

Selbstbild und Sprache im Vorstellungsgespräch

I. Einführung

In jedem Vorstellungsgespräch geht es um die Frage, ob Sie fachlich und persönlich geeignet sind, eine bestimmte Position in einem Unternehmen auszufüllen. Diese Frage entscheidet in der Regel der Personalverantwortliche¹ zusammen mit dem zukünftigen Vorgesetzten nach einem oder mehreren Gesprächen. In den Köpfen der Entscheider vermischen sich objektive Fakten (z. B. konkret bestimmbare Fähigkeiten, Ausbildung) und subjektive Eindrücke zu einer untrennbaren Einheit. Das Vorliegen formaler Abschlüsse ist häufig nur eine notwendige Voraussetzung für eine positive Entscheidung und hat das Unternehmen dazu veranlasst, Sie einzuladen. Interessanter und schwieriger zu beantworten sind Fragen, die sich um Ihre Persönlichkeit drehen.

„Was motiviert Sie? Welche Ansprüche stellen Sie an sich? Können Sie auch gegen Widerstände arbeiten? Sind Sie verlässlich? Passen Sie in das Team?“ Je komplexer die zu erfüllenden Aufgaben werden, desto wichtiger wird die ausgewogene Präsentation der eigenen Persönlichkeit. Die klare Darstellung der eigenen Person mit ihren zahlreichen Facetten macht Bewerbern oft Schwierigkeiten. Da wir im Alltag selten beschreibend und werbend über unsere Persönlichkeit sprechen und wir alle „blinde Flecken“ in Bezug auf uns selbst haben, geraten wir in einem Vorstellungsgespräch schnell an die Grenzen unseres sprachlichen Ausdrucksvermögens.

Die intensive Auseinandersetzung mit sich selbst und der eigenen Sprache ist damit Voraussetzung für den Erfolg bei Bewerbungen und im späteren Berufsalltag. Wenn Sie sich nur kurz mit der Darstellung Ihrer Person im Vorstellungsgespräch beschäftigen, besteht die Gefahr, dass Ihnen in der Stresssituation des Gesprächs antrainierte Antworten entfallen und sich in Ihren Formulierungen sowie Ihrer Sprechweise Unsicherheiten über die eigenen Stärken zeigen. Es ist möglich, durch Selbstanalyse und achtsame Verwendung der eigenen Sprache die eigene Person plastischer und geschlossener darzustellen, dem gefürchteten

¹ Gemeint ist immer die weibliche und die männliche Form des Wortes

„Nasenfaktor“ etwas von seiner Unberechenbarkeit zu nehmen. Im Folgenden stelle ich einige Elemente eines Vorstellungsgesprächs dar und gebe Tipps zur „Selbstdarstellung“. Vielleicht wird der Text für Sie eine Anregung zur vertieften Beschäftigung mit dem Thema „Selbstbild und Sprache“.

II. Die sprachliche Darstellung der eigenen Person

Wie können Sie über sich selbst sprechen und ein möglichst positives Bild im Kopf des Gegenübers entstehen lassen? Bei komplexen Sachverhalten ist es hilfreich, diese zunächst in überschaubare Einheiten zu zerlegen, sie zu analysieren und danach möglichst passend wieder zusammensetzen. Um ein Vorstellungsgespräch zu trainieren, können Sie Ihre Persönlichkeit in kleine Themenblöcke aufteilen – immer im Bewusstsein, dass diese zu einer untrennbaren Einheit gehören. Wenn es um die Beurteilung von Menschen geht, gilt es als verpönt, „Menschen in Schubladen“ zu stecken. Wenn Sie aber Ihre Persönlichkeit in der Stresssituation eines Vorstellungsgesprächs selbstbewusst darstellen wollen, ist es hilfreich, sich bestimmte sprachlich konstruierte Persönlichkeitsaspekte („Stärken“, „Interessen“, „Fähigkeiten“) als Schubladen in Ihnen selbst vorzustellen, die Sie nach Bedarf aufziehen können.

Vergangenheit (Lebenslauf), Gegenwart (Persönlichkeit und aktuelle Selbsteinschätzung des Bewerbers) und Zukunft (Zukunftspläne) sind ein passendes Gerüst, häufig folgt die Choreographie von Vorstellungsgesprächen diesem Aufbau. Die Aufteilung dient nur der Orientierung. Ihre Vergangenheit und Zukunft gehören natürlich zu Ihrer Persönlichkeit und finden in der Gegenwart statt, nämlich in der Art, wie genau Sie Ihre Vergangenheit betrachten und in Ihre Zukunft blicken. Wie Bewerbungstrainings gezeigt haben, eröffnet diese offenkundige Tatsache eine große Chance, sich im Rahmen von Bewerbungsprozessen intensiv mit der Blickweise auf das eigenen Leben, seinem Selbstbild und seinen Lebenszielen zu beschäftigen.

1. Vergangenheit

Die gängigste Frage lautet hier schlicht: „Was haben Sie bisher gemacht?“ Der Interviewer möchte herausfinden, wie Sie Ihren Lebenslauf darstellen und bewerten. Im Ergebnis möchte er eine „gute Story“ hören und zumindest im Ansatz einen roten Faden sehen. Dabei sieht er

Brüche im Lebenslauf nicht unbedingt als negativ an. Wichtig ist, dass Sie Ihre Lebensentscheidungen sinnvoll begründen und damit eine „runde Persönlichkeit“ präsentieren.

