

Selbstpräsentation im Bewerbungsgespräch: Erzählen Sie mal was über sich!

Ob Sie in einem Assessment Center sitzen oder mitten in einem Vorstellungsgespräch - irgendwann fällt meist der unvermeidliche Satz: "Erzählen Sie doch mal etwas über sich!" Ein Klassiker. Und zugleich der Auftakt zu dem, was Profis die Selbstpräsentation nennen. Nicht gerade wenige fürchten sich vor diesem Moment. Innerhalb weniger Minuten sollen sie ein flammendes Plädoyer zur eigenen Person und zum beruflichen Werdegang halten, Selbstlob pur - und das völlig frei und im lockeren Plauderton eines Smalltalks. Irgendwie peinlich und doch nötig.

Denn die Selbstpräsentation hat einen hohen Stellenwert im Bewerbungsgespräch. Sie lässt sich aber mit gründlicher Vorbereitung ebenso leicht meistern...

Warum überhaupt eine Selbstpräsentation?

Für Personalierer ist das die Chance den Kandidaten live zu erleben und zwar im Rahmen der Fakten, die sie schon aus der Bewerbung beziehungsweise aus dem Lebenslauf kennen. Sie können den Bewerber dabei genau beobachten und womöglich überprüfen, ob der Kandidat bei seinen schriftlichen Angaben irgendwo geschummelt hat. Wer vorher seine Bewerbungsmappe kräftig gepimpt hat, muss jetzt natürlich auch abliefern. So mancher Held der Arbeit schrumpft dabei dann zum Hundertsassa:

- Passt das mit den Daten der Ausbildung und des Studiums?
- Gibt es doch noch Lücken im Lebenslauf?
- Oder wie überzeugend werden diese erklärt?
- Ist der Bewerber selbstbewusst oder schon verzweifelt?
- Ist er oder sie ernsthaft interessiert und vorbereitet oder ist das hier nur eine Show?

Gleichzeitig interessiert die Personalentscheider, ob Sie es in dieser Gesprächsphase und der Selbstpräsentation schaffen, einen Bezug zum Unternehmen und der ausgeschriebenen Stelle herzustellen, also die Lücke zwischen dem Anforderungsprofil der jeweiligen Position und den eigenen Kompetenzen möglichst klein zu halten.

Falsche Bescheidenheit: Männer sollten forscher auftreten

Bescheidenheit ist eine Zier - weiter kommt man aber ohne ihr. Jedenfalls als Mann im Vorstellungsgespräch. Das zumindest empfiehlt Laurie Rudman von der Rutgers Universität in New Jersey. Insbesondere männliche Personalentscheider mögen an männlichen Bewerbern nicht, wenn diese zu moderat und bescheiden auftreten.

Kurz gesagt:

Es lässt sie weniger ambitioniert, schwächer und unsicherer erscheinen. Das gilt zwar bei weiblichen Jobaspiranten genauso. Männer aber kostet der bescheidene Auftritt ungleich mehr Sympathiepunkte.

Das Ergebnis deckt sich auch mit zwei artverwandten Untersuchungen: So konnten US-Psychologen vor einiger Zeit zeigen, dass Männer, die im Job Ihren Ärger ausdrücken als kompetent beurteilt werden, Frauen hingegen nur als emotional. Für das Experiment zeigten die Wissenschaftler ihren Probanden Videos von Vorstellungsgesprächen, anschließend sollten sie die Bewerber bewerten.

Resultat:

Zeigten die männlichen Bewerber Wut, wurden sie von den Probanden als kompetent und führungsstark beurteilt. Bei den Frauen war es genau umgekehrt: Sie galten daraufhin als emotional, wankelmütig und für Führungsaufgaben ungeeignet.

Die zweite Studie stammt von dem Sozialpsychologen Brad Bushman von der Iowa State Universität. Er fand heraus: Richtig dosiert, kann Wutschnauben kurzfristig die Chance erhöhen, im Ansehen den anderen zu steigen und von ihnen bewundert, unterstützt, gewählt oder gar befördert zu werden. Mehr noch: Wer ab und an ordentlich auf den Tisch haut, "bekommt meist was er will", sagt Bushman.

Die wohlüberlegte Wutprobe (Script bei Bedarf!) beweise Energie, Durchsetzungswillen und -kraft. Und sie überrumpelt die anderen und zwingt sie so in die Defensive.

So bereiten Sie sich auf die Selbstpräsentation vor

Natürlich sollen Sie in dieser kurzen Selbstdarstellung nicht einfach nur die Stationen Ihres Lebenslaufs chronologisch nachbeten - Gäh! Das alles wissen die Personaler schon. Vielmehr geht es hier um die prägenden Highlights, also die wirklich wichtigen Positionen und Erfahrungen, die Sie zugleich für die vakante Stelle des potenziellen Arbeitgebers empfehlen.

Um sich darauf optimal vorzubereiten, müssen Sie also zunächst die genauen Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle und die wesentlichen Spezifika der Branche und des Unternehmens recherchieren. Vieles geht schon aus der Stellenanzeige hervor. Anderes lässt sich heute gut im Internet herausfinden - zum Beispiel auf den Karriereseiten des Unternehmens, bei Xing oder durch Artikel in der Presse.

Das ist die Basis.

- Auf der suchen Sie nun dazu passende und qualifizierende Stationen in Ihrem tabellarischen Lebenslauf und formulieren Sie nun zu Argumenten um, die für Sie als Idealbesetzung für diesen Job sprechen. Vor allem dann, wenn diese Punkte in der schriftlichen Bewerbung vielleicht etwas zu kurz gekommen sind.
- Fädeln Sie diese Punkte entlang eines roten Fadens aus, sodass der Eindruck entsteht, Ihre bisherige Entwicklung musste zwangsläufig hier in diesem Unternehmen münden.
- Anschließend fassen Sie die kleine Präsentation in Stichworten zusammen, die Sie sich leicht merken können. Nun haben Sie die Grundlage für Ihre Selbstpräsentation und können diese - idealerweise vor Freunden - noch ein wenig üben und verfeinern sowie Schwachstellen in der Argumentation beseitigen.

