

Die Kunst, im Vorstellungsgespräch zu überzeugen

DIE TOP 10

*Die Fragen kennt jeder – doch
die richtigen Antworten machen Karriere*



PETER MÖRS
MARC HUYBREGHS

Peter Mörs beschäftigt sich seit vielen Jahren mit beruflichen Entscheidungs- und Übergangsprozessen auf Fach- und Führungsebene.

Sein Fokus liegt auf klarer Positionierung, professioneller Einordnung beruflicher Erfahrung und souveräner Kommunikation in entscheidenden Gesprächen.

Marc Huybreghs arbeitet seit vielen Jahren mit Fach- und Führungskräften in Phasen beruflicher Neuorientierung.

Im Mittelpunkt seiner Arbeit stehen Klarheit, Struktur und die Fähigkeit, komplexe berufliche Situationen verständlich und glaubwürdig darzustellen.

© 2026 Peter Mörs · Marc Huybreghs

Die Kunst, im Vorstellungsgespräch zu überzeugen

Die Fragen kennt jeder – doch die richtigen Antworten machen Karriere

3. Auflage 2026

All rights reserved.

<https://linktr.ee/NCN>

Die Kunst, im Vorstellungsgespräch zu überzeugen

**Die Fragen kennt jeder – doch die richtigen
Antworten machen Karriere**

Peter Mörs

Marc Huybreghs

Karriere-Mechaniker

karriere-werkstatt.com

Dieses Buch aus der Karriere-Werkstatt ist ...

... für alle, die sich besser präsentieren wollen und wissen, dass es der Schlüssel zum Erfolg ist!

Vielen Dank für Ihr Interesse.

Sie haben soeben eine kompakte Auswahl zentraler Gedanken aus
„Die Kunst, im Vorstellungsgespräch zu überzeugen“ erhalten.

Diese Top-10-Version bietet einen ersten Einblick in die Denkstruktur des Buches.

Die vollständige Ausgabe vertieft die Zusammenhänge systematisch und erweitert die Perspektive um weitere strategische Aspekte – insbesondere zur Rollenklärung, Entscheidungslogik und Gesprächsführung auf Fach- und Führungsebene.

Wenn Sie den konzeptionellen Rahmen vollständig nachvollziehen und für Ihre eigene Vorbereitung nutzen möchten, finden Sie das Buch hier:

 <https://amzn.to/4bWlBoI>

Vielen Dank für Ihr Vertrauen und Ihr Interesse an einer strukturierten Vorbereitung.

Vorwort

Vorstellungsgespräche sind kein neutraler Austausch von Informationen. Sie sind vielmehr Situationen, in denen Entscheidungen vorbereitet, getestet und vorentschieden werden.

Gerade auf Fach- und Führungsebene geht es dabei selten um die Frage, ob jemand qualifiziert ist. Diese Annahme ist in der Regel bereits getroffen. Vielmehr ist entscheidend, wie Erfahrung eingeordnet wird, wie Verantwortung sichtbar wird und welche Wirkung im Gespräch entsteht.

Dennoch bleiben viele Gespräche hinter ihren Möglichkeiten zurück. Nicht, weil Inhalte fehlen, sondern weil berufliche Erfahrung unstrukturiert, unpräzise oder im falschen Kontext präsentiert wird. Lebensläufe sind vollständig, Antworten korrekt – und dennoch bleibt das Bild unscharf.

An dieser Unschärfe setzt dieses Buch an. Es betrachtet Vorstellungsgespräche nicht als Prüfung, sondern als Entscheidungsraum, in dem Haltung, Klarheit und Einordnung eine zentrale Rolle spielen. Im Mittelpunkt steht nicht die Fähigkeit, einzelne Fragen zu beantworten, sondern die eigene berufliche Geschichte stimmig, nachvollziehbar und glaubwürdig zu erzählen.

Das Buch ist bewusst als Arbeitsbuch angelegt. Es arbeitet mit Fragen, Denkmodellen und Strukturierungshilfen, die dabei helfen, die eigene Position zu schärfen und Gespräche aktiv zu gestalten. Es verzichtet auf vorgefertigte Formulierungen ebenso wie auf taktische Ratschläge, die kurzfristig wirken, langfristig jedoch an Substanz verlieren.

Die folgenden Kapitel richten sich an Leser mit Berufserfahrung und Verantwortungshintergrund. Sie setzen voraus, dass Entscheidungen reflektiert getroffen werden – nicht aus dem Moment heraus, sondern auf Basis klarer Einordnung.

Wer Vorstellungsgespräche auf dieser Ebene versteht, wird sie nicht „bestehen“, sondern führen.

Selbst erfahrene Führungskräfte scheitern nicht an mangelnden Kompetenzen, sondern an der Unschärfe ihrer Selbstdarstellung.

Anstatt Klartext zu sprechen, geben sie Standardantworten. Statt Profil zeigen sie Nettigkeit. Und statt einer klaren Geschichte liefern sie Daten, Zahlen, Fakten – ohne Seele.

Dr. Stefan Wachtel bringt es in seinem Buch „**Die Kunst des Authentischen**“ auf den Punkt.

„Wir können das überall dort beobachten, wo Menschen sich selbst vorstellen, wenn die versuchen, der Wahrheit ganz nah zu kommen, wie sie sind, in möglichst korrekter Reihenfolge zu sagen, wie sie heißen und was sie wann getan haben. Es ist manchmal furchtbar, nicht nur, weil es langweilig ist.“

Es ist ohne Vorbereitung oft richtig schlecht. Das Einfachste kostet Mühe. „Natürlichkeit sei die schwerste aller Posen“, schrieb Oscar Wilde.