Welche Varianten gibt es, den eigenen Lebenslauf zu schildern? Hier beispielhaft einige Extreme:

Chronologisch und faktenorientiert:

„Nach meinem Studium der Geschichte, Germanistik und Romanistik von 1998 bis 2003 habe ich im Januar 2004 als Volontär im Verlag A angefangen. Dann bin ich als Redaktionsassistent zur Zeitschrift B gewechselt, dort dann vom Ressort X ins Ressort Y.“

Viele Bewerber ziehen sich auf eine exakte Schilderung der Etappen ihres Lebenslaufs zurück und verpassen dabei die Chance, die Geschehnisse mit persönlicher Bedeutung aufzufüllen, indem sie ihre Gefühle, Motive und Bewertungen einflechten. Dem Interviewer helfen sie so nicht. Der Lebenslauf steht in der schriftlichen Bewerbung, für nähere Informationen muss er nachfragen.

Detailverloren und sprunghaft:

„Ich habe in Münster im April 1998 mit meinem Studium der Geschichte begonnen, und zwar am Lehrstuhl von Prof. X, den ich übrigens heute noch kenne. Geschichte hatte ich als Leistungskurs. Mein damaliger Lehrer hat mir empfohlen, Geschichte auf Lehramt zu studieren. Das war auch das Ergebnis einer Beratung durch Berufsberater des Arbeitsamtes, die einmal bei uns in der Schule waren. Ich hatte mich auch über BWL informiert, weil meine Geschwister BWL studieren, dann aber doch...“

Diese Art der Selbstdarstellung ist dann möglich, wenn sich Bewerber nicht auf die Schilderung ihres Lebenslaufes vorbereitet haben. Häufig wird die Notwendigkeit dazu nicht gesehen, schließlich weiß man ja, was man wann gemacht hat. Bewerbern fallen während des Sprechens plötzlich die Dinge ein, die sie spontan mit den Ereignissen assoziieren. Eine sprunghafte Schilderung zeigt dem Interviewer, dass der Bewerber in seiner Erinnerung kramt und keine Prioritäten setzt.

Verkürzend und abstrakt:

„Nach dem Abitur habe ich Germanistik und Romanistik studiert und erst beim Verlag A, dann bei der Zeitschrift B gearbeitet.“

Dieser knappe Stil ist bei unsicheren Bewerbern anzutreffen. Hier hilft nur, sich auf das Interesse des Interviewers einzustellen und mehr von sich preiszugeben. Mit etwas mehr „Fleisch“ im Gerüst des Lebenslaufes kann er Vertrauen schaffen und wiederholtes Rückfragen vermeiden.

Spontan und ehrlich:

„Eigentlich wollte ich mal Lehrer werden, habe aber nach vier Semestern Geschichte an der Uni Münster gemerkt, dass mir das Lehramt nicht liegt. Dann hat es mich nach München verschlagen, wo ich Germanistik und Romanistik auf Diplom studiert habe. Zwischendurch war ich auch mal für ein Semester in Madrid. Das Studium war o k, zuerst wusste ich danach nicht, was ich damit machen sollte. Dann konnte ich aber durch einen glücklichen Zufall beim Verlag A als Volontär anfangen.“

Diese Art der Darstellung ist nicht selten, birgt aber die größten Gefahren für den Bewerber. Wer mit seinen bisherigen Leistungen und Lebensentscheidungen nicht wirklich zufrieden ist und offen sowie wahrhaftig seinen Werdegang berichtet, verwendet häufig unbewusst Formulierungen, die eben diese Unzufriedenheit offenkundig machen. Aus dem oben genannten Satz könnte ein Interviewer heraushören: Studium war Verlegenheitslösung, berufliche Zukunft wurde kaum geplant. Wenn Sie dieses Beispiel lesen, mögen Sie denken: „So würde ich das doch nie sagen!“ Wer aber selber im Sprechfluss ist, hat nicht die reflektierende Rolle eines Lesenden – und damit kann einiges zum Vorschein kommen, was wir eigentlich nicht oder nicht in dieser Weise sagen wollten. „Aber wenn es doch so war? Warum sollte ich schauspielern?“, könnten Sie auch denken. Dieser Punkt ist sehr problematisch, denn er berührt die Spannung zwischen Authentizität und „Selbstmarketing“. Wie Sie sich hier positionieren, ist eine ganz persönliche Entscheidung. Wenn Sie den Job wirklich haben wollen, lohnt es sich aber, noch einmal in sich zu gehen und jede Lebensetappe genau zu betrachten und dann die bestmögliche Perspektive darauf einzunehmen – dazu später mehr.

Welche Darstellung wäre nun nützlich? Proben Sie die Schilderung Ihres Lebenslaufs anhand folgender Kriterien:

1. Mischen Sie Fakten, persönliche Bewertungen, Gelerntes und Selbstbeschreibung.
2. Setzen Sie klare Prioritäten und schildern Sie Ihren Lebenslauf möglichst zusammenhängend.
3. Stellen Sie insbesondere Niederlagen oder Brüche im Lebenslauf so dar, dass sie zu bestimmten positiven und beruflich verwertbaren Erfahrungen geführt haben. Sie können Ihr Leben auch als „Heldenreise“ ansehen, bei der Sie gerade durch Krisen oder Niederlagen beruflich verwertbare Kompetenzen erworben haben.

