

# Souverän durchs Interview

**Top im Job** Ihre Schwächen müssen Bewerber gar nicht verleugnen. Sie können sogar damit punkten

ANDREA PAWLIK

Im Bewerbungsgespräch fühlen sich viele Kandidaten wie in einer Prüfung. „Sie wollen möglichst alles richtig machen“, sagt Coach und Karrieretrainerin Barbara Möller. „Das ist verständlich.“ Aber gleichzeitig sei es wichtig, einen Dialog auf Augenhöhe zu führen, authentisch zu sein, und mit seinen Potenzialen wie auch mit seinen Einschränkungen offen umzugehen.

Die Frage nach ihren Schwächen fürchten viele Bewerber immer noch am meisten. „Überlegen Sie, welche Eigenschaften Ihr Arbeitsverhalten prägen“, rät Möller zur Vorbereitung. „Was sagen Kollegen über Sie? Was halten Sie selbst für Ihre größte Stärke?“ Denn ins Extrem getrieben, könnten sich Stärken als Schwächen entpuppen.

Gele ein Mitarbeiter etwa als sehr kollegial und werde für seine Hilfsbereitschaft gelobt, neigt er vielleicht gleichzeitig dazu, Kollegen ihre Probleme abzunehmen und mit der eigenen Arbeit in Verzug zu geraten. „Verdeutlichen Sie Ihren Gesprächspartnern dann, wie Sie mit der Schwäche umgehen“, sagt Möller. Etwa so: „Ich bin aber auf einem guten Weg und überlege mir inzwischen genau, welche Aufgaben Priorität haben und ob mir wirklich genügend freie Kapazität bleibt.“ Es gehe darum, Lösungskompetenz zu zeigen und die Strategien im Umgang mit der jeweiligen „Schwäche“ zu benennen.



**Barbara Möller  
ist Coach und  
Karriereberaterin**

Die erste Frage im Bewerbungsgespräch nach dem Einstiegsgeplauder ist aber meist diese: Warum haben Sie sich auf diese Stelle beworben? „Hier muss ich plausibel erklären, warum ich für die Stelle und das Unternehmen brenne“, sagt Barbara Möller. „Ob man den neuen Bewerber fachlich einarbeiten muss, ist für Unternehmen eher nachrangig. Was sie dagegen wirklich wissen müssen, ist, ob der Bewerber motiviert für die Aufgabe ist.“

## **Ihr Interesse für die Firma sollten Bewerber gefällig begründen können**

Tabu sind Antworten wie: „Ich habe Ihre Anzeige gelesen und fand das ganz interessant.“ Besser, man spricht vom Unternehmenserfolg, an dem man mitwirken möchte, von der inspirierenden Firmenkultur oder einzigartigen Produkten des potenziellen Arbeitgebers.

„Im weiteren Verlauf geht es um das Qualifikationsprofil des Bewerbers“, erklärt Möller. „Die Firmen wollen hören, wo und wie der Kandidat seine praktischen Erfahrungen gesammelt

hat.“ Zum Beispiel mit der Aufforderung „Schildern Sie bitte Ihre wesentlichen Berufsstationen.“ Darauf sollten sich Bewerber zweigleisig vorbereiten, sagt die Karriereexpertin. „Man muss das Anforderungsprofil berücksichtigen – Was brauchen die? – und gleichzeitig versuchen, eine Passung mit den eigenen Fähigkeiten herauszustellen.“

„Wer sich gut vorbereitet, wird mit den Fragen der Unternehmensvertreter selbstbewusst umgehen können“, sagt Barbara Möller. Wichtig dafür sei zunächst eine „Selbstklärung.“ Denn wer nicht mit sich im Reinen ist, weil er zum Beispiel nicht dazu stehen kann, dass er arbeitslos oder krank war, oder die Kinderbetreuung nicht gut organisiert hat, wird Fragen danach unangenehm finden und unsicher wirken.

„Wenn ich dagegen die Tatsachen akzeptiert habe, kann ich gelassen und souverän antworten“, sagt die Bewerbungsberaterin. Es helfe, etwa im Fall eines Studienabbruchs, zu erkennen und zu akzeptieren, dass man die Entscheidung damals aus gutem Grund getroffen habe. Möller: „Wenn ich mich aber dafür schäme, kann ich niemandem plausibel machen, dass ich aus der Situation gelernt habe.“ Gleiches gilt für die Frage nach der langen krankheitsbedingten Pause. Antwort könnte sein: „Die Krankheit hat mir geholfen zu verstehen, dass ich Grenzen setzen muss. Jetzt weiß ich, wie ich mit belastenden Situationen umgehen kann.“