Das ist schade.

Denn gute Führung beginnt mit guter Selbstführung. Und die beginnt mit Klarheit.

Warum dieses Buch anders ist

Viele Bücher zum Thema Vorstellungsgespräch folgen einem ähnlichen Muster. Sie sammeln Fragen, liefern Antwortvorschläge und suggerieren, dass Überzeugung vor allem eine Frage der richtigen Formulierung sei.

Dieses Buch verfolgt einen anderen Ansatz.

Es geht nicht davon aus, dass es an Wissen fehlt. Fach- und Führungskräfte kennen die typischen Fragen. Sie wissen, welche Stationen sie durchlaufen haben, welche Ergebnisse sie vorweisen können und welche Verantwortung sie getragen haben.

Die Herausforderung liegt an anderer Stelle: in der **Einordnung** dieser Erfahrung. In der Fähigkeit, berufliche Stationen nicht nur zu beschreiben, sondern im richtigen Kontext zu verorten. Und darin, im Gespräch eine Haltung sichtbar zu machen, die zur angestrebten Rolle passt.

Deshalb arbeitet dieses Buch nicht mit vorgefertigten Antworten. Es arbeitet mit Denk- und Strukturierungsmodellen. Es stellt Fragen, wo andere Texte Formulierungen liefern, und zwingt zur Klärung, wo sonst Rhetorik genügt.

Vorstellungsgespräche werden hier nicht als Prüfung verstanden, sondern als Entscheidungsraum. Als Situation, in der nicht nur Qualifikation, sondern auch Urteilskraft, Selbstverständnis und Wirkung bewertet werden.

Das Buch richtet sich damit bewusst an Leser mit Berufserfahrung und Verantwortungshintergrund. Es setzt voraus, dass Entscheidungen nicht aus dem Bauch heraus getroffen werden sollen, sondern auf Basis klarer Einordnung – auf beiden Seiten des Tisches.

Wer nach schnellen Tipps oder universell gültigen Antworten sucht, wird sie hier nicht finden. Wer bereit ist, die eigene berufliche Geschichte zu schärfen und Gespräche auf Augenhöhe zu führen, findet in diesem Buch einen klaren Denkraum.

Viel Erfolg bei Ihrem nächsten Auftritt – und bleiben Sie sich dabei treu.

Herzlichst, **Peter Mörs & Marc Huybreghs**

Inhalt

 Vorwort	I
Warum dieses Buch anders ist	II
Einleitung	1
Die 10 wichtigsten Fragen im Vorstellungsgespräch	1
Der wahre Kern jedes Bewerbungsgesprächs	2
Warum dieses Buch?.....	2
Worauf es wirklich ankommt.....	2
Warum „Karriere-Mechaniker“?.....	3
Vorbehalte – und warum sie verständlich sind	4
Sie kennen jede Frage – auch die überraschenden	4
Sie überwinden das Leere-Blatt-Syndrom	4
 Hinweis zur Lesbarkeit.....	4
Die strategische Vorbereitung – das Fundament des Erfolgs	5
5 Schritte einer erfolgreichen Bewerbung	5
Der Arbeitsmarkt – zwei Seiten einer Medaille	6
Der offene Arbeitsmarkt – Chancen und Grenzen.....	7
Der verdeckte Arbeitsmarkt – das unsichtbare Spielfeld der Karriere	7
Selbstreflexion	9
Welchen Beitrag kann ich zum Unternehmenserfolg leisten?	9
Was war der Beitrag jeder Position zu meiner Entwicklung?	9
Meine Motivation.....	9
Mein Karriereplan	9
Der 360°-Klarheits-Workshop: Ihre Zielfindung	11
Vorbereitung auf das Gespräch	12
Warum Perfektionismus das Gegenteil von Exzellenz ist.....	12
Holen Sie sich Informationen auf LinkedIn ein!	12
Das LinkedIn-Profil - Ihre digitale Visitenkarte und wichtigster Filter.....	12
Ihre Gesprächspartner – wer wirklich auf der anderen Seite sitzt	13
Grundsätzliches – die Spielregeln im Gespräch.....	14
Die STAR-Methode: Strukturiert kommunizieren	15
Ihre Power-Frage zu Beginn – mit Booster!	16
Die Idee der Power-Frage	16
Der Booster.....	16
Das Schweigen – Ihr stärkstes Werkzeug	17
Die drei Wirkmechanismen der Powerfrage.....	17

Der doppelte Verkaufsprozess.....	17
Haben Sie gut hergefunden?	18
Was sind Ihre größten Stärken – und wann können sie zur Schwäche werden?	19
Was sind Ihre Schwächen?	20
Was können Sie für uns tun, was andere nicht können?	21
Was unterscheidet Sie von anderen?	21
Warum sind Sie entlassen worden?	23
Warum haben Sie gekündigt?	24
Was war Ihr größter Fehler – und was haben Sie daraus gelernt?	25
Warum sollten wir gerade Sie einstellen?	26
Erzählen Sie mal etwas über sich!.....	27
Was ist Ihr größter Erfolg, den Sie im Beruf erreicht haben?.....	28
Führung im Zeitalter der KI	29
Digitalkompetenz und KI	30
Wie nutzen Sie KI im Alltag oder in der Führung?	30
Sie fahren mit dem Auto durch eine stürmische Nacht	31
Weitere kuriose Fragen	32
Haben Sie noch Fragen?	33
Fragen, die Sie stellen können und sollten.....	34
Die Essenz	35
Mögliche nächste Schritte.....	36
Wie Sie weiterarbeiten können	37
Der Karriere-Check	37
Digitale Karrierewerkstatt.....	37
Der Kontakt zu den Autoren.....	37
Quellenverzeichnis.....	38
Impressum	39
Haftungsausschluss	39

Einleitung

Terence McKenna

„Das Problem ist nicht, die Antwort zu finden, sondern sich der Antwort zu stellen.“

Die 10 wichtigsten Fragen im Vorstellungsgespräch

Haben Sie gut hergefunden?