Beispiel: „Ich habe 1998 in Münster das Studium der Geschichte mit dem Ziel Lehramt begonnen. Ich hatte mich schon während meiner Schulzeit mit meinen Lehrern häufig über den Lehrerberuf unterhalten. Lange Zeit habe ich jüngeren Schülern Nachhilfe gegeben und auch einmal ein Praktikum in einer Berufsschule absolviert. Für mich schien der Lehrerberuf sehr attraktiv zu sein, da es mir viel Freude macht, anderen Menschen etwas beizubringen. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass ich anderen komplizierte Dinge ganz gut erklären und schmackhaft machen kann. Außerdem sah ich die Möglichkeit, dadurch meinem Interesse an Fremdsprachen und Literatur nachgehen zu können. Daher war für mich nach meinem Abitur in Münster klar, dass ich Lehrer werden wollte.“

Der Bewerber hat seine Studienwahl schlüssig begründet, indem er Interessen, Fähigkeiten und außerschulische Aktivitäten schilderte.

„Nach vier Semestern und einem weiteren Schulpraktikum habe ich einen anderen Blick auf den Lehrerberuf gewonnen. In der Rolle des Lehrers vor einer Klasse zu stehen, war für mich ganz anders, als ich es mir als Schüler vorgestellt hatte. Da musste ich ehrlich zu mir sein und habe mir gesagt: Das ist nichts für Dich. Ich habe dann intensiv überlegt und mich von verschiedenen Personen beraten lassen. Im Ergebnis fand ich einen besseren Weg, wie ich mein Interesse für Literatur und Fremdsprachen beruflich umsetzen konnte: Ich habe in München Germanistik und Romanistik studiert. In dieser Zeit begann ich, Artikel für verschiedene Studentenzeitschriften zu schreiben. Da mich Spanien fasziniert, habe ich für ein Semester in Madrid studiert. Das war eine besondere Zeit für mich. Ich konnte mein Spanischkenntnisse perfektionieren, habe weitere Artikel für deutsche und spanische Studentenzeitschriften geschrieben und konnte sogar einen bei einer deutschen Lokalzeitung

platzieren. In dieser Zeit habe ich gemerkt: Meine Fähigkeit, bestimmte Sachverhalte verständlich und interessant darzustellen, kann ich viel besser durch Schreiben als durch Sprechen vor einer großen Gruppe realisieren [...].“

Der Bewerber hat seinen Studienwechsel schlüssig begründet. Er zeigt, dass er über seine zukünftige berufliche Rolle reflektiert hat, drückt seine Kompetenzen klar aus und schildert seine Überlegungen darüber, wie er seine Kompetenzen am besten beruflich verwerten kann.

Interviewer haben gelegentlich die für Bewerber unangenehme Eigenschaft, nach Schwachpunkten und „Leichen im Keller“ zu fahnden. Daher gibt es für die Darstellung Ihres Lebenslaufs eine einfache Regel: Sagen Sie möglichst alles und schildern Sie das Ergebnis Ihrer Biografie in der Gegenwart möglichst positiv.

2. Gegenwart (Fragen zur Person des Bewerbers)

Der Interviewer möchte Ihre Persönlichkeit und Kompetenzen kennen lernen. Die allgemeine Frage lautet hier: „Was sind Sie für ein Mensch?“ Sie kann je nach Zielrichtung beliebig ausgebaut werden und sich auf Persönlichkeit, Kompetenzen, das Selbst- oder Fremdbild beziehen:

- „Wann laufen Sie zur Hochform auf?“
- „Woran erkennen Sie, dass Sie eine gute Arbeit gemacht haben?“
- „Was ist Ihnen bei der Arbeit wichtig?“
- „Was motiviert Sie?“
- „Was können Sie gut?“
- „Was sind Ihre Stärken und Schwächen?“
- „Wie würden Ihre Freunde Sie beschreiben?“ etc.

Die Fragen sind zahlreich, noch zahlreicher sind die Möglichkeiten, auf diese zu antworten.

Persönlichkeit und Kompetenzen

Im Folgenden möchte ich die unterschiedlichen Aspekte dieses Themas darstellen und mögliche Fragen dazu erläutern.

a) Kenntnisse und Fähigkeiten

Der Unterschied zwischen Kenntnissen und Fähigkeiten ist fließend. Mit Kenntnissen wird in der Regel das Wissen über ein bestimmtes Sachgebiet, als eine aus dem Gehirn abrufbare Ressource, angesehen. Sie ist nicht zu verwechseln mit Fähigkeiten oder dem „Know-how“. Der Unterschied zwischen Fähigkeiten und Kenntnissen können Sie mit dem aktiven und passiven Wortschatz vergleichen. Wenn Sie tatsächlich 10.000 englische Wörter im Gespräch einbringen können, ist das eine Fähigkeit. Ihr passiver Wortschatz, Ihre Kenntnis des Englischen, mag aber viel größer sein. Sie können Ihre Kenntnisse „operativ“ machen, wenn Sie etwas in Ihrem Gedächtnis kramen oder Ihr Wissen auffrischen. Darauf kommt es letztlich in Vorstellungsgesprächen an: Dem Interviewer klar zu machen, dass man über abrufbare Kenntnisse verfügt.

Wissensfragen wie z. B. „Was ist der Unterschied zwischen einer Reportage und einer Meldung?“ zielen darauf ab, Sach- und Fachwissen, Gedächtniskraft und Formulierungsfähigkeit des Bewerbers zu erfragen. Diese etwas theoretischen Fragen sind zwar weniger bedeutsam als Fragen zu konkreten Fähigkeiten, Sie sollten sie aber nicht unterschätzen. Der Interviewer will wissen, ob Sie in Ihrem Fachgebiet zuhause sind und fachlich fundiert darüber sprechen können (was wieder eine Fähigkeit ist). Sich sprachlich als Experte darstellen zu können, ist im Berufsleben nun einmal eine wichtige Fähigkeit. Bei diesen Fragen kommt es darauf an, gut strukturierten Inhalt zu liefern und Wissenslücken einigermaßen geschickt zu überbrücken.

