgeführt.

„Was wollen Sie beruflich und privat erreichen?“: Motivierte Bewerber erkennt man daran, dass sie sich selbst berufliche Ziele stecken. Für Personalverantwortliche sind daher Zukunftspläne interessant. Sie punkten bei Personalverantwortlichen, wenn Sie klar zum Ausdruck bringen, dass Sie noch lange nicht zum Stillstand gekommen sind und sich mit der neuen Stelle beruflich weiterentwickeln möchten. Dabei bringen Sie Ihre Zufriedenheit mit Ihrem Privatleben zum Ausdruck, wobei es unnötig ist, auf Einzelheiten einzugehen. Mit der Anmerkung, nichts verändern zu wollen bzw. zu müssen, verweisen Sie auf ein geregeltes Privatleben und schließen damit die Gefahr aus, dass private Unruhen Ihre Leistung im Arbeitsalltag stören.

„Wie motivieren Sie sich?“: Ein Arbeitgeber möchte die innere Einstellung des Bewerbers zu täglichen Arbeit kennenlernen. Mitarbeiter, die sich mit ihren beruflichen Aufgaben identifizieren, sind bei den Unternehmen begehrt. Motivierte Bewerber bringen zum Ausdruck, dass sie sich selbst berufliche Ziele stecken, auf deren Erreichung konsequent hinarbeiten und mit Rückschlägen umgehen können. Beschreiben Sie im Vorstellungsgespräch mit anschaulichen Beispielen Ihren Berufsalltag oder spezielle Projektsituationen. Die Bereitschaft, Sonderaufgaben zu übernehmen, zeugt von wirklicher Motivation im Arbeitsalltag.

„Wenn Sie noch einmal von vorne anfangen könnten...“: Die Frage klingt harmlos und verführt dazu, munter drauflos zu plappern. Genau das sollten Sie aber besser nicht tun. Mit dieser Frage soll auf geschickte Art und Weise Ihre Motivation getestet werden. Machen Sie

Ihren Job aus innerer Überzeugung oder sind Sie nur aus Zufall oder Kalkül in der Branche gelandet? Bleiben Sie bei Ihrer Antwort ausgewogen und realistisch. Vielleicht gibt es die eine und andere kleine Einschränkung, aber möglicherweise birgt der eingeschlagene Weg – zunächst über eine praktische Berufsausbildung – genau die wertvollen Erfahrungen, die einem heute zu Gute kommen.

„Wie gehen Sie mit Veränderungen um?“: Zunehmende Konkurrenz bringt Unternehmen unter enormen Druck. Deshalb stehen Mitarbeiter hoch im Kurs, die zu Veränderung bereit sind. Restrukturierungen oder Kostensenkungen finden in Unternehmen immer häufiger statt. Für die meisten Mitarbeiter sind solche Veränderungen mit gravierenden Einschnitten wie Lohnkürzungen oder Arbeitsplatzabbau verbunden. Personalverantwortliche versuchen deshalb zu erfahren, wie der Bewerber in der Vergangenheit mit Veränderungen im Berufsalltag umgegangen ist. Der Forderung nach flexiblen Mitarbeitern greifen Sie in Ihrer Antwort gekonnt auf. Auch Ihre Erfahrungen mit Veränderungen werden sicherlich nicht ausschließlich positiv gewesen sein, aber für das Vorstellungsgespräch treffen Sie das richtige Beispiel. Bei Stressfragen geht es nur in zweiter Linie um den Inhalt der Antwort. In erster Linie geht es um die Art und Weise, wie der Bewerber antwortet.

„Warum sollten wir gerade Sie einstellen?“: Jetzt bloß nicht nervös werden. Der Personaler will Sie nicht persönlich angreifen. Es handelt sich um eine Frage, mit der gezielt zusätzlicher Druck ausgeübt wird. Sie müssen jetzt noch einmal alles geben und auf den Punkt bringen, warum gerade Sie der am besten geeignete Kandidat für die zu besetzende Position sind. Als cleverer Bewerber nutzen Sie die Gelegenheit Ihrem Gesprächspartner ganz souverän und gelassen zu zeigen, was Sie beruflich wissen und können. Am besten machen Sie Ihre Qualifikation anhand von Beispielen konkret. Zum Schluss unterstreichen Sie noch einmal, dass Sie mit Freude für dieses Unternehmen arbeiten würden.

ANDREAS ERBENICH



Die Jobs des Monats

LEITER KÜCHENZENTRUM (M/W/D)

Region München
... mehr auf Seite 86

SALES MANAGER (M/W/D)

... mehr auf Seite 87

BUCHTIPP

Die 10X Regel von Grant Cardone



Erfolg ist Ihre Pflicht, Verpflichtung und Verantwortung. Das Buch von Grant Cardone liefert Ihnen eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, wie Sie phänomenalen Erfolg erzielen können! Mit der 10X-Regel lernen Sie, den Aufwand festzulegen, der erforderlich ist, um herausragenden Erfolg zu garantieren und sicherzustellen, dass Sie Ihr Leben lang auf dieser Ebene weiterarbeiten können. Viele Menschen wünschen sich Erfolg aber sie ergreifen nicht die Maßnahmen, die erforderlich sind, um ihr Leben auf das außergewöhnliche Niveau zu bringen, das sie verdienen.

Wiley-VCH., 264 Seiten,
ISBN: 978-3-527-82718-3