Unterschätzen Sie diese scheinbar banale Einstiegsfrage niemals. Sie ist ein Lackmustest für Ihre Professionalität, Ihre Selbstbeherrschung und Ihre Fähigkeit zum positiven Small Talk. Auch wenn Sie gerade im Stau standen, die Bahn Verspätung hatte oder das Navi versagte, ist dies kein Grund, hier Ihren Frust abzulassen.

Erzählen Sie mal etwas über sich!

Dies ist die wichtigste und zugleich schwierigste Aufgabe. Sie ist der Einstieg, mit dem Sie Ihr Gegenüber für sich gewinnen. Eine exzellente Antwort muss in Form einer Erfolgsgeschichte den roten Faden Ihrer Karriere erkennen lassen und erklären, warum Sie dort stehen, wo Sie stehen. Die Entscheidung über Ihre Eignung fällt oft in den ersten Minuten.

Was ist der größte Erfolg, den Sie im Beruf erreicht haben?

Mit dieser Frage wird Ihre Fähigkeit zur Selbstreflexion geprüft. Sie erfordert die Darstellung eines konkret messbaren Ergebnisses. Exzellente Antworten nutzen die STAR-Methode (Situation, Task, Action, Result), um Erfolge präzise, strukturiert und glaubwürdig zu belegen.

Was sind Ihre Schwächen?

Hier wird Ihre Fähigkeit zur Selbstkritik und Reflexion geprüft. Exzellente Antworten zeigen, dass Sie sich mit Ihren Schwächen auseinandersetzen, sie als Entwicklungspotenzial betrachten und bereits an ihrer Verbesserung arbeiten. Antworten wie „Ich bin Perfektionist“ sind tabu.

Was können Sie für uns tun, was andere nicht können?

Diese Frage zwingt Sie, den konkreten Wert, den Sie bieten, proaktiv hervorzuheben. Sie müssen Ihr Alleinstellungsmerkmal definieren und darlegen, welchen Mehrwert das Unternehmen durch Ihre Fähigkeiten erhält. Schließlich sind Sie das wertvollste Produkt in diesem Verkaufsprozess.

Wie nutzen Sie KI im Alltag oder in der Führung?

Diese Frage gehört zu den in der aktuellen Auflage neu ergänzten Kapiteln zur KI-Kompetenz und digitalen Souveränität. Sie ist entscheidend, um Ihre Zukunftsfähigkeit und Ihren Anschluss an die moderne Arbeitswelt zu demonstrieren.

Warum haben Sie gekündigt? Warum sind Sie entlassen worden?

Mit dieser Frage werden Ihre Wechselmotivation, Ihre Frustrationstoleranz und Ihre Konfliktfähigkeit geprüft. Ihre Vergangenheit muss gut sein oder wird nicht erwähnt. Selbst bei einer Entlassung sollten Sie Ihren Anteil daran reflektieren und Lernbereitschaft zeigen.

Warum sollten wir Sie einstellen?

Die Antwort muss die Deckungsgleichheit des Anforderungsprofils mit Ihrem Leistungs- und Erfahrungsspektrum untermauern. Sie dient zur strategischen Positionierung und zeigt, dass Sie sich nicht als Bittsteller, sondern als strategischer Partner verstehen.

Haben Sie noch Fragen an uns?

Dies ist das Signal, dass das Gespräch dem Ende entgegengeht. Echtes Interesse und intelligentes Mitdenken wird erwartet. „Nein“ ist fast immer die falsche Antwort. Exzellent ist es, wenn Sie Fragen zur Einarbeitung, zum Teamgefüge, zu aktuellen Herausforderungen der Abteilung oder dazu, wie Erfolg in dieser Position gemessen wird, stellen. Das zeigt, dass Sie sich gedanklich schon in den Job hineinversetzen.

Der wahre Kern jedes Bewerbungsgesprächs

Die oben aufgeführten Fragen sind solche, mit denen Sie mit ziemlicher Sicherheit konfrontiert werden. Das ist jedoch nur ein Grund, warum Sie gute Antworten parat haben müssen. Bei der Lektüre dieses Buchs werden Sie noch auf viele weitere Fragen stoßen, mit denen Sie als Fach- und Führungskraft heute im Bewerbungsgespräch rechnen müssen. Jede dieser Fragen zielt jedoch auf etwas Grundsätzlicheres ab.

„Passen Sie ins Team und sind Sie in der Lage, das Problem zu lösen, für das ich Sie einstelle?“

Das ist die eine zentrale Frage, die hinter allen anderen steht. Ob es um Ihren Lebenslauf, Ihre Haltung, Ihre Ambitionen oder Ihre Antworten zur digitalen Transformation geht – Ihr Gegenüber sucht nach einem stimmigen Gesamtbild.

Warum dieses Buch?