Bei Fragen nach Fähigkeiten („Was können Sie gut?“) sollten Sie darauf achten, mit Verben zu antworten und einen konkreten Bezug zur Position herzustellen. Antworten wie „Ich habe zahlreiche Praktika bei Lokalzeitungen gemacht“ oder „Ich bin Journalist mit Leib und Seele“ sind nun mal keine direkten Fähigkeiten; vielleicht lassen sie auf solche schließen. „Ich kann packende Reportagen schreiben“, wäre eine passende Antwort. Geschickt ist, sowohl Kenntnisse als auch Fach- und Methodenkompetenzen sowie soziale Kompetenzen gebündelt

darzustellen und mit konkreten Beispielen zu belegen. Die Übergänge zwischen Kenntnissen, Fach- und Methodenkenntnissen sind häufig fließend.

Beispiel:

„Ich kann sehr gut Berichte über mein Spezialgebiet Kommunalpolitik schreiben (Kenntnis/Fachkompetenz). Es fällt mir leicht, mit Kommunalpolitikern zu sprechen, wichtige Informationen von Ihnen zu bekommen und daraus in kurzer Zeit einen Text zu schreiben (Methodenkompetenz). Ich habe die Erfahrung gemacht, dass ich durch meine Art zu sprechen und mein Wesen Vertrauen erwecke. Die meisten Menschen sprechen gerne mit mir (Sozialkompetenz). Zum Beispiel habe ich einmal bei meiner Zeit bei der Zeitung xy in München mit dem Vorstand des Vereins xy über das Thema xy gesprochen (konkretes Beispiel).“

b) Bedürfnisse, Motive, Werte

Dieses Themenfeld berührt Ihre Gefühle. Fragen nach Bedürfnissen zielen in der Regel darauf herauszufinden, unter welchen Umständen Sie am besten arbeiten.

- „Was hat Ihnen an Ihrer letzten Arbeit gefallen?“
- „Was brauchen Sie, um gut zu arbeiten?“
- „Arbeiten Sie lieber im Büro oder von unterwegs aus?“
- „Sind Sie lieber allein oder zu zweit im Büro?“

Mit solchen und anderen Fragen wird versucht, das für Sie optimale Arbeitsumfeld herauszufinden.

Bei den Fragen nach Motiven möchte der Interviewer erfahren, wonach Sie streben, was Ihnen Lust bereitet, und was Sie vermeiden – Ihre persönliche Lust-Schmerz-Prägung. Weitere Beispiele wären: „Wann laufen Sie zur Hochform auf?“; „Wann waren Sie das letzte Mal wirklich wütend?“.

Der Zusammenhang mit Werten ist fließend. Werte sind Zustände, die unseren Bedürfnissen und Motiven entsprechen und die wir sprachlich verallgemeinernd ausdrücken.

Beispiel:

Wenn Sie zahlreiche positive Erinnerungen zu den Themen Zusammenhalt, Rücksichtnahme und Beistand gemacht haben, entwickeln Sie im beruflichen Kontext vielleicht den Wert „Loyalität“. Fragen zu diesem Thema könnten sein: „Was ist Ihnen bei Ihrer Arbeit wichtig?“ „Welche Eigenschaften bewundern Sie an einem Menschen am meisten?“.

In diesem besonders mit Unklarheiten behafteten Bereich ist es empfehlenswert, für sich deutliche Formulierungen zu finden und dem Interviewer verständliche Botschaften zu übermitteln.

Beispiel:

„Ich arbeite am liebsten mit einem anderen Kollegen in einem Zweierbüro, weil ich den unmittelbaren Austausch schätze. Mich motiviert, wenn ich Fakten recherchieren und Licht in unklare Zusammenhänge bringen kann. Ich mag es, einen konkreten Beitrag zur Information der Öffentlichkeit leisten zu können. Mich motiviert auch, meinen Bericht physisch in der Zeitung mit einer möglichst hohen Auflage in einem ansprechenden Layout zu sehen. Mit dieser Aussicht kann ich sehr hartnäckig an einem bestimmten Thema arbeiten. Mich macht wütend, wenn es im Redaktionsteam keine gute Zusammenarbeit gibt und mein Chef sich nicht für mich einsetzt. Mir sind Kooperation und Loyalität im Team sehr wichtig.“

c) Persönlichkeitseigenschaften

Wenn wir unsere Persönlichkeit beschreiben, verwenden wir meist Adjektive. Auf die in einem Vorstellungsgespräch nicht unbedingt angenehme Frage „Beschreiben Sie sich doch einmal, wie sind sie als Mensch?“ könnten wir antworten: „Ich bin ehrgeizig, handlungsorientiert und kontaktfreudig.“ Wir können praktisch ein Wörterbuch aufschlagen und uns diejenigen Adjektive heraussuchen, die am besten unserem Selbstbild entsprechen und die uns vorteilhaft erscheinen. Es leuchtet ein, dass wir unsere Persönlichkeit mit solchen sprachlichen Konstruktionen nicht unbedingt erhellen. Die Zuschreibung von Persönlichkeitseigenschaften ist nur im Vergleich zu anderen Menschen und in bestimmten Kontexten sinnvoll. Im Vergleich zu Buchhaltern erscheinen Sie vielleicht als sehr kontaktfreudig, im Vergleich zu Profis im Direktvertrieb eher weniger. Außerdem kann es sein, dass Sie in privaten und ungezwungenen Situationen gerne auf fremde Menschen

zugehen, sich aber bei einem öffentlichen Empfang, auf dem Sie Ihren Arbeitgeber repräsentieren müssen, eher unwohl fühlen.