Tipps für die wirkungsvolle Kurzpräsentation

Klassischerweise dauert eine Selbstdarstellung zwischen drei und sieben Minuten. Als optimal haben sich rund fünf Minuten erwiesen.

Für die Gliederung selbst können Sie sich an der inzwischen geläufigen Formel orientieren:

Ich bin – ich kann – ich will

<="" so="" etwa="" dann="" das="" sieht="">

- **Ich bin**

Stellen Sie sich kurz mit Namen und Alter vor. Dann beschreiben Sie kurz Ihre aktuelle berufliche und persönliche Situation. Beispiel:

Ich bin Susanne Mustermann, 25 Jahre alt und werde in diesem Semester mein Studium an der Universität Köln mit dem Master abschließen. Das Thema meiner Thesis lautet: "..."

- **Ich kann**

Das ist der Hauptteil. Hier führen Sie die relevanten Stationen Ihres Lebenslaufs auf, nennen Kompetenzen und erzielte Erfolg. Ein Beispiel:

Als Key Account Manager war ich in den vergangenen zwei Jahren dafür verantwortlich neue Kunden im Bereich XY zu finden und diese nachhaltig zu betreuen. Dabei konnte ich nicht nur die Umsätze um rund zwei Millionen steigern, sondern auch einige Punkte im Kundenbeziehungsmanagement verbessern, was Sie in der ausgeschriebenen Position vor allem interessieren dürfte...

- **Ich will**

Zum Abschluss garnieren Sie Ihr Plädoyer noch mit den Motiven, warum Sie sich hier beworben haben und was Sie sich mit der Position versprechen oder welchen Mehrwert Sie bieten können.

Ein Beispiel:

... Diese Erfahrungen möchte ich nun gerne nutzen, um mich in Ihrem Haus weiterzuentwickeln. Meine Stärken passen gut zu Ihrer Marke und den Herausforderungen der Position, die ich gerne so und so einsetzen würde...

Extra-Tipp

Vermeiden Sie in der Kurzpräsentation typische Floskeln und Phrasen. Die wirken nur abgegriffen und auswendig gelernt. Formulieren Sie immer möglichst konkret und aktiv (also noch konkreter als in den obigen Beispielen, die ja nur als plastische Anregung dienen sollen, nicht als Vorlage). Wichtig ist dabei aber auch die Körpersprache: Halten Sie stets Blickkontakt zu Ihrem Gegenüber, lächeln Sie und zeigen Sie sich durchaus energisch und engagiert. Also nicht einfach nur Fakten runterleiern. Sie sollten von dem, was Sie erzählen, selbst begeistert sein. Sonst springt der Funke nicht über.

Verzichten Sie auf Einschränkungen im Vorstellungsgespräch

Es kommt gar nicht so selten vor: Der Kandidat sitzt im Vorstellungsgespräch und soll ein flammendes Plädoyer über seine Stärken starten, und natürlich ist ihm das ein wenig peinlich, weil Selbstlob ja immer schrecklich unbescheiden klingt. Also beginnt er seinen Satz mit: "Ich will ja nicht prahlen, aber..." Riesenfehler!

Eine Studie von Psychologen der Eastern University Washington hat ermittelt: Derlei Einschränkungen bewirken das genaue Gegenteil. Der Bewerber klingt nun erst recht wie ein eitles Großmaul.

Kandidaten, die während der wissenschaftlichen Versuche solche Formulierungen häufiger verwendeten, galten hernach gar als weniger intelligent. Wer dagegen selbstbewusst und ohne Anmoderation seine Vorzüge darstellte, wurde signifikant positiver aufgenommen. Das hat auch damit zu tun, dass unser Hirn nicht in der Lage ist ein nicht zu denken.

Versuchen Sie jetzt doch bitte einmal NICHT an eine Tasse Kaffee zu denken!

Klappt nicht, oder?! Sie sehen die Tasse nun erst recht vor Ihrem geistigen Auge. Das ist zwar völlig normal, erklärt aber auch, warum zum Beispiel Verteidigungsstrategien, wie sie Bill Clinton seinerzeit verwendete ("Ich hatte keinen Sex mit dieser Frau!") völlig sinnlos sind. Hängen bleibt am Ende nur die Kombination "hatte Sex mit dieser Frau".

Bestätigt wird das auch durch eine Studie von Norbert Schwarz, Psychologe an der Universität Michigan, die zugleich auf eine Untersuchung der beiden Psychologen Floyd Allport und Milton Lepkin aus dem Jahr 1945 zurückgeht.

Die beiden fanden heraus, dass Menschen falscher Kriegspropaganda mehr Glauben schenken, je öfter sie diese hörten. Oder kurz: Wiederholungen sind mächtiger als die Wahrheit. Es ist das Prinzip der urbanen Legenden: Man muss den Leuten den Mist nur oft genug einbimsen, dann glauben sie irgendwann, dass es stimmt.

Je öfter Sie also betonten, etwas nicht zu tun oder zu wollen, desto mehr merken sich die Leute die Botschaft ohne jener Beteuerung.

Merke:

Bescheidenheit ist eine Zier – in der Bewerbung läuft es erfolgreicher ohne ihr. Zumindest sollten Sie auf etwaige Entschuldigungen vorab verzichten. Das lässt sich übrigens auch auf andere Jobsituationen übertragen:

- **"Ich möchte ja nicht unhöflich erscheinen, aber..."**
- **"Ich will mich nicht beschweren, aber..."**
- **"Ich möchte Euch das Projekt ja nicht versauen, aber..."**
- **"Ich will dir deine Idee nicht kaputt reden, aber..."**

All diese Versuche, die Hände in Unschuld zu waschen, führen exakt zu dem, was Sie eigentlich vermeiden wollen und schaden mehr als sie nutzen. Schlauer ist, wer darauf verzichtet.