Die Zeiten, in denen standardisierte Antworten aus Ratgebern reichten, sind vorbei. Heute zählt kein Perfektionsgehab, sondern Glaubwürdigkeit, Klarheit und Souveränität. Dieses Buch hilft Ihnen, **nicht einfach nur „gut vorbereitet“**, sondern **wirkungsvoll positioniert** ins Gespräch zu gehen.

Denn eines ist sicher: Die Entscheidung über Ihre Eignung fällt **in den ersten Minuten** – oft sogar **noch bevor Sie das erste Mal selbst sprechen**. Das Gespräch dient dann häufig nur noch dazu, diese erste Einschätzung zu bestätigen.

Worauf es wirklich ankommt

Deshalb widmet sich dieses Buch gleich zu Beginn Ihrer **Success Story** – der Einstieg, mit dem Sie Ihr Gegenüber für sich gewinnen. Keine Worthülsen, sondern gelebte Ergebnisse. Keine Übertreibungen, sondern nachvollziehbare Wirkung. Was Sie erzählen, sollte ein klares Bild zeichnen: **Wo Sie stehen, wofür Sie stehen – und was ein Unternehmen davon hat.**

Und keine Sorge: Sie müssen keine perfekte Rede halten. Nur eines müssen Sie sein: **klar.**

„Alles, was du sagst, sollte wahr sein. Aber nicht alles, was wahr ist, solltest du auch sagen.“

– Voltaire

Am Ende dieses Buches sind Sie nicht nur auf **typische Fragen** vorbereitet, sondern haben Antworten.

Sie haben Antworten, **Ihre Antworten**, die auf den Punkt bringen, wer Sie als Fach- u. Führungskraft heute sind.

Damit sind Sie auf jedes Interview nach der STAR-Methode exzellent vorbereitet.

Warum „Karriere-Mechaniker“?

Wir nennen uns Karriere-Mechaniker, weil Karriere kein Zufall ist – sie ist Handwerk.

Und jedes Handwerk braucht Werkzeuge, Übung und den Mut, anzupacken.

Es geht nicht darum, Probleme endlos zu analysieren, sondern sie praktisch, präzise und wirksam zu lösen.

Handwerk statt Theorie

Karriereentwicklung ist kein theoretisches Konzept, sondern ein Prozess aus Planen, Umsetzen, Prüfen und Handeln – der PDCA-Zyklus.

Wer sich neu positionieren will, braucht keine leeren Motivationssprüche, sondern funktionierende Instrumente, um seine Situation aktiv zu gestalten – besonders im verdeckten Arbeitsmarkt, der etwa zehnmal größer ist als der offene.

Hier entscheidet nicht, wer am meisten sucht, sondern wer gezielt findet. Denn die besten Positionen sind längst vergeben, bevor sie ausgeschrieben werden. Nur was übrig bleibt, landet in „der Zeitung“.

Werkzeuge schlagen Talent

Der Unterschied zwischen gut, sehr gut und exzellent liegt selten im Talent, sondern in der Wahl der Werkzeuge – und in der Regelmäßigkeit des Übens.

Paul Watzlawick brachte es auf den Punkt:

„Wer nur einen Hammer hat, für den sieht jedes Problem wie ein Nagel aus.“

Erweitern Sie Ihren Werkzeugkasten. Und – noch wichtiger – setzen Sie ihn ein!

Die drei W-Fragen des Mechanikers

Wie jeder erfahrene Mechaniker arbeiten auch Sie mit drei Fragen, die Klarheit schaffen und Handlung ermöglichen:

Warum tue ich das?

Der Auslöser zum Handeln. Was treibt mich an, was soll sich verändern?

Was kann ich tun?

Die Auswahl der Mittel. Welche Kompetenzen, Ressourcen und Wege stehen mir zur Verfügung?

Wie tue ich es?

Die Strategie. Mit welchem Plan, in welcher Reihenfolge und mit welcher Haltung gehe ich vor?

Diese drei Fragen bilden das Fundament eines systematischen Karriere-Handwerks.

Wer

sein „Warum“ kennt,

sein „Was“ realistisch einschätzt und

sein „Wie“ diszipliniert umsetzt,

gestaltet nicht nur seine Laufbahn – er übernimmt Verantwortung für seine berufliche Zukunft.

Unser Ansatz als Karriere-Mechaniker

Wir begleiten Menschen nicht mit Ratschlägen, sondern mit Werkzeug und Wirkung.

Unser Anspruch ist es, dass Sie nach jedem Schritt etwas tun können, was Sie vorher nicht konnten – ganz praktisch, konkret und messbar.

Wir verstehen uns als Ihre Sparringspartner mit Werkzeugkasten: analytisch im Denken, pragmatisch im Vorgehen, konsequent im Ergebnis.

Denn am Ende kommt es nicht darauf an, wie sehr jemand über seine Karriere spricht, sondern wie klar, zielgerichtet und professionell er sie gestaltet.