In einem Vorstellungsgespräch haben Sie mehrere Möglichkeiten, dem Interviewer bei diesem Thema ‚Brot statt Steine‘ zu geben. Sie können in einem Vierersschritt vorgehen:

1. Sagen Sie, wie Sie sich selber sehen.
2. Geben Sie Ihre Definition Ihrer Selbstbeschreibung.
3. Stellen Sie eine oder generelle Situationen dar, in der oder in denen Sie die bestimmte Eigenschaft gezeigt haben.
4. Versuchen Sie, ein Fremdbild anzuführen.

Beispiel:

„Ich bin ein ziemlich kontaktfreudiger Mensch. Ich gehe gerne auf andere Menschen zu. Bei völlig fremden fühle ich mich aber am wohlsten, wenn es ein bestimmtes Thema bzw. einen bestimmten Anlass für den Kontakt gibt. Wenn ich z. B. als Lokalreporter auf einer Veranstaltung bin, spreche ich sofort jeden an, der mir für meinen Auftrag als interessant erscheint. Privat bin ich mehr abwartend und spreche nicht spontan fremde Menschen an. Mir sind gute Gespräche mit wenigen Freunden z. B. lieber als häufiger Small Talk mit immer anderen Menschen. Für meinen Beruf heißt das: Ich kann gut berufliche Kontakte knüpfen und halten, die sich um meine Rolle als Journalist drehen. Unter meinen Kollegen gelte ich auch als Netzwerker und werde schon mal um meine zahlreichen Kontakte beneidet.“

d) Identität und Rolle

Hier geht es um die Frage, als wen Sie sich in Ihrem Berufsfeld sehen. In diesem Bereich können Sie mit Fragen rechnen, die sich auf Ihre soziale Rolle beziehen. Der Interviewer möchte verstehen, wo Sie sich im Vergleich zu anderen positionieren, welcher „Typ“ Sie sind? Die Fragen könnten z. B. lauten: „Sehen Sie sich eher als Organisator, Kommunikator oder Macher?“; „Sehen Sie sich als Führungskraft?“. Hier ist es wichtig, nicht zu zögern und „Farbe“ zu bekennen – auch wenn Sie Sorge haben, dass Sie sich durch diese „Etikettierung“ zu sehr festlegen. Bedenken Sie, dass der Interviewer eine Gedächtnisstütze braucht und Sie noch zahlreiche andere Gelegenheiten im Gespräch haben, Ihre Person facettenreich

darzustellen. Überlegen Sie sich eine für Sie zutreffende Rolle und geben Sie diese mit großer Überzeugung wieder. Sprachlich können Sie, wie folgt, vorgehen:

„Ich bin ein generalistischer Journalist, der fest in seiner Region verwurzelt ist.“ (Um- und Beschreibungen)

„In meinem Team bin ich der Kommunikator und Netzwerker.“ („Soziales Etikett“)

Bei Rollenzuschreibungen können, wenn es die Situation erlaubt, auch kleine Überzeichnungen und Metaphern nützlich sein. Schließlich wollen Sie nach dem Gespräch nicht vergessen werden:

„Als Journalist bin ich eher der investigative Typ.“

„Meine Kollegen nennen mich schon mal „Die Spinne“.

e) Meinungen und Überzeugungen

Ein Interviewer möchte so weit wie möglich herausfinden, wie Sie sich in Zukunft verhalten könnten. Je besser seine Prognose ist, desto eher „rechnet“ sich die Investition in Ihre Einstellung. Aus diesem Grund will er erfahren, wie Sie Ihre Umwelt wahrnehmen, wie Sie sich und die Welt sehen, wovon Sie überzeugt sind – kurz, wie Ihr „internes Steuerungssystem“ aussieht, mit dem Sie durch die Welt gehen. Der Interviewer interessiert sich für Erfahrungen, die sich so tief in Sie eingegraben haben, dass Sie daraus sprachlich eine Regel erzeugen. Denn was wir als Regel erkannt zu haben glauben, bestimmt unser Verhalten. Sind Sie jemand, der grundsätzlich von sich und seiner Leistungsfähigkeit überzeugt ist? Dann haben Sie sich zum Beispiel die Haltung „Im Ergebnis werde ich alles schaffen, was ich mir vornehme!“ zu eigen gemacht.

Ihre Grundüberzeugungen zu erfahren, ist für einen Interviewer nicht einfach. Selten wird er Sie direkt danach fragen („Was glauben Sie, was ist die Welt für ein Ort? Kann man Menschen trauen?“). Diese Fragen sind sehr unspezifisch und eher für einen Beratungskontext geeignet. Der Interviewer wird eher mittelbar fragen und aufgrund Ihrer sonstigen Ausführungen zu Ihrer Person auf Ihre Grundüberzeugungen schließen. Zum Beispiel könnte er Sie fragen, wie Sie mit besonders schwierigen Situationen in Ihrem Leben umgegangen sind und welche Lehren Sie daraus gezogen haben. Oder er stellt Ihnen bestimmte Fallbeispiele aus dem Arbeitsleben vor und bittet Sie, diese zu bewerten.

Sie können den Interviewer bei seiner Suche unterstützen, indem Sie ihm direkte Aussagen über Ihre Grundüberzeugungen anbieten, wie z. B. „Ich habe bisher in meinem Leben die Erfahrung gemacht, dass mein Vertrauen anderen Menschen gegenüber in aller Regel erwidert wurde. Daher ist meine Arbeitsweise von Offenheit und Vertrauen geprägt“ oder „Ich habe schon häufiger Widerstände und Durststrecken erlebt. Ich habe aber die Erfahrung gemacht, dass ich diese mit Selbstvertrauen, Durchhaltefähigkeit und der Hilfe anderer gut meistern konnte. Im Ergebnis bin ich durch diese Situationen stärker geworden“.