An sonnigen Tagen steigen die Jobchancen

Glaukt man den Untersuchungen von Donald A. Redelmeier von der Universität von Toronto, dann hat das Wetter einen gewissen Einfluss auf Ihre Einstellung (nicht nur die mentale). Als der Wissenschaftler von einiger Zeit untersucht, ob und wie sich das Wetter auf das Abschneiden von Bewerbern im Mediziner-Aufnahmetest auswirkte, stellte er fest: An sonnigen Tagen schnitten sämtliche Kandidaten in den Jobinterviews besser ab. Und das über einen Untersuchungszeitraum von Prüfungs-Interview zwischen 2004 und 2009.

Weiterführende Artikel zur Selbstpräsentation:

- [Storytelling im Bewerbungsgespräch: Den Job bekommen die Geschichtenerzähler](#)
- [Selbstpräsentation im Vorstellungsgespräch \(Monster\)](#)
- [10 Tipps für die Selbstpräsentation](#)
- [Tipps zum Vorstellungsgespräch](#)

Weitere Tipps zum Vorstellungsgespräch

- ✓ [Vorstellungsgespräch](#)
- ✓ [5 typische Gesprächsphasen](#)
- ✓ [Vorstellungsgespräch vorbereiten](#)
- ✓ [Dresscode](#)
- ✓ [Begrüßungstipps](#)
- ✓ [Selbstpräsentation](#)
- ✓ [Gesprächsführung](#)
- ✓ [Vorstellungsgespräch beenden](#)
- ✓ [Lampenfieber überwinden](#)
- ✓ [Die Kunst, authentisch zu sein](#)

Bewerberfragen

- ✓ 100 Fragen an Bewerber
- ✓ 25 Fangfragen
- ✓ Warum haben Sie gekündigt?
- ✓ Was wären Sie für ein Tier?
- ✓ Warum sollten wir Sie einstellen?
- ✓ Wie stehen Sie zu Überstunden?
- ✓ Was sind Ihre Schwächen?
- ✓ Unzulässige Fragen
- ✓ Rückfragen an Personaler

Tipps & Tricks

- ✓ Bewerbungsgespräch Fehler
- ✓ Körpersprache Tipps
- ✓ Englisch im Vorstellungsgespräch
- ✓ Vorstellungsgespräch abbrechen
- ✓ Vorstellungsgespräch gut gelaufen?
- ✓ Reisekosten: Wer zahlt?
- ✓ Bewerbungsgespräch per Video
- ✓ Telefoninterview Tipps
- ✓ Assessment Center
- ✓ Tipps gegen Prüfungsangst
- ✓ Anruf vom Headhunter
- ✓ Outplacement Beratung

Storytelling im Bewerbungsgespräch: Den Job bekommen die Geschichtenerzähler

Die besten Jobs bekommen immer die Geschichtenerzähler. Immer. Stellen Sie sich vor, Sie präsentieren als Personalberater zwei Kandidaten: Beide sind fachlich gleich qualifiziert. Der eine versteht es, seine Fähigkeiten und Erfolge mit blühenden Geschichten zu vermitteln.

Der andere hat die farblose Persönlichkeit einer grauen Maus. Wer wird wohl das Rennen machen?

Am Ende bleibt in der Bewerbung immer jener Kandidat in Erinnerung, der vor dem geistigen Auge seines Gegenübers die stärksten Bilder entstehen lässt.

Geschichten als Verpackung für Kompetenzen

Geschichtenerzähler sind weder Märchenonkel noch Lügenbarone. Es sind Menschen, die gelernt haben, dass Geschichten die hochwertige Verpackung für ihre Kompetenzen sind. Gute Geschichten können berufliches Wissen und fachliche Fähigkeiten nicht ersetzen, aber sie können sie aufwerten.

Geschichten sind wie das elegante Kleid an einer wunderschönen Frau. Sie sind die Rosenblüten und das Kerzenlicht am Tisch des Dinners für zwei. Sie sind die edle Schmuckschatulle, in der ihr der Mann gegenüber einen Ring überreicht.

Sind Sie auch gerade in diese Szene eingetaucht?

Sehen Sie, es funktioniert. Nicht Ihre Worte, sondern Ihre Bilder bleiben im Gedächtnis Ihrer Geschäftspartner haften.

Es ist recht einfach, ein guter Geschichtenerzähler zu werden. Hier sind ein paar Rezepte, die Sie vorbereiten können, um beim Bewerbungsgespräch ein mitreißender Gesprächspartner zu sein.

Reflektorische und episodische Erzählweise

Für jede Stelle gibt es ein ideales Persönlichkeitsprofil des Kandidaten. So steht etwa in einer Stellenanzeige: „Wir suchen eine innovative, flexible Persönlichkeit, die gut im Team arbeiten kann.“ Die Aufgabe des Recruiters besteht unter anderem darin, die Kandidaten im Bewerbungsgespräch auf diese Kriterien hin zu überprüfen.

Auf die Frage: „Sind Sie innovativ?“, gibt es also nur eine richtige Antwort: „Ja“. Thema erledigt?

Nein, denn jetzt folgt der große Auftritt des Geschichtenerzählers. Dessen Kunst besteht darin, zwischen **reflektorischer und episodischer Erzählweise** hin- und herzuwechseln.

- **Reflektorisch bedeutet:**

Sie schätzen sich selbst ein, zum Beispiel: "Ich bin innovativ."

- **Episodisch bedeutet:**

Sie erzählen zu dieser Eigenschaft eine Episode, also eine Geschichte, die Ihre eigene Einschätzung beweist und untermauert.

Wie funktioniert das in der Praxis?

Ein Recruiter stellt zu jeder Eigenschaft Fragen, mit denen er den Finger in die Wunde legt und tiefer bohrt, zum Beispiel: „Was war Ihre letzte große Innovation?“

Als Kandidat sollten Sie sich auf das Interview vorbereiten, indem Sie zu jeder gefragten Eigenschaft eine kurze, spannende Geschichte aus Ihrem Leben vorbereiten. Mit einer reflektorischen Antwort behaupten Sie etwas, mit einer episodischen Antwort beweisen Sie es.