Vorbehalte – und warum sie verständlich sind

Einige Klientinnen und Klienten äußern anfangs Bedenken, wenn sie dieses Buch lesen, zum Beispiel:

„Sie erwarten doch nicht, dass ich Ihre Antworten auswendig lerne?“

„Das klingt mir zu anbiedernd.“

Diese Reaktion ist nachvollziehbar. Und sie zeigt: Sie denken mit. Genau das ist auch der Sinn dieses Buches. Denn es geht **nicht** darum, vorgefertigte Formulierungen eins zu eins zu übernehmen oder sich in eine Rolle zu pressen. Vielmehr erfüllt dieses Buch zwei zentrale Funktionen:

Sie kennen jede Frage – auch die überraschenden

Manche Fragen erscheinen auf den ersten Blick merkwürdig, provozierend oder verrückt. Aber genau diese sind es oft, bei denen nicht die perfekte Antwort zählt, sondern Ihre **Haltung, Souveränität und Reaktion** im Moment. Dieses Buch hilft Ihnen, vorbereitet und gelassen zu bleiben – auch bei vermeintlich „blöden“ Fragen.

Sie überwinden das Leere-Blatt-Syndrom

Statt vor einer weißen Seite zu sitzen, erhalten Sie Inspiration und Denkanstöße. Die vorformulierten Beispiele sind **Startpunkte** – keine Schablonen. Sie können daraus Ihre ganz persönlichen Antworten entwickeln, die zu Ihnen, Ihrer Persönlichkeit und Ihrem Karriereprofil passen. So entsteht ein **stimmiges Gesamtbild Ihrer Kompetenz**.

Hinweis zur Lesbarkeit

Um die Lesbarkeit zu erleichtern, wird in diesem Buch auf geschlechtsneutrale Doppelnennungen verzichtet. Es wird jedoch stets versucht, eine ausgewogene sprachliche Ansprache zu verwenden. Selbstverständlich sind **alle Geschlechter gleichermaßen gemeint**.

Die strategische Vorbereitung – das Fundament des Erfolgs

5 Schritte einer erfolgreichen Bewerbung

Der Weg von der Auswahl des Zielunternehmens, über das Versenden Ihrer Unterlagen, das Vorstellungsgespräch bis zum erfolgreichen Vertragsabschluss ist ein strategischer Prozess, bei dem jede Etappe entscheidend ist. Es reicht nicht aus, nur fachlich zu überzeugen. Sie müssen vielmehr eine Kette positiver Entscheidungen beim Empfänger auslösen. Jeder der folgenden Schritte ist eine Hürde, die Sie meistern müssen, um die nächste zu erreichen.

Es ist egal, ob Sie an der ersten, zweiten, dritten oder vierten Hürde scheitern – Sie sind gescheitert.

Besonders tragisch ist es allerdings, wenn Sie bei der fünften Hürde scheitern, denn bis dahin haben Sie überzeugt.

1. Schritt: Die Zustellung – Den direkten Draht zum Entscheider finden

Ihre Bewerbung ist wie eine **wertvolle Botschaft**, die nicht im allgemeinen Posteingang untergehen darf. Der erste Sieg besteht darin, den richtigen direkten Ansprechpartner zu identifizieren, sei es der Gesellschafter, der Vorstand, der Headhunter oder – nur in seltenen Ausnahmefällen – die zuständige HR-Führungskraft. Eine Bewerbung, die an eine allgemeine Info-Adresse gesendet wird, verliert an Wirkung und Direktheit. Recherchieren Sie auf Plattformen wie LinkedIn oder XING, nutzen Sie Ihr Netzwerk und adressieren Sie Ihre Unterlagen persönlich. So stellen Sie sicher, dass Ihre Bewerbung nicht nur ankommt, sondern auch direkt bei der Person landet, die die Entscheidung trifft.

2. Schritt: Der Türöffner – Mit dem Betreff und Anschreiben Neugier wecken

Der richtige Empfänger ist gefunden, doch nun konkurriert Ihre E-Mail mit Dutzenden anderen. Der Betreff ist Ihr erster Haken – er muss präzise, professionell und interessant sein. Das E-Mail-Anschreiben selbst ist Ihr **Elevator Pitch**. In wenigen, kraftvollen Sätzen müssen Sie auf den Punkt bringen, welches Problem des Unternehmens Sie lösen können. Verzichten Sie auf Standardfloskeln. Zeigen Sie, dass Sie sich mit der Position und dem Unternehmen auseinandergesetzt haben und einen konkreten Mehrwert bieten können. Das Ziel ist einfach: Der Leser muss so neugierig werden, dass er den Anhang öffnen will.

3. Schritt: Der erste Eindruck – Mit perfekten Unterlagen überzeugen

Der Klick auf den Anhang ist der Moment der Wahrheit. Ihr Lebenslauf und Ihre Zeugnisse sind Ihre Visitenkarte – noch bevor Sie ein Wort gesprochen haben. Hier zählt absolute Professionalität: ein klares, modernes Layout, fehlerfreie Formulierungen und eine stringente „**Success Story**“, die Ihren roten Faden erkennen lässt. Jede Station muss ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg klar beziffern. Ihre Unterlagen müssen innerhalb von Sekunden vermitteln: Diese Person ist nicht nur qualifiziert, sondern auch ein echter Gewinn.

4. Schritt: Die Einladung – Den Wunsch nach einem persönlichen Kennenlernen auslösen

Haben Ihre Unterlagen überzeugt, ist die nächste Hürde die Einladung zum Gespräch. Diese erhalten Sie nur, wenn der Entscheider zu dem Schluss kommt, dass die Person hinter den Unterlagen das Potenzial hat, ins Team zu passen und die anstehenden Herausforderungen zu meistern. Ihre Bewerbung muss nicht nur Kompetenz, sondern auch **Cultural Fit** andeuten. Sie müssen als der Kandidat wahrgenommen werden, den man unbedingt persönlich kennenlernen möchte, weil spürbar ist, dass hier mehr als nur ein Jobprofil erfüllt wird.

