

Inhalt

1 Der wichtige erste Eindruck.....	7
1.1 Weshalb niemand dem ersten Eindruck entgehen kann	7
1.2 Weshalb der erste Eindruck so wichtig ist	10
2 Signale des Körpers und der Kleidung	13
2.1 Die Körpersprache – was unser Körper über uns vermittelt.....	13
2.2 Kleider machen Leute – wichtige Kleidungsregeln für Männer und Frauen	15
3 Wie Sie sich optimal auf das Einstellungsgespräch vorbereiten	18
3.1 Nervosität abbauen	18
3.2 Dreizehn Schritte zur optimalen Vorbereitung	19
4 Das Vorstellungsgespräch	27
4.1 Stressinterview	27
4.1.1 Provokation durch Fragen	27
4.1.2 Provokation durch Bemerkungen	28
4.2 Die Benimmregeln, denen Sie folgen müssen.....	30
4.3 Die absoluten Todsünden beim Vorstellungsgespräch	32
4.4 So präsentieren Sie Ihren Lebenslauf.....	33
4.5 Die Fragen, auf die Sie eine überzeugende Antwort haben müssen	34
4.5.1 Zulässige Fragen – wann Sie nicht ungestraft lügen dürfen	34
4.5.2 Unzulässige Fragen – wann Sie ungestraft lügen dürfen	37
4.5.3 Fragen zum Unternehmen.....	38
4.5.4 Fragen zur beruflichen Motivation und persönlichen Biografie	42
4.5.5 Fragen zu Fähigkeiten und Eigenschaften.....	54
4.5.6 Fragen zum Test Ihres Selbstwertgefühls.....	70
4.5.7 Fragen zu Ihren Aktivitäten.....	84
5 Sinnvolle Fragen an das Unternehmen.....	88
6 Verhalten nach dem Vorstellungsgespräch	92

6.1 Analyse: In welches Unternehmen – autoritär oder partnerschaftlich – gerate ich hier?	92
6.2 Kämpfen um die Stelle.....	93
6.3 Aus Absagen lernen.....	94
7 Regeln für die ersten Arbeitstage.....	95

1 Der wichtige erste Eindruck

1.1 Weshalb niemand dem ersten Eindruck entgehen kann

Stellen Sie sich bitte einmal vor, Sie laufen am Abend allein durch die Stadt. Plötzlich springt Ihnen ein wildfremder Mann in den Weg, mit verkniffenem Gesicht und drohendem Blick. Was passiert nun in Ihnen, was denken Sie?

- A) „Das ist aber ein schöner Zufall, so spät am Abend noch einen netten Menschen zu treffen!“
- B) „Jetzt bin ich aber überrascht – was könnte denn der Mensch vorhaben?“
- C) Etwas anderes.

Ich wette, Sie denken etwas anderes.

Weshalb ist das so? Weil Menschen alles, was in den Aufmerksamkeitsbereich ihrer Sinne – Augen, Ohren, Nase, Mund (Geschmacksinn), Hände (Tastsinn) – kommt, augenblicklich und spontan in Bruchteilen von Sekunden nach einem bestimmten Muster prüfen, ohne dass dieser Vorgang bewusst steuerbar ist. Auch Sie werden bereits ab dem ersten Augenblick geprüft, wenn Sie zum Vorstellungsgespräch antreten! Diese Prüfung erfolgt unter einem einzigen Aspekt:

Taugt dieser Mensch durch sein Aussehen und sein Verhalten (das, was ich wahrnehme, diese Situation, die da abläuft) jetzt zur Befriedigung meiner Bedürfnisse?

Um auf diese Frage eine zutreffende Antwort zu erhalten, versucht unser Unterbewusstsein als erstes, das Wahrgenommene sofort zu identifizieren. Augenblicklich startet ein Programm und durchsucht unsere Hirn-Speicher nach vorhandenen Informationsmustern, die mit der wahrgenommenen Situation identisch oder ähnlich sind. Die Informationsmuster sind abgelegt nach dem Schema:

„Dies bedeutet ... und führt zu einer Bedürfnisbefriedigung.“ – „Dies bedeutet ... und führt zu einem Bedürfnisdefizit.“

Ganz wichtig ist dabei die Erkenntnis, dass unser Hirn sofort versucht, aus den wenigen vorliegenden Informationen auf ein bestimmtes, übergeordnetes Gesamtmuster zu schließen, wobei es sich natürlich irren kann. Erfahrung hilft

jedoch, dass Irrtümer mit der Zeit weniger häufig auftreten. Ein einjähriges Kind nimmt noch jeden Kieselstein in den Mund und probiert, ob der Stein essbar ist. Wir Erwachsene wissen aus Erfahrung, dass das nicht so ist, und nehmen daher keine Steine mehr in den Mund. Normalerweise!

Um in unserem Beispiel mit dem wildfremden Mann von oben weiterzufahren: Die soeben wahrgenommenen Informationen treffen schon bei einem 5 - 6 Jahre alten Kind auf ein Muster, das als „Angriffsmuster“ gespeichert ist: Jeder Mensch, der so aussieht, droht anzugreifen. Angriff bedeutet Bedürfnisdefizit, da grundsätzlich das Überleben bedroht sein kann.

Ein identifiziertes Bedürfnisdefizit spüren wir sofort in negativen Gefühlen – Ärger, Wut, Angst, Hass. Diese Gefühle wiederum lösen sofort Bestrebungen in uns aus, das Bedürfnisdefizit abzuwehren oder auszugleichen. Denn mit Bedürfnisdefiziten können wir auf Dauer kaum gut leben, da sie so lange Unzufriedenheit erzeugen, bis sie ausgeglichen sind.

Ein Bedürfnisdefizit können wir nur ausgleichen über Aktionen.

- Fühlt man sich dem anderen überlegen (dominierend), erfolgt – je nachdem wie egoistisch man selber eingestellt ist – ein aggressives Gegenverhalten, angefangen von Drohgebärden (Imponiergehabe) bis zu verbalen und/oder körperlichen Gegenangriffen.
- Fühlt man sich dominierend und nimmt den anderen nicht gerade ernst, ist Abwendung wahrscheinlich. Der andere wird ignoriert.
- Fühlt man sich schwach, sind Fluchtreaktionen oder Unterwerfung – wenn die Flucht als sinnlos erscheint – die einzige Möglichkeit, um (weitere) Bedürfnisdefizite zu verhindern.

Nehmen wir ein anderes Beispiel:

Es ist ein wunderbar lauer Sommerabend, Sie sind ein Mann, ledig, und am frühen Abend sehr gut angezogen zu Fuß auf dem Weg zu einem Konzert. Da kommt eine bildhübsche Frau, sehr gut angezogen, genau nach Ihrem Geschmack aussehend und passend zu Ihrem Alter, gerade aus einem Hauseingang heraus, sieht Sie an, lächelt Sie an und fragt: „Sind Sie auch auf dem Weg in das Konzert? Nehmen Sie mich bitte mit?“

Oder:

Es ist ein wunderbar lauer Sommerabend, Sie sind eine Dame, ledig, und am frühen Abend sehr gut angezogen zu Fuß auf dem Weg zu einem Konzert. Da kommt ein sehr nett aussehender Herr, sehr gut angezogen, genau nach Ihrem Geschmack aussehend und passend zu Ihrem Alter, gerade aus einem Hauseingang heraus, sieht Sie an, lächelt Sie an und fragt: „Sind Sie auch auf dem Weg in das Konzert? Darf ich Sie begleiten?“

Was passiert nun mit Ihnen? Ihre unermüdlich funktionierende Spontanverarbeitung fragt:

Taugt dieser Mensch, sein Aussehen und sein Verhalten zur Befriedigung meiner Bedürfnisse?

Ihr Suchprogramm checkt sofort selbstständig, ohne dass Sie den Vorgang aktiv starten müssen, und rasend schnell in Sekundenbruchteilen Ihre Hirnspeicher nach allen vorhandenen Mustern, die zu den eben erfassten Informationen passen, trifft auf das passende Muster „schöne und nette Menschen sind toll“, und sofort spüren Sie das Ergebnis des Checks in sich – durch überwältigende positive Gefühle. Alles jubelt in Ihnen: Ja, ja, ja!!! Dieser Mensch taugt 1000% zur Befriedigung meiner Bedürfnisse!

Vielleicht ist es sogar Liebe auf den ersten Blick!

Obwohl Sie nichts wirklich über den anderen wissen, strebt nun alles in Ihnen nach Kooperation und Zusammenarbeit, um die in Aussicht gestellte Bedürfnisbefriedigung möglichst lange zu sichern. Ihre Aktion: Sie werden sofort auf die Bitte des Partners/der Partnerin eingehen, um solange mit ihr/mit ihm zusammen zu sein, als möglich.

Dieser Mechanismus der Spontanverarbeitung entstand zu frühesten Zeiten der Evolution. Sein Sinn liegt darin, ohne langes Überlegen auf jeweilige Umweltsituationen spontan, das heißt unverzüglich und ohne langdauernde Überlegungs- und Entscheidungsprozesse (subjektiv) richtig zu reagieren.

Das ist ganz besonders wichtig, wenn Gefahr im Verzug ist. Wenn wir von jemand mit einem Messer bedroht werden und wir würden lange überlegen: Was könnte das denn sein, was sich da abspielt? Will er mit mir spielen? – könnten das die letzten Gedanken in unserem Leben gewesen sein. Insbesondere in Gefahrensituationen müssen wir Menschen ohne Nachdenken „funktionieren“. Dabei ist es auch nicht schlimm, eine Situation einmal spontan falsch zu interpretieren. Besser, wir fürchten uns einmal zu viel, als einmal zu wenig.

1.2 Weshalb der erste Eindruck so wichtig ist

Was lehrt uns das alles für das Vorstellungsgespräch?

Nehmen wir einmal an, Sie sind Personaleinsteller (wir meinen immer auch Personaleinstellerin) in einem Unternehmen. Die Tür geht auf, und Bewerber (wir sprechen in der Folge nur noch von Bewerber, meinen aber auch immer Bewerberin), die unten beschrieben sind, kommen herein. Welche „Typen“ wären Ihnen so sympathisch, dass Sie gerne dauerhaft mit ihnen zusammenarbeiten möchten? Wählen Sie dazu die Alternative, die Ihnen in der nun folgenden Aufstellung sympathischer erscheint. Kreuzen Sie bitte das entsprechende Kästchen in der linken oder rechten Spalte an.

<input type="checkbox"/> ein hübscher Mensch, der gut angezogen ist und gepflegt wirkt	<input type="checkbox"/> ein hässlicher Mensch, der schlecht angezogen ist und ungepflegt wirkt
<input type="checkbox"/> ein Mensch, der selbstbewusst und freundlich lächelnd auf Sie zugeht	<input type="checkbox"/> ein Mensch, der unsicher ist und sich Ihnen gegenüber unterwürfig verhält
	<input type="checkbox"/> ein Mensch, der Sie kalt ansieht und auf Distanz zu Ihnen bleibt
<input type="checkbox"/> ein Mensch, der sich freundlich lächelnd mit Ihnen unterhält	<input type="checkbox"/> ein Mensch, der Sie unsicher ansieht und sich nicht oder nur notgedrungen mit Ihnen unterhält
	<input type="checkbox"/> ein Mensch, der Sie freundlich ansieht, Sie aber nicht zu Wort kommen lässt
<input type="checkbox"/> ein Mensch, der einen ehrlichen Eindruck auf Sie macht	<input type="checkbox"/> ein Mensch, der einen unehrlichen Eindruck auf Sie macht
<input type="checkbox"/> ein Mensch, der einen offenen Eindruck auf Sie macht	<input type="checkbox"/> ein Mensch, der einen zugeknöpften, reservierten Eindruck auf Sie macht
<input type="checkbox"/> ein Mensch, der höflich und respektvoll mit Ihnen umgeht	<input type="checkbox"/> ein Mensch, der unhöflich und respektlos mit Ihnen umgeht
<input type="checkbox"/> ein Mensch, der sich an Ihnen und Ihren Problemen interessiert zeigt	<input type="checkbox"/> ein Mensch, der sich uninteressiert an Ihnen und Ihren Problemen gibt
<input type="checkbox"/> ein Mensch, der einen engagierten, motivierten Eindruck auf Sie macht,	<input type="checkbox"/> ein Mensch, der einen faulen, unmotivierten Eindruck auf Sie macht
<input type="checkbox"/> ein Mensch, der einen kompetenten, klugen Eindruck bei Ihnen hinterlässt	<input type="checkbox"/> ein Mensch, der einen inkompetenten, unklugen Eindruck bei Ihnen hinterlässt
	<input type="checkbox"/> ein Mensch, der einen Eindruck als Angeber bei Ihnen hinterlässt

Welche Typen haben Sie sich ausgesucht? Ich wette, immer die auf der linken Seite, denn nur dort vermutet auch Ihre Spontanverarbeitung Bedürfnisbefriedigung!

Und was glauben Sie – wie denkt ein „echter“ Personaleinsteller? Glauben Sie im Ernst, dass er anders denkt als Sie? Nein, er denkt genauso wie Sie. Auch seine Spontanverarbeitung identifiziert sofort die Bewerber, die seine ganz persönlichen Bedürfnisse befriedigen oder nicht befriedigen, und bewegt ihn automatisch zur Kooperationsbereitschaft oder zur inneren Ablehnung.

Für den ersten Eindruck gibt es keinen Ersatz und keine zweite Chance!

Daher freut sich jeder Personaleinsteller auf nette, freundliche, relativ selbstsichere, ehrliche, gepflegte, hübsche und kompetente Kandidaten. Die, und nur die, sind ihm sympathisch! Nur solche will er in seinem Unternehmen haben, wenn sie sich auch als fähige Menschen erweisen. Doch zunächst kann er nur reagieren auf das, was sie als Mensch ausstrahlen. Und für diese Reaktion gilt, was wir eben kennengelernt haben.

Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass der erste Eindruck (Primacy-Effekt) im Guten wie im Bösen am höchsten bewertet wird, meist länger wirksam bleibt und nachfolgendes Handeln umso mehr steuert, je stärker der Eindruck war.

Ist im Vorstellungsgespräch der erste Eindruck sehr positiv, hat dies zur Folge, dass unbewusst bereits eine Vor-Entscheidung getroffen werden kann: Den Bewerber will ich haben, der passt zu uns! Und um diese unbewusste Entscheidung zu rechtfertigen, bewirkt Sympathie in der Folge eine selektive Wahrnehmung – der Personaleinsteller sieht und hört vor allem noch das, was er sehen und hören will, und übersieht, überhört oder bewertet unbewusst milder das, was nicht seinen positiven Erwartungen entspricht.

Weiterhin gilt das ungeschriebene Gesetz „Was schön ist, ist auch gut“. Das bedeutet, dass bei physischer Attraktivität einer Person auch auf das Vorhandensein von bestimmten sozial erwünschten Eigenschaften geschlossen wird. Schöne Menschen gelten als nett, freundlich und erfolgreich. Was glauben Sie, weshalb attraktive Schauspieler und „Schlagerstars“ so oft angehimmelt werden? Wegen ihres Könnens?

Wer z. B. sympathisch wirkt und pünktlich zum Vorstellungsgespräch kommt, gilt als allgemein zuverlässig. Wer sympathisch wirkt und auch als intelligent eingestuft wird, gilt auch spontan als aktiv, zuverlässig und ehrlich.

Im Übrigen: Wie geht es Ihnen bei einem „Lustkauf“, den Sie sich eigentlich gar nicht leisten sollten? Kommen Ihnen da nicht auch tausend Argumente, warum der Kauf jetzt sein muss und nur Vorteile für Sie hat?

Doch wehe, wenn Sie zunächst einmal so aufgetreten sind, wie der Personaleinsteller es sich wirklich nicht wünscht, dann verbünden sich diese Effekte gegen Sie!

In dem Maße, wie Sie unsympathisch wirken würden, bestünde immer drohender die Gefahr, dass der Personaleinsteller alles daran setzt, seine Antipathie und die damit verbundene Ablehnung Ihrer Person zu rationalisieren. Seine selektive Wahrnehmung würde Ihre guten Seiten unbewusst eher unterdrücken, aber voll konzentriert auf Schwächen lauern, um das vorgefasste negative Urteil bestätigt zu finden: Der Bewerber taugt nicht für unser Unternehmen!

Im Übrigen: Geht es Ihnen nicht genauso, dass Sie alles, was Ihnen auf den ersten Blick unsympathisch erscheint, abwehren wollen? Dass Sie hundert Gründe für die Ablehnung finden?

Sehen Sie, alle Menschen reagieren nach den gleichen Prinzipien! Und deshalb können Sie der Spontanverarbeitung der Personaleinsteller nicht entgehen. Auf der anderen Seite haben Sie aber sehr gute Chancen, die Spontanverarbeitung der Personaleinsteller gezielt positiv zu beeinflussen.