Indem Sie Geschichten vorbereiten, sammeln Sie Beweise, dass Sie der perfekte Kandidat sind. Wie in der Verhandlung in einem amerikanischen Gerichtssaal legen Sie nun einen Beweis nach dem anderen vor, um die Geschworenen von der Richtigkeit Ihrer Argumente zu überzeugen.

Hier ein paar Beispiele:

„Sind Sie innovativ?“

Ja, da kann ich Ihnen gleich von meiner letzten großen Innovation erzählen: Bei meinem letzten Arbeitgeber hatte ich eine Idee für die Neugestaltung der Vertriebsprozesse, mit denen keiner so richtig zufrieden war...

„Wir suchen einen Teamplayer.“

Ich liebe es, im Team zu arbeiten. Neulich saßen wir im Meeting zusammen, als ich mit meinen rumänischen Kollegen die zukünftige Aufgabenverteilung besprach...

„In Ihrem neuen Job müssen Sie flexibel sein.“

Da muss ich schmunzeln, denn ich denke gerade an die Situation, als mir vor ein paar Wochen unser Vorstand fünf Minuten vor Beginn einer großen Konferenz ein SMS schickte, dass er dringend zum Flughafen müsse und ich seine Präsentation vor 100 Teilnehmern halten solle...

Setzen Sie die STAR-Methode ein

Das Massachusetts Institute of Technology (MIT) empfiehlt für das Erzählen von Geschichten die STAR-Methode.

- **Situation: Welche Situation haben Sie vorgefunden?**
- **Task: Was war Ihre Aufgabe?**
- **Action: Was haben Sie konkret getan?**
- **Result: Welches Ergebnis haben Sie erzielt?**

Sie können auch Situation und Task tauschen, also etwa:

Das Unternehmen XY hat mich an Bord geholt, um den Geschäftsbereich ABC aufzubauen (Task), den es bis dato dort nicht gab (Situation). Ich habe mit meinem Team das Produkt xyz auf den Markt gebracht (Action) und damit innerhalb eines Jahres den Umsatz des Gesamtunternehmens um XXX Prozent gesteigert (Result).

Zusatztipp: Beschreiben Sie, wie Sie sich dabei gefühlt haben, etwa:

„Ich war so stolz auf unser Team, als ich nach drei Wochen den ersten fertigen Prototyp in Händen hielt.“

Zweiter Zusatztipp:

Stellen Sie dar, was diese Geschichte in Ihrem Leben bewegt und verändert hat, sodass sie Sie noch heute prägt,

beispielsweise:

„In diesem Moment habe ich zum ersten Mal gespürt, dass der internationale Vertrieb genau das ist, was mir beruflich die größte Freude bereitet.“

Auf diese Weise bescheren Sie sich und Ihrem Gegenüber viele abwechslungsreiche und niveauvolle Bewerbungsgespräche, die allen lange in Erinnerung bleiben.

Selbstpräsentation im Vorstellungsgespräch

"Erzählen Sie etwas über sich." Die Aufforderung zur Selbstpräsentation ist ein Klassiker im Bewerbungsgespräch. Das sollten Sie im Schlaf beherrschen. Wir sagen, wie eine überzeugende Selbstdarstellung funktioniert.

Ob Assessment Center oder Einzelinterview, die Bitte nach einer kurzen Darstellung Ihres Werdegangs steht oft an erster Stelle des jeweiligen Auswahlverfahrens. "Bitte stellen Sie sich zur Person und zu Ihrer beruflichen Entwicklung vor" oder "Fassen Sie Ihren Werdegang für uns zusammen", lautet dann die Aufforderung an Sie.

Lebenslauf im Vorstellungsgespräch nachbeten - langweilig

Eins wollen Ihre Gesprächspartner dann allerdings nicht von Ihnen hören: Die chronologische und lückenlose Wiederholung Ihres Lebenslaufs mit allen einzelnen Stationen, beginnend mit dem höchsten Schulabschluss, endend mit der heutigen Position.

Denn diesen kennen sie nach der ersten Vorauswahl der Bewerbungsunterlagen schon. Im Gegenteil: Sie sollen in fünf Minuten über die schriftliche Bewerbung hinaus mündlich Ihre Qualifikationen sowie prägende Erfahrungen benennen und strukturiert präsentieren. Und zwar immer mit dem Fokus auf die stellenbezogenen Anforderungen Ihres potenziellen Arbeitgebers.

Wichtige Botschaften im Bewerbungsgespräch: Ich bin, ich kann, ich will

Eine wirkungsvolle Kurzpräsentation besteht aus den folgenden Bausteinen: Ich bin, ich kann, ich will.

Ich bin: Sie stellen sich mit Ihrem Namen vor. Sie beschreiben Ihre aktuelle Situation.

Ein Beispiel:

"Ich bin 35 Jahre alt, Diplom-Betriebswirt und zurzeit als Projektleiter bei der XXX GmbH tätig. Dort betreue ich das Thema Handelsmarketing für den DACH-Raum.

Oder: "

Ich stehe kurz vor Abschluss meines B. Sc.-Studiums der Ökotrophologie an der Hochschule Fulda. Meine Bachelor Thesis werde ich Ende Dezember 2009 abgeben. Sie hat das folgende Thema...."

Ich kann: Sie benennen die wichtigsten Stationen des Werdegangs. Dann folgen Leistungs- oder Projektbeispiele, die für Ihren Gesprächspartner und die Position von Interesse sind.

Schildern Sie kurz die aus Ihrer Sicht für die angebotene Stelle wichtigsten Qualifikationen, die Sie mitbringen. Ebenso die wichtigsten Kenntnisse mit kurzem Hinweis auf die beruflichen oder anderen Stationen, in denen Sie diese erworben haben.

Ein Beispiel:

"Ich verfüge über mehr als fünf Jahre Erfahrung im Handels- und PoS-Marketing als Projektleiter auf Agenturseite. Zudem bin ich sehr gut mit den anspruchsvollen Kunden aus Industrie und Handel vertraut.