5. Schritt: Das Finale – Im Gespräch den entscheidenden Unterschied machen

Die Einladung ist da – Sie sind im Finale! Jetzt geht es darum, den exzellenten ersten Eindruck persönlich zu bestätigen und zu übertreffen. Das Gespräch ist **Ihre Bühne**. Hier geht es nicht mehr nur um Fakten aus dem Lebenslauf, sondern um Ihre Persönlichkeit, Ihre Haltung und Ihre Fähigkeit, souverän zu kommunizieren. Mit der richtigen Vorbereitung, klaren Botschaften und der Fähigkeit, einen echten Dialog auf Augenhöhe zu führen, verwandeln Sie das Interview von einer Prüfung in ein Verkaufsgespräch, bei dem Sie das wertvollste Produkt sind.

Der Arbeitsmarkt – zwei Seiten einer Medaille

Der Arbeitsmarkt folgt den gleichen Gesetzen wie jeder andere Markt: Angebot und Nachfrage bestimmen den Preis. Doch es setzt sich nicht automatisch das beste „Produkt“ durch, sondern jenes, das sich überzeugend präsentiert.

Dabei gibt es zwei unterschiedliche Märkte: **den offenen und den verdeckten Arbeitsmarkt**.

Der offene Arbeitsmarkt ist für alle sichtbar. Er zeigt sich in Stellenanzeigen, Jobportalen oder Zeitungen. Hier können Bewerber mit vergleichsweise geringem Aufwand schnell aktiv werden. Er eignet sich besonders für standardisierte Rollen, Berufseinstiege oder Positionen in Branchen mit Fachkräftemangel.

Doch genau diese Transparenz hat ihren Preis: Hohe Konkurrenz, standardisierte Verfahren und ATS (automatisierte Bewerbermanagementsysteme) können den Erfolg erschweren.

Ganz anders funktioniert der **verdeckte Arbeitsmarkt**. Hier werden rund zwei Drittel aller Stellen besetzt – oft in höheren oder besonders sensiblen Positionen. Diese Jobs tauchen selten in Anzeigen auf, sondern werden über Netzwerke, Empfehlungen oder Headhunter vergeben. Wer hier Chancen nutzen will, muss strategisch eigeninitiativ handeln: Kontakte pflegen, Sichtbarkeit schaffen, Initiativbewerbungen starten.

Gerade für Führungskräfte ist klar: Wer sich ausschließlich auf den offenen Arbeitsmarkt verlässt, übersieht den Großteil relevanter Optionen. Erst die Kombination beider Märkte eröffnet den vollen Zugang zu Chancen – sichtbar und unsichtbar.

Alle Chancen nutzen – mit Zugang zu offenem und verdecktem Arbeitsmarkt

Für viele Bewerber fühlt sich die Jobsuche an wie die sprichwörtliche Suche nach der Stecknadel im Heuhaufen: unübersichtlich, mühsam und voller Sackgassen. Der Grund: Wer nur im sichtbaren Teil des Arbeitsmarkts sucht, übersieht den größeren, unsichtbaren Bereich.

Die **Karrierewerkstatt** öffnet dir beide Türen – zum **offenen** und zum **verdeckten Arbeitsmarkt**.

Über die Karrierewerkstatt erhältst du Zugang zu **beiden Märkten**. Mit unserem Netzwerk, unserer Datenbank und unseren Strategien stellen wir sicher, dass du keine Option verpasst. So suchst du nicht länger im Heuhaufen – sondern findest zielgerichtet die Chancen, die wirklich zu dir passen.

Der offene Arbeitsmarkt – Chancen und Grenzen

Wenn vom Arbeitsmarkt die Rede ist, denken die meisten zuerst an das, was allgemein sichtbar und leicht zugänglich ist: Stellenanzeigen in Online-Portalen, Inserate in Zeitungen oder Ausschreibungen auf den Karriereseiten von Unternehmen. Genau das ist der sogenannte **offene Arbeitsmarkt**. Er bildet das Pendant zum verdeckten Arbeitsmarkt, auf dem Stellen über Netzwerke, Headhunter oder persönliche Kontakte besetzt werden.

Definition und Abgrenzung

Zum offenen Arbeitsmarkt zählen alle **öffentlich ausgeschrieben** Stellen. Unternehmen formulieren ein Anforderungsprofil, schalten ihre Anzeige in gängigen Jobbörsen oder Zeitungen und starten den Bewerbungsprozess. Grundsätzlich kann sich jeder bewerben, egal ob Berufseinsteiger, Fachkraft oder Führungskraft. Im Gegensatz dazu bleiben Positionen im verdeckten Arbeitsmarkt meist innerhalb bestimmter Kreise und werden nicht öffentlich bekannt.

Bedeutung und Reichweite

Der offene Arbeitsmarkt hat eine enorme Reichweite. Große Portale wie StepStone, Indeed oder LinkedIn generieren Millionen Zugriffe und erreichen Kandidaten aus den unterschiedlichsten Branchen. Auch kleinere Firmen oder regionale Arbeitgeber können so ihre Sichtbarkeit erhöhen und Bewerber erreichen, die sie sonst nicht erreicht hätten.

Für Bewerber ist der offene Arbeitsmarkt oft der erste Anlaufpunkt, da er unkompliziert und transparent wirkt: Man gibt ein Stichwort ein, filtert nach Standort oder Gehalt und erhält sofort eine Liste potenzieller Arbeitgeber.