Für sich allein genommen, können solche persönlichen Aussagen wie Allgemeinplätze oder Leerformeln erscheinen. Wenn Sie diese aber mit Schilderungen konkreter Situationen und Erlebnisse verknüpfen, entfalten Sie eine große Wirkung. Viele Bewerber scheuen sich leider, direkte persönliche Aussagen zu machen. Hier erreichen Sie einen deutlichen Unterschied zu den Mitbewerbern!

f) Zusammenfassung

Wie gelingt es, diese Aspekte zusammenzuführen? Sie sollten sich nicht auf einzelne Interviewfragen punktuell vorbereiten, weil Sie sonst leicht aus dem Konzept gebracht werden können. Wenn Sie sich hingegen zu allen oben genannten Punkten Gedanken gemacht und trainiert haben, über diese zu sprechen, werden Sie sehr flexibel auf die unterschiedlichsten Fragen reagieren – je nachdem, welcher Inhalt und welche Tonart Ihnen gerade sinnvoll erscheint. Sie können z. B. auf die Frage „Was sind Ihre Stärken?“ mit einer Persönlichkeitseigenschaft („Ich bin ein wissbegieriger und mitteilbarer Mensch“) oder mit einer Fähigkeit antworten („Ich kann gut viele verschiedene Informationen recherchieren, zusammenführen und für andere verständlich aufbereiten“) – der Situation folgend, ob Ihr Gegenüber gerade den Fokus auf Ihre Persönlichkeit oder Ihre Kompetenzen legt.

Sie können dann auch – und dies ist noch sinnvoller - eine Antwort geben, mit der Sie in der gebotenen Kürze verschiedene „Schubladen“ zu Ihrer Person öffnen und dem Interviewer so ein breiteres Spektrum Ihrer Person anbieten. Auf die oben genannte Frage könnten Sie z. B. auch antworten:

„Ich kann gut viele verschiedene Informationen recherchieren, zusammenführen und für andere verständlich und interessant aufbereiten - z. B. in Form von Zeitungsartikeln (Fähigkeit). Es motiviert mich zu sehen, dass meine Artikel veröffentlicht werden, andere sie interessant finden und für Ihre Zwecke z. B. im Beruf nutzen können (Motivation; Interesse am Nutzen der eigenen Arbeit für andere). Ich denke, das kommt daher, dass ich ziemlich

neugierig und mitteilbar bin (Persönlichkeitseigenschaften, Selbstbild) – so beschreiben mich auch Freunde, Kollegen und mein Chef (Fremdbild). Ich halte mich für einen generalistisch ausgerichteten Journalisten, der ein breites Publikum anspricht (Rollenverständnis). Das sehe ich als meine Stärke an.“

Wenn Sie als geschlossene, „runde“ Persönlichkeit gesehen werden wollen, sollten Sie sich fragen: „Was möchte ich von mir erzählen? Wie möchte ich gesehen werden?“ und nicht: „Was will der Interviewer von mir hören?“. Finden Sie die Mitte zwischen der gebotenen Kürze und einer plastischen Schilderung Ihrer Person. Im obigen Beispiel bannen Sie die Gefahr des Abschweifens dadurch, dass Sie am Ende Ihrer Antwort den Bogen zur Frage schlagen. Sie werden vor allem dann als Persönlichkeit wahrgenommen, wenn Sie ganz bewusst die Deutungshoheit über Ihre Person einfordern. Dies tun nur die allerwenigsten Bewerber. Sie antworten auf die gestellten Fragen und überlassen dem Interviewer die Interpretation. Sie können auch während oder am Ende des Gesprächs deutlich machen, wie Sie gesehen werden wollen. Dies kann mit folgenden Sprachmustern geschehen:

„Ich sagte ja zu Beginn unseres Gesprächs, dass ich einige Erfahrung mit Kommunalpolitik habe. Es ist mir wichtig, Ihnen diesen Aspekt meiner Arbeit zu erläutern...“

„Mir ist wichtig, Ihnen meine drei Kernkompetenzen vermitteln zu können: 1...2...3...“

„Ich bin zufrieden, wenn Sie morgen an unser heutiges Gespräch zurückdenken und sich sagen: Herr/Frau xy wäre ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin, der/die...“

Mit diesen direkten Aussagen und Aufforderungen können Sie natürlich nicht bestimmen, was der Interviewer tatsächlich über Sie denkt. In jedem Fall aber zeigen Sie, dass Sie wissen, wer Sie sind und wie Sie wahrgenommen werden wollen.

3. Zukunft (Fragen zu Zukunftsplänen und Erwartungen des Bewerbers)

Wir alle wissen nicht, was in der Zukunft geschehen wird. Wir alle haben aber irgendeine Einstellung zu ihr. Diese kann sich im Spektrum von massiven Sorgen, totaler Indifferenz, freudiger Erwartung bis hin zu fester Gewissheit triumphaler Ereignisse bewegen. Die einen planen weit im Voraus, die anderen lassen das meiste auf sich zukommen. Für einen Interviewer sind Fragen zu diesem Bereich besonders wichtig. Denn hier zeigt sich, ob und mit wie viel Energie und Zuversicht Sie Ihre Zukunft planen, Träume, Visionen, Lebensziele

haben und was genau Sie von Ihrer Zukunft erwarten. Eine bekannte Frage in diesem Bereich lautet: „Wo möchten Sie in 5 Jahren stehen?“

Bereiten Sie sich auf diese Frage vor, indem Sie sich fragen, was für eine Geschichte Sie sich in dem kommenden Jahr, in fünf, zehn oder zwanzig Jahren über Ihr eigenes Leben erzählen wollen. Wenn Sie den Gedanken weiterentwickeln, führt er Sie bis zu der Frage, was für einen Sinn Sie Ihrem Leben überhaupt geben wollen – und wie Sie darüber am Ende Ihres Lebens denken werden. Dies die wichtigste Frage, die Sie sich im Zusammenhang mit Ihrer beruflichen Entwicklung stellen können.

Eine realistische, dosiert detailreiche und optimistische Schilderung Ihrer Zukunftspläne macht dem Interviewer Hoffnung. Bedenken Sie, dass der Abschluss eines Arbeitsvertrages eine Wette auf die Zukunft ist. Auch wenn der Vergleich etwas deplaziert ist: Wie Anleger von einer Aktie, so erwartet der Arbeitgeber vom Bewerber eine „gute Story“, die Wachstumsphantasien und Vertrauen erzeugt. Schließlich muss der Interviewer seine Entscheidung seinen Vorgesetzten gegenüber rechtfertigen. Nicht alle Bewerber erfassen, dass es hier weniger um die Darstellung konkreter Karrierewege und schon gar nicht um Scherze geht wie „In fünf Jahren möchte ich auf Ihrem Platz sitzen.“ Vielmehr ist Emotionalität gefragt. Zeigen Sie, dass Sie etwas mit Energie anstreben, sich darauf freuen und Erfolg erwarten. Der Interviewer ist auch nur ein Mensch, der von Enthusiasmus erst angesteckt und dann überzeugt wird.

III. Sprachmuster

Im Folgenden möchte ich einige Sprachmuster aufführen, die bei Einstellungsgesprächen häufig auftauchen und geeignet sind, bestimmte Eindrücke entstehen zu lassen.

1. Unpersönliche Ausdrücke

Beispiel: „Man versucht ja alles.“

Mit unpersönlichen Ausdrücken, wie „man“, distanzieren Sie sich von Ihren Aussagen. Sie verstecken Ihre Person und Ihre Aussagen verlieren an Kraft. Verwenden Sie konsequent die erste Person, wenn Sie von sich erzählen.

2. Verallgemeinerungen

Beispiel: „Nein, also Vertrieb ist nichts für mich, mit Klinkenputzen komme ich nicht so zurecht.“

Meinungen und Überzeugungen sind verallgemeinerte Erfahrungen, wie oben schon dargestellt. Sie können auf verschiedene Art und Weise ausgedrückt werden: „Man kann (nicht)...“, „Man darf (nicht)...“, „Es ist ja so, dass...“, „XY ist ja nun mal...“. Die Grundstruktur lautet: „A = B“ (Vertrieb = Klinken putzen) oder „Wenn A dann B“ („Wenn man als Mann Elternzeit beantragt, ist Schluss mit der Karriere.“).

Wir alle benutzen Verallgemeinerungen, um aus der täglichen Informationsflut sinnvoll erscheinende Regeln zu erzeugen. Achten Sie aber darauf, wie oft und welche Verallgemeinerungen Sie verwenden. Wenn Sie zu viele Sprachmuster dieser Art nutzen, könnten Sie als festgefahrener Menschen erscheinen, der Schwierigkeiten hat, sich auf neue Umstände einzustellen und seine Annahmen zu revidieren, wenn diese nicht mehr zutreffen. Außerdem wirken Verallgemeinerungen belehrend („Wie Sie sehen, habe ich gerade selber eine verwendet“). Verzichten Sie nach Möglichkeit ganz auf diese Ausdrücke oder benutzen Sie „Weichzeichner“ wie häufig, manchmal, in bestimmten Situationen, vielleicht etc.

3. Starke Zurückhaltung und Vorsicht

Beispiel: „Da würde ich mal sagen...“ Das vorsichtige Konditional schleicht sich häufig in Gespräche ein. Wer es verwendet, will möglicherweise keine Angriffsfläche bieten, nicht dominant oder überheblich erscheinen. Wie das unpersönliche „man“ ist es aber ein sog. „Energieräuber“, der Tempo aus Ihren Ausführungen nimmt. Sie sollten es also nur dann einsetzen, wenn Sie tatsächlich einen vorsichtigen und überlegten Eindruck machen wollen. Dies könnte zum Beispiel sinnvoll sein, wenn Sie zu Ihrer Meinung und Lösungsvorschlägen zu hypothetischen Situationen im Arbeitsleben gefragt werden („Wie würden Sie in folgender Situation reagieren: Sie sind seit kurzer Zeit Teamleiter und haben die Aufgabe: Ein Mitarbeiter aus Ihrem Team kommt immer wieder zu spät...“).

4. Substantive

Beispiel: „Auf Hinweis meines Schwagers kam dann der Entschluss zur Bewerbung.“ Der Nominalstil ist ein Klassiker, wenn es darum geht, schlechten Sprachstil zu zeigen. Gerade im Deutschen haben wir zudem viele Möglichkeiten, mehrere Substantive zu verknüpfen und

damit noch länger zu machen („Bewerbungsmappeneingang“). Zu viele Substantive wirken wie eine Buckelpiste. Sie machen nur dann Sinn, wenn Sie komplexe Sachverhalte verkürzen müssen. Sonst sollten Sie Verben benutzen („Mein Schwager hat mich auf Ihre Stellenausschreibung hingewiesen. Daraufhin habe ich mich sofort entschlossen, mich bei Ihnen als Redakteur zu bewerben“).

5. *Passiv*

Beispiel: „Mir wurde dann gesagt, dass ich die Abteilung wechseln solle.“ Mit vielen passiven Ausdrücken geraten Sie schnell in der grammatikalischen „Opferfalle“. Sie sagen, dass etwas mit Ihnen gemacht wurde oder dass Sie nicht wissen, wer etwas entschieden hat („Es wurde beschlossen, die Abteilung aufzulösen“). Häufig gebraucht der Bewerber unbewusst Passivformen, weil er tatsächlich das Gefühl von Machtlosigkeit hat und er auch wirklich von höherer Stelle angewiesen wurde, etwas zu tun. Auch wenn dies der Wahrheit entspricht, sollten Bewerber die Passivform meiden. Sie empfiehlt sich z. B. dann, wenn Sie über bestimmte Situationen beim alten Arbeitgeber sprechen müssen und dabei vermeiden wollen, dass Sie schlecht über ihn berichten oder bestimmte Personen nicht nennen wollen („Die Abteilung wurde dann aufgelöst. Diese Entscheidung wurde damals im Unternehmen nicht von allen geteilt“).

6. *Unbestimmte Bezüge*

Beispiel: „Da bin ich dann zu dem Projektteam gewechselt. Wir haben danach an dieser Ausschreibung teilgenommen.“

Das Spiel „Ich weiß etwas, was Du nicht weißt“ verlangt vom Interviewer einige Geduld – was in einem Vorstellungsgespräch sich nicht als günstige Strategie erweist. Bewerber verwenden unbestimmte Bezüge und Pronomen, wenn sie lange Ausführungen vermeiden wollen. Sie sollten sich beim Sprechen immer vor Augen führen, was der Kenntnishorizont des Interviewers ist und aus dieser Perspektive Ihre Ausführungen gestalten.

7. *Völliger Verzicht auf Stilmittel*

Beispiel: „Dann bin ich zu Firma A. Danach zu Firma B. Dort dann von Abteilung X in Abteilung Y.“

Die „Faktenfalle“ wurde schon unter dem Punkt „Vergangenheit“ (siehe oben) beschrieben. Sie können ihr entgehen, indem Sie sich zu jeder Station in Ihrem Leben fragen, was sie Ihnen bedeutet hat und wie Sie diese sprachlich möglichst interessant darstellen. Dazu eignen sich alle Sprachmittel, die Sie guten Gewissens verwenden und an die jeweilige Gesprächssituation anpassen können: Bilder, Vergleiche, kleine Übertreibungen, kurze Anekdoten etc.

8. Abschwächungen, Abwertungen

Beispiel: „Das war mal so eine Idee von mir. Es hat sich dann aber nicht ergeben.“ Wenn Sie mit einigen Aspekten Ihres Lebens nicht zufrieden sind, können sich subtile Abwertungen in Ihre Sprache einschleichen, ohne dass Sie dies wollen oder bemerken. Davon war bereits oben - ebenfalls unter dem Punkt „Vergangenheit“ - die Rede. Es gibt ein Mittel dagegen: Schreiben Sie die wichtigsten Stationen Ihres Lebens auf, wie Sie diese in einem Vorstellungsgespräch vortragen würden. Achten Sie auf den „Dreiklang“ von Fakten, Gefühl und Bewertung bzw. interpretierender Erfahrung.

Beispiel: „1995 habe ich ein Praktikum bei der Zeitung A gemacht. Das war interessant. Im Ergebnis habe ich aber nicht so viel daraus mitgenommen, weil ich eher Handlanger-Aufgaben hatte.“

Nehmen Sie sich jetzt diesen Satz und fragen Sie sich: Welche Perspektive könnte ich noch auf dieses Ereignis einnehmen und wie gestalte ich es sprachlich positiver, schöner, bereichernder, ohne unglaubwürdig zu werden? Eine Möglichkeit wäre folgende Sichtweise: „1995 habe ich ein Praktikum bei der Zeitung A gemacht. Das war sehr interessant für mich. Ich hatte zwar überwiegend sehr einfache Aufgaben zu erfüllen, aber durch diesen ersten Einblick in einen Verlag habe ich wertvolle Informationen gewonnen.“

Oder auch: „1995 habe ich ein Praktikum bei der Zeitung A gemacht. Das war eine großartige Zeit. Ich konnte alle Ressorts bei Ihrer Arbeit unterstützen und alle Funktionen eines Verlages von A bis Z kennen lernen. Nach dieser Zeit war mir klar, dass ich für eine Zeitung arbeiten möchte.“

Auf diese Weise können Sie ganz bewusst so viel Positives wie nur möglich aus Ihrer Vergangenheit gewinnen und sprachlich konkret darstellen. Ihre Vergangenheit findet heute statt, in der Art, wie Sie sich an sie erinnern.

Zum Autor:

Klaus Kohler hat Rechtswissenschaften mit Schwerpunkt Arbeitsrecht in Münster, Paris und Ferrara studiert. Er war fünf Jahre Personalmanager bei der Bertelsmann AG und Tochterfirmen. Seine Tätigkeiten umfassten Personalgrundsatzfragen, operative Personalarbeit sowie die Durchführung internationaler Projekte zu den Themen Führung, Mitarbeiterbeteiligung und Unternehmenskultur. Klaus Kohler ist gegenwärtig mit einem Partner als Personalberater und Trainer in Berlin tätig. Sie entwickeln Personalmarketingkonzepte für mittelständische Unternehmen und halten Seminare zu den Themen Karriereberatung und Berufskompetenzen.

Weitere Informationen unter www.diekarrierepartner.de