Wesentliche Aufgabenschwerpunkte sind die Implementierung von Strategien aus dem Handelsmarketing und die Koordination aller Zulieferer und Dienstleister in enger Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber und den einzelnen Abteilungen, d.h. Produktmanager, Key Account, Handelsmarketing und dem Außendienst.

Als aktuelles Projektbeispiel, das zu den zu erwartenden Aufgaben aus meiner Sicht gut passt, möchte ich Ihnen das folgende kurz beschreiben".

Hier beschreiben Sie das Projekt mit Ziel, Ihrer Aufgabe und dem quantitativen und/ oder qualitativen Resultat. Im Anschluss fassen Sie – als Resultat Ihres beruflichen Werdegangs - Ihre fachlichen und persönlichen Stärken und Kompetenzen zusammen.

Ich will: Sprechen Sie über Ihre Ziele mit dieser Bewerbung und über die von Ihnen angestrebte Position.

Ein Beispiel:

"Ich möchte nun die Erfahrungen aus meinem Studium, den Praktika in der Qualitätssicherung sowie meiner Bachelor Thesis nutzen und sie in der Position in Ihrem Hause weiterentwickeln."

Was tun bei schwierigen Themen?

Bei Lücken im Lebenslauf sollten Sie diese kurz nennen, sofern sie länger als vier Monate sind, und mit Inhalt füllen. Sie sollen sich nicht rechtfertigen, sondern sachlich darstellen, was in dieser Zeit war und welche Erfahrungen Sie in für die weitere berufliche Zukunft Sie aus dieser Zeit erworben haben.

Erläutern Sie im Anschluss kurz, wie sich Ihre aktuelle berufliche und persönliche Situation heute darstellt. Gehen Sie auch in Ihrer Selbstdarstellung sachlich-offen mit negativen beruflichen Entscheidungen oder anderen schwierigen Themen um.

Selbstpräsentation auf Stellenausschreibung abstimmen

Entscheidend ist für die Bewerberauswahl letztendlich immer die große Übereinstimmung zwischen den Ihren Qualifikationen und den Anforderungen des potenziellen Arbeitgebers. Wenn Sie in einem Bewerbungsgespräch oder Assessment Center sitzen, hat Ihr Werdegang Ihre Gegenüber zumindest in der schriftlichen Form schon überzeugt.

Zwei Tipps fürs Bewerbungsgespräch zum Schluss

Nutzen Sie aktive und positiv besetzte Aussagen, nicht passive und negative.

Also nicht: "Ich wurde nicht gefördert...", "ich kam mit meinem Vorgesetzten nicht zurecht", "Ich konnte nicht.., daher habe ich gekündigt ...".

Sondern: "Ich war verantwortlich für..." oder "Ich wechselte ich zu der XXX AG, um dort als Projektleiter das Thema ... zu verantworten und meine Schwerpunkte auszubauen."

Vorstellungsgespräch: Üben, üben, üben

Schreiben Sie vor dem Bewerbungstermin im Unternehmen Ihre Selbstdarstellung nach den oben genannten Themenbausteinen in Stichworten auf und üben Sie diese im Vorfeld, idealerweise mit Personen Ihres Vertrauens, abgestimmt auf die Aufgaben und Anforderungen der neuen Stelle und immer nach dem Motto "Beschreiben, nicht bewerten".

Das könnte Sie auch interessieren

- **Bewerbisch sprechen: Selbstdarstellung für Anfänger**
- **Bewerbung: Die 10 häufigsten Fragen**
- **Die 12 fiesesten Bewerbungsfragen**

Bewerbung: Die 12 fiesesten Fragen

Die schlimmsten Fragen, die sich Personaler für das Vorstellungsgespräch ausgedacht haben. Und wie man sie richtig beantwortet.

1. Wie finden Sie es, kritisiert zu werden?

2. Was ist Ihr größter Fehler – und was haben Sie daraus gelernt?

3. Wann haben Sie das letzte Mal eine Vorschrift oder Regel missachtet und warum?
4. Welchen Mehrwert würde Ihre Einstellung unserem Unternehmen bringen?
5. Welche drei positiven Charaktereigenschaften fehlen Ihnen?
6. Welche Bücher haben Ihren Werdegang am meisten beeinflusst?
7. Wie komme ich als Interviewer bei Ihnen an?
8. Welche Rolle spielt Geld für Sie?
9. Was ist das Verrückteste, was Sie je gemacht haben?
10. Haben Sie eine Marotte?
11. Sie scheinen mir zu unerfahren für diesen Job zu sein, meinen Sie nicht?
12. Was haben Sie zwischen ... und ... gemacht? (Lücke im Lebenslauf)

Auf Einstellungsgespräche werden Personaler gezielt geschult. Sie lernen, Fragen zu stellen, um den Bewerber kennen zu lernen und um festzustellen, wie gut dieser dem Anforderungsprofil entspricht und zum Unternehmen passt.

Die Personalreferenten eignen sich aber auch Techniken an, um den Bewerber aus der Reserve zu locken, ihn mit so genannten Stress- und Fangfragen zu irritieren – ja sogar, zu provozieren.

Wir geben Ihnen hier Beispiele der heikelsten Fragen und wertvolle Empfehlungen für die Beantwortung.

Konkrete Tipps für die Vorbereitung

Grundsätzlich gilt bei der Beantwortung aller Fragen: Ruhe bewahren, kurz durchatmen und sich auf seine Vorbereitung besinnen.

Bei den unangenehmeren oder gar sehr heiklen Fragen des Interviewers geht es nicht in erster Linie darum, Ihre Antwort inhaltlich auf die Waagschale zu legen. Vielmehr will der Personaler Ihre Stressfähigkeit ermitteln und sozusagen Ihre "Schmerzgrenze" austesten.

1. Wie finden Sie es, kritisiert zu werden?

Falsch wäre eine Antwort im Stil: "Das macht mir überhaupt nichts aus". Man würde sie Ihnen ohnehin nicht abnehmen.

Je nach Kritikpunkt geht es ans Eingemachte, der Kritisierte fühlt sich in der Regel angegriffen. Gehen Sie bei dieser Frage erst gar nicht auf den Privatbereich ein, sondern davon aus, dass sie sich auf das berufliche Umfeld bezieht.

Erklären Sie, dass konstruktive Kritik nur nützlich sein kann, wenn "sie auch manchmal etwas unangenehm" ist. Damit vermitteln Sie, dass Sie zwar "wie ein Mensch" reagieren, die Kritik jedoch positiv aufnehmen wollen.

2. Was ist Ihr größter Fehler – und was haben Sie daraus gelernt?

Vorsicht! Hier will man Sie aufs Glatteis führen. Zunächst sollten Sie sich klar machen, dass eine allzu ausgeprägte Ehrlichkeit nicht zielführend sein könnte. Dennoch gilt auch hier: Lügengeschichten sind tabu.

Überlegen Sie im Vorfeld, was Sie als "Fehler" anführen könnten. Ihr Interviewer wird sich allerdings nicht mit "Anekdoten" wie zum Beispiel einem Autofehlkauf oder einer misslungenen Urlaubsplanung zufrieden geben. Der Personaler erwartet hier eine Antwort, die ihm Aufschluss darüber gibt, ob Sie fähig zu Selbsteinschätzung und Selbstkritik sind und wie Sie auf diese Frage reagieren. Nennen Sie auch keine Begebenheit, die sich wiederholen könnte, so dass Ihnen der "Fehler" wieder unterlaufen könnte.

Was Sie definitiv nicht tun sollten: anderen für den begangenen Fehler verantwortlich machen, das kommt nicht gut an, selbst wenn Ihr Chef oder Ihr Kollege eine Teilverantwortung für diesen Fehler trägt. Wichtig ist zu zeigen, dass Sie zu Ihren Fehlern stehen. Schließen Sie Ihre Antwort auf diese Frage mit dem positiven Ausblick ab, dass Sie aus der geschilderten Sache gelernt haben (nach Möglichkeit ausführen!).

3. Wann haben Sie das letzte Mal eine Vorschrift oder Regel missachtet und warum?

Auch hier will der Personaler nicht etwa wissen, ob Sie vor drei Tagen bei Rot über den Zebrastreifen gelaufen sind. Das können Sie allenfalls mit einem smarten Lächeln anführen, um etwas Zeit zu gewinnen.

Der Interviewer will erkunden, ob Sie Unternehmensregeln häufig durchbrechen, das heisst, ob Sie sich ohne Zögern über Vorschriften hinwegsetzen, oder ob Sie in einer bestimmten Situation zwar gegen die Regel, aber dennoch mit Bedacht entschieden haben, eben weil es die eine Situation so erfordert hat. Es geht also darum festzustellen, ob Sie in der Lage sind, abzuwägen.

Bei der Beantwortung ist jedoch Vorsicht geboten: Sie dürfen weder als Eigenbrötler ("ich mache grundsätzlich, was ich will") oder als Querulant ("mein bisheriger Chef hat immer wieder gesagt, ich soll mich an die Regeln halten") noch als Apostel des blinden Gehorsams ("wo denken Sie hin, ich halte mich immer an die Regeln") erscheinen. ↑ nach oben

4. Welchen Mehrwert würde Ihre Einstellung unserem Unternehmen bringen?

Eine gerne gestellte Frage der Personaler, die Sie keinesfalls beunruhigen sollte. Sie können sich gezielt darauf vorbereiten, indem Sie im Vorfeld das Profil der Stelle genauestens analysieren und die Pluspunkte auf Ihrem Kompetenzkonto, die dazu passen, herauskristallisieren. Führen Sie auch Eigenschaften wie Ihre absolute Zuverlässigkeit und/oder Ihre hohe Motivation an.

Erwähnen Sie, dass Sie sich auch gut mit der Firmenphilosophie identifizieren können und die ausgeschriebene Aufgabe Sie sehr reizt. Sprechen Sie die emotionale Ebene an.

Beispiel: "Ich bin davon überzeugt, dass ich mich in diesem Unternehmen sehr wohl fühlen würde".

5. Welche drei positiven Charaktereigenschaften fehlen Ihnen?

Auch diese Frage sollte keine Schweißperlen auf Ihre Stirn treiben, denn Sie können sich leicht darauf vorbereiten. Reflektieren Sie im Vorfeld, was Sie hier anführen könnten und unterstreichen Sie, dass es Ihrer Meinung nach um Eigenschaften geht, die bei Ihnen ungenügend ausgeprägt und daher ausbaufähig sind.

Zum Beispiel: Sie sind möglicherweise zu gewissenhaft und prüfen die Dinge mehrmals, bevor Sie ein Arbeitsergebnis abgeben. Lassen Sie jedoch durchblicken, dass dies auf Ihr Bestreben, gute Arbeit abzuliefern, zurückzuführen ist – und nicht etwa aus Mangel an fachlicher Kompetenz.

Zielführend kann evtl. auch die Erwähnung einer Eigenschaft sein, die der Personaler möglicherweise schon selbst im Interview notiert hat. Beispiel: Sie können sich nicht so gut verkaufen, wie es Ihr Kompetenzprofil und Ihre bisherigen beruflichen Erfolge eigentlich erfordern.

6. Welche Bücher haben Ihren Werdegang am meisten beeinflusst?

Die Abwandlung des Satzes "sag mir, was du liest, und ich sage dir, wer du bist".

Ganz schlecht wäre die Antwort: "Da fällt mir nichts ein, ich habe gar keine Zeit zum Lesen" oder "ich lese nur Comics".

Wenn Sie tatsächlich keine oder nur selten Bücher lesen, können Sie auf das Internet ausweichen und sich auf News-Plattformen berufen. Ansonsten ist in Bezug auf politische und andere heikle Themen bzw. umstrittene Namen der schreibenden Zunft Vorsicht geboten. Und selbstverständlich macht es keinen Sinn, die aktuelle Nummer 1 der Bestsellerliste zu nennen, wenn Sie das Werk nicht gelesen haben. Der Schuss könnte nach hinten gehen.

Seien Sie auch vorsichtig mit Büchern, die zum Beispiel von selbst ernannten Managementgurus oder "Lebenshelfern" am Fließband verfasst werden und Allgemeinplätze verkaufen. Sie wissen nicht, wie der Interviewer dazu steht.

7. Wie komme ich als Interviewer bei Ihnen an?

Diese besonders knifflige Frage ist eine echte Falle. Fangen Sie in keinem Fall an, den Interviewer über den grünen Klee zu loben oder ihm zu bestätigen, dass Sie "sich eigentlich sehr wohl gefühlt haben ...". Auch wenn der Personaler einen noch so aufrichtigen Eindruck macht und Sie um konstruktive Kritik bittet: Lassen Sie die Finger davon.

Zielführender ist es, auf die Metaebene zu gehen und Sie mit einem netten Lächeln zu sagen: "Das klingt ja fast wie eine Fangfrage. Können wir noch einmal zur Aufgabenbeschreibung zurückkehren? Da hätte ich noch einen Punkt...".

8. Welche Rolle spielt Geld für Sie?

Von "Geld ist für mich total unwichtig" bis "es spielt für mich keine große Rolle" ist alles falsch. Wenn dies tatsächlich Ihre ehrliche Antwort wäre, müssten Sie sich die Gegenfrage gefallen lassen, warum Sie überhaupt arbeiten wollen bzw. sich beworben haben, und gegebenenfalls einen Hungerlohn akzeptieren.

Vielmehr sollten Sie selbstbewusst erläutern, dass eine gute Leistung auch gebührend entlohnt werden sollte. Schliesslich will das Unternehmen auch Gewinne erzielen, das gleiche gelte für Sie: Sie wollen Ihre Familie ernähren, ein Dach über dem Kopf finanzieren usw. Aber bitte: Dabei darf Ihr Ton nicht provokativ klingen, sondern freundlich und ruhig.

9. Was ist das Verrückteste, was Sie je gemacht haben?

Wenn Sie Ihrer Freundin einen Heiratsantrag um Mitternacht auf dem Dach eines Wolkenkratzers in Hongkong gemacht, Ihren todkranken Freund über Nacht aus dem Krankenhaus entführt und ihm einen unvergesslichen Abend bereitet, Ihrer Schwester nach ihrer Scheidung eine sündhaft teure Handtasche als Trostpflaster gekauft haben – dann dürfen Sie das ruhig erzählen. Über verrückte Entscheidungen beruflicher Art, die Sie beispielsweise in Ihrem letzten Unternehmen getroffen haben, sollten Sie sich ausschweigen, vor allem wenn Ihr Unterfangen schief gegangen ist.

Hintergrund der Frage ist es herauszufinden, wie kreativ Sie sind und ob Sie auch unkonventionelle Wege gehen können.

10. Haben Sie eine Marotte?

Zunächst stellt sich die Frage, was Ihr Gesprächspartner darunter versteht, denn sinnverwandte Wörter gibt es hierfür genügend. Insofern können Sie erst einmal Zeit gewinnen und ihn hinterfragen, was er damit genau meint.

Als Marotte gilt eine Eigenart, Eigenheit, Eigentümlichkeit, fixe Idee, Flause, wunderliche Angewohnheit... Also Vorsicht bei der Beantwortung.

Nächtliches Schlafwandeln, penetrantes Ohrenreiben oder "Nasehochziehen" in Stresssituationen, Haarlockekringeln bei Langeweile, übertriebenen Händewaschzwang und ähnliche "Macken" sollten Sie lieber verschweigen (und möglichst schnell abtrainieren).

Aber es gibt sicher kleine "Schrullitäten", die durchaus sympathisch wirken können, zum Beispiel dass Sie Ihren Glücksbringer stets dabei haben oder am Freitag, den 13. meistens einen Lotterielos kaufen.

11. Sie scheinen mir zu unerfahren für diesen Job zu sein, meinen Sie nicht?

Jetzt gilt es, den Interviewer davon zu überzeugen, dass er sich täuscht, denn gerade weil Sie möglicherweise wenig (wiederholen Sie nicht das von ihm verwendete Wort "unerfahren") Erfahrung mitbringen, sind Sie in der Lage, frischen Wind in die Aufgabe zu bringen und die Herausforderungen auf unkonventionellem Wege entgegen zu treten.

Seien Sie selbstbewusst (wie immer mit Maß und Ziel) und erwähnen Sie die Pluspunkte auf Ihrem Kompetenzkonto.

12. Was haben Sie zwischen ... und ... gemacht?

Der Personaler spricht Sie auf eine Lücke in Ihrem Lebenslauf an: Bleiben Sie ruhig und freundlich. Wenn ihn das stören würde, hätte er Sie nicht zu einem Gespräch eingeladen.

Die Fehlzeiten im eigenen Lebenslauf mit kleinen Mogeleyen oder gar Lügen zu füllen, ist keine gute Lösung, denn früher oder später wird der Schwindel aufgedeckt. Auch die "Null Bock"-Version sollten Sie verschweigen. Zielführender ist es, die fehlenden Zeitabschnitte positiv zu erklären.

Beispiel: Vermeiden Sie das Wort "arbeitslos", sagen Sie lieber "**arbeitssuchend**". War die Zeit ohne Beschäftigung länger, so ist es sicher sinnvoll zu erläutern, dass Sie die Zeit genutzt haben, um beispielsweise Fremdsprachen- oder PC-Kenntnisse zu vertiefen.

Auch ein längerer Auslandsaufenthalt wird positiv gewertet, denn er bringt zusätzliche Erfahrung fürs Leben. Auch die Angabe von Eltern- oder Pflegezeiten im Familienkreis wird heute als Pluspunkt verbucht. Und schließlich werden heutzutage "Zeiten der Neuorientierung" auch nicht mehr argwöhnisch betrachtet, sondern als wertvolle Erfahrung. Fallweise ist eine Prise Humor durchaus nicht fehl am Platz, zumindest können Sie bei der einen oder anderen Fragen damit zunächst etwas Zeit gewinnen.

Beispiel:

Frage: "Welche Schwächen haben Sie?"

Antwort: "Schwächen? Wie viel Zeit habe ich denn?"

Allerdings sollten Sie damit nicht übertreiben und bei Gebrauch von Humor stets freundlich, aber nicht provokant lächeln und rasch wieder mit Ernsthaftigkeit an die Beantwortung der Frage gehen.

Pure Provokation

Fragen, die in die Kategorie "pure Provokation" fallen, sollten Sie zunächst souverän hinterfragen: "Meinen Sie diese Frage ernst?".

Sollte der Personaler mit "ja" antworten, fragen Sie sich, ob Sie wirklich in einem Unternehmen tätig sein wollen, das derartige Einstellungspraktiken an den Tag legt.

Beispiele:

Glauben Sie wirklich, mit Ihrem Outfit punkten zu können?

Meinen Sie nicht, dass es gesünder wäre, ein paar Pfunde abzunehmen?

Was haben Sie sich bei dieser Frisur gedacht?

Wieso kommen Sie verspätet? (und dabei sind Sie pünktlich)

Solche und ähnliche Fragen müssen Sie nicht beantworten. Beleidigende Kommentare, die eher an zweifelhafte Castingshows erinnern, müssen Sie sich nicht gefallen lassen.

Die Selbstpräsentation ist Bestandteil praktisch jedes Vorstellungsgesprächs, Interview oder auch Assessment Centers. Meist fängt die Aufforderung zum Start ganz harmlos an: „Sehr interessant, was Sie bis jetzt so geleistet haben. Erzählen Sie doch einmal selbst.“ Bewerber denken oft, über sich selbst zu erzählen sei nicht schwer, scheitern dann aber doch grandios an dieser Aufgabe.

1. Erfolge auflisten!

Was sind meine bisherigen Erfolge? Beruflich, aber auch privat, wenn sie berufsrelevant sein könnten. Schreiben Sie einfach mal 10 besondere Leistung auf. Kürzen können Sie noch später.

2. Eine Rangliste aufstellen!

Welche dieser Erfolge sind besonders relevant für das kommende Vorstellungsgespräch?
Was passt besonders gut zur Stelle, zum Unternehmen, zur Branche?

3. Ein Drehbuch schreiben!

Entwerfen Sie einen Drehplan von 3 bis 7 Minuten. Wo können Sie kürzen, welche Punkte können Sie ausführlicher benennen? Gibt es vielleicht einen Rahmen, den Sie Ihrer Präsentation verleihen können? Ein Beispiel aus der Praxis: Ein Absolvent in meiner Beratung kam von der Nordsee, wollte in die Windenergie und hatte bereits relevante Erfahrungen sammeln können.

Er startete mit: „Ich bin ein Junge von der Küste. [...] Und da möchte ich wieder hin. Daher freue ich mich, dass ich mich heute bei Ihnen als Offshore-Windanlagenbauer vorstellen darf.“ Oder eine junge Chinesin, die ihr Studium in Deutschland absolvierte, stellte sich schließlich so vor: „Ich verstehe mich als Vermittlerin zwischen der deutschen und der chinesischen Kultur.“ Dann ging sie auf ihr Studium in Deutschland und ihre Praktika bei deutschen Unternehmen in China und chinesischen Unternehmen in Deutschland ein. Perfekt!

4. Üben!

Vorm Spiegel, vor Freunden, mit anderen Kommilitonen im Austausch. Ich empfehle bei der Auswahl der Zuschauer darauf zu achten, dass diese auch Kritik äußern können. Einfach jede Gelegenheit nutzen, um sich selbst zu präsentieren. Auf Jobmessen geht das hervorragend. Studierende sollten das Angebot der Career Services nutzen und Seminare zum Assessment Center, Vorstellungsgespräch etc. belegen. So günstig wird das nie wieder.

5. Auf die Blickrichtung achten!

Die meisten fokussieren einen Ansprechpartner oder einen imaginären Punkt an der Decke. Abgewöhnen! Stattdessen den Blick zwischen den verschiedenen Gesprächspartnern schweifen lassen.

6. Auf die Körpersprache achten!

Gerade sitzen, Kopf, Schultern, Oberkörper gerade halten. Die Beine nicht zu weit auseinander (Männer!), Frauen nicht eingekrümmt sitzen. Beim Üben auch mal genau so sitzen, wie es nicht okay ist: Also Frauen können einfach mal den Kerl geben, Männer mal ganz zurückgenommen. Wie fühlt sich das an? Ändert sich etwas für mich?

7. Ruhige Hände behalten!

Hier eine gute Mischung zu finden, ist nicht leicht. Die einen halten sich sehr zurück und gestikulieren gar nicht. Stattdessen bleiben die Hände auf den Schenkeln oder an der Stuhllehne. Die anderen fuchteln wild in herum. Eine gute Hilfe ist ein Stift zum Festhalten (besser kein Kugelschreiber oder Filzstift).

8. Bringen Sie Begeisterung rüber!

Wenn Sie über Projekte sprechen, Erfolge, Ihr Studium, sollten die Interviewpartner merken, dass Sie sich dafür begeistern. Schlecht wäre es, wenn Sie neutral über Ihren Beruf berichten und beim Hobby so richtig strahlen und lebendig werden.

9. Spielen Sie auch mal mit ungewöhnlichen Ansätzen!

Im Assessment Center will man sehr viel von Ihnen kennenlernen und versetzt Sie auch mal in ungewöhnliche Situationen. Also kann hier für die Selbstpräsentation die Aufgabe lauten: „Suchen Sie sich eines von diesen Bildern (Landschaft, Tier, Pflanze, Fantasiefigur) aus und präsentieren Sie sich anhand dieses Bildes.“