Der verdeckte Arbeitsmarkt – das unsichtbare Spielfeld der Karriere

Während der offene Arbeitsmarkt mit seinen Stellenanzeigen in Portalen, Zeitungen oder auf Unternehmenswebseiten für jeden sichtbar ist, gibt es daneben eine zweite, weitaus größere Sphäre: den **verdeckten Arbeitsmarkt**. Hier werden Positionen besetzt, ohne dass sie jemals offiziell ausgeschrieben werden. Für viele Bewerber ist er verborgen – und gerade deshalb besonders relevant.

Definition und Abgrenzung

Der verdeckte Arbeitsmarkt umfasst alle Stellen, **die nicht öffentlich ausgeschrieben** werden. Unternehmen entscheiden sich, Positionen diskret zu besetzen, etwa über persönliche Netzwerke, Empfehlungen, Headhunter oder interne Besetzungen. Man könnte auch sagen: Während der offene Arbeitsmarkt auf Transparenz setzt, basiert der verdeckte auf Vertrauen, Diskretion und selektiven Zugängen.

Bedeutung und Reichweite

Schätzungen zufolge werden **70 – 80 % aller Stellen** über den verdeckten Arbeitsmarkt vergeben – also deutlich mehr als über den offenen. Besonders bei **Führungspositionen** oder Schlüsselrollen ist es üblich, nicht öffentlich auszuschreiben. Gründe dafür sind vielfältig:

- Unternehmen wollen Konkurrenten nicht auf strategische Veränderungen aufmerksam machen.
- Sie möchten Fluktuation im eigenen Team nicht vorzeitig sichtbar machen.
- Sie wollen schneller und gezielter mit einem engeren Kandidatenkreis arbeiten.

Damit wird klar: Wer den verdeckten Arbeitsmarkt ignoriert, blendet den größten Teil der realen Chancen aus.

Strategische Nutzung für Bewerber

Um den verdeckten Arbeitsmarkt zu nutzen, sind gezielte Strategien nötig:

- **Netzwerkaufbau und -pflege:** Kontakte zu ehemaligen Kollegen, Branchenverbänden, Alumni-Gruppen oder Fachveranstaltungen sind entscheidend.
- **Sichtbarkeit schaffen:** Ein professionelles LinkedIn-Profil, Fachbeiträge oder Auftritte als Speaker erhöhen die Wahrscheinlichkeit, gefunden zu werden.
- **Direktansprache:** Initiativbewerbungen bei Zielunternehmen öffnen Türen, auch wenn keine offizielle Ausschreibung existiert.
- **Headhunter und Personalberater:** Sie haben oft exklusiven Zugang zu verdeckten Mandaten.
- **Outplacement-Berater:** Sie haben meist den größten Zugang zum Arbeitsmarkt, da sie der Dreh- und Angelpunkt zwischen allen Akteuren sind.

Der verdeckte Arbeitsmarkt ist kein Mythos, sondern der zentrale Kanal, über den die meisten Stellen – gerade im gehobenen Segment – besetzt werden. Er unterscheidet sich grundlegend vom offenen Arbeitsmarkt: Statt Transparenz herrscht Diskretion, statt Masse entscheidet Klasse.

Für Bewerber bedeutet das: Wer seine Karrierechancen ernsthaft maximieren will, darf den verdeckten Arbeitsmarkt nicht ignorieren. Erfolg hier basiert weniger auf standardisierten Bewerbungsprozessen, sondern auf proaktivem Handeln, gepflegten Beziehungen und einer klaren Positionierung.

Je höher man in der beruflichen Hierarchie aufsteigt, desto relevanter wird der verdeckte Arbeitsmarkt. So wird man beispielsweise kaum eine Stellenanzeige für eine DAX-Vorstandsposition auf Jobportalen wie StepStone finden. Informationen über diese Positionen finden sich eher in Wirtschaftsmedien wie dem „Manager Magazin“ oder dem „Handelsblatt“, die darüber berichten, wenn Verträge von Vorständen auslaufen. Personen in diesen Positionen bewerben sich nicht auf die traditionelle Weise, sondern nutzen Kontakte und sprechen beispielsweise mit Headhuntern.

Wer beide Märkte – offen und verdeckt – klug kombiniert, bewegt sich strategisch: den offenen Arbeitsmarkt als breite Bühne für Sichtbarkeit, den verdeckten als exklusives Spielfeld, auf dem die entscheidenden Chancen liegen.

Alle Personalleiter mögen mir jetzt verzeihen, aber eine Initiativbewerbung an die Personalabteilung zu schicken, ist, als würde man eine Münze in einen Brunnen werfen und hoffen, dass sich der Wunsch erfüllt.

 **Podcast Folge 140** „Warum der verdeckte Arbeitsmarkt entscheidend ist!“

Selbstreflexion

Am Ende jedes Vorstellungsgesprächs reduziert sich alles auf eine einzige Kernfrage:

„Passen Sie ins Team und sind Sie in der Lage, das Problem zu lösen, für das wir Sie einstellen?“

Alle weiteren Fragen drehen sich lediglich um Variationen dieser „Prüfung“. Das eigentliche Problem wird allerdings selten klar benannt. Geschäftsführung, Personalabteilung und direkter Vorgesetzter verfolgen oft unterschiedliche Interessen und Erwartungen, die sie durch Ihre Einstellung erfüllt sehen möchten.

Die Kernfrage besteht aus zwei Teilen. Wird die erste Frage – „Passen Sie ins Team?“ – verneint, sinken Ihre Chancen auf den Job drastisch. Und das ist zu Ihrem Vorteil. Denn wenn Sie nur aus fachlicher Not heraus engagiert werden, ohne dass die persönliche Passung stimmt, wird die Freude am neuen Job nicht lange währen. Sobald sich der Druck im Unternehmen verringert, stehen Sie schnell wieder auf der Abschlusssliste – und Ihre Vita trägt die Folgen.

Sokrates forderte mit seinem Satz **„Erkenne dich selbst“**, dass wir nicht in Äußerlichkeiten verharren, sondern unsere innere Haltung prüfen. Wer seine Stärken, Schwächen und Werte klar kennt, tritt im Gespräch, als „echt“ und „stimmig“ auf – und genau das überzeugt.

Stellen Sie sich daher drei zentrale Fragen als Fundament Ihrer persönlichen Erfolgsgeschichte:

Welchen Beitrag kann ich zum Unternehmenserfolg leisten?

Welche konkreten Ergebnisse haben Sie erzielt? Analysieren Sie dazu jede Station Ihres Lebenslaufs. Seien Sie dabei so präzise wie möglich. Ein Umsatzplus von 10 % ist gut. Wenn Sie aber zeigen können, dass Sie damit Platz 1 im Unternehmen erreichten oder doppelt so stark wie der Markt wuchsen, ist das exzellent.

Was war der Beitrag jeder Position zu meiner Entwicklung?

Wie haben Sie sich weiterentwickelt? Welche Kompetenzen haben Sie aufgebaut, welche Trends gemeistert und welche Projekte geprägt? Notieren Sie Fortbildungen, persönliche Fortschritte und wichtige Erkenntnisse. Nur wer zeigen kann, wie er sich über fünf, zehn oder zwanzig Jahre weiterentwickelt hat, signalisiert Zukunftsfähigkeit.

Meine Motivation

Wofür brennen Sie? Was bringt Sie in den Flow? Notieren Sie Tätigkeiten, bei denen Sie Zeit und Raum vergessen. Befragen Sie auch Ihr Umfeld, denn die Fremdwahrnehmung kann verblüffend sein. So schärfen Sie Ihr Profil und wirken authentisch.

Mein Karriereplan

Hinterfragen Sie Ihre Beweggründe bei Jobwechseln. Warum haben Sie gewechselt, warum sind Sie geblieben, warum wurden Sie befördert und warum haben Sie eine Stelle verlassen? Bauen Sie daraus eine konsistente Logik. Eine Stärken-Schwächen-Analyse ist Pflicht, um den eigenen Standort klar zu bestimmen. Auch Kündigungen sollten Sie reflektieren: Welche Chancen ergaben sich daraus? Welche Türen öffneten sich dadurch? So wird aus einer Niederlage ein glaubwürdiger Entwicklungsschritt.

Gerade Bewerber über 50 oder 55 müssen aufpassen. Die Aussage „Ich wollte noch einmal eine neue Herausforderung annehmen“ wirkt oft unglaublich, wenn sie nicht fundiert belegt ist. Starten Sie niemals mit einer Floskel, die als Ausrede ausgelegt werden kann.

Persönlichkeitsprofil: Der innere Kompass für das Vorstellungsgespräch

Die Kernfrage, die hinter jedem Vorstellungsgespräch steht, lautet: „Passen Sie ins Team und sind Sie in der Lage, das Problem zu lösen, für das wir Sie einstellen?“.

Während Ihr **Skillset** (Fachwissen) und Ihr **Toolset** (Methoden) über Ihre fachliche Qualifikation entscheiden, ist es Ihr **Mindset** – Ihre Persönlichkeit und Lebenseinstellung –, das letztlich über die „Passung“ (Cultural Fit) entscheidet. Wenn die fachliche Qualifikation gegeben ist, steht die Persönlichkeit im Vordergrund.

Die Rolle von Tests in der Selbstführung

Die größte Herausforderung für erfahrene Fach- und Führungskräfte ist häufig nicht mangelnde Kompetenz, sondern eine unscharfe Selbstdarstellung. Sie liefern Daten und Fakten, aber keine klare Geschichte mit „Seele“. Gute Führung beginnt jedoch mit guter Selbstführung, die Klarheit erfordert. Der Satz des Sokrates „Erkenne dich selbst“ fordert dazu auf, die eigene innere Haltung zu prüfen.

Hier setzen professionelle Persönlichkeitstests an: Sie dienen als analytische Denkwerkzeuge und helfen dabei, ein objektiveres Selbstbild zu erlangen. Nur wer seine Stärken, Schwächen und Werte klar kennt, kann im Gespräch „echt“ und „stimmig“ auftreten und überzeugen.

Die Kontroverse und der Mehrwert für Bewerber

Persönlichkeitstests im Bewerbungsprozess sind umstritten. Die Kritik richtet sich oft dagegen, dass sie zur Kategorisierung oder gar zur diskriminierenden Filterung verwendet werden könnten. Ein weiterer Vorbehalt ist die Angst der Kandidaten, in eine Rolle gepresst zu werden.

Dennoch bieten diese Instrumente einen entscheidenden Mehrwert – gerade für den Bewerber selbst:

1. Klarheit im Mindset: Tests helfen dabei, den eigenen Grundtyp zu bestimmen oder die Balance zwischen Detailorientierung und Vision zu klären. Diese Klarheit ist notwendig, um die eigene Position souverän im Gespräch zu vertreten.
2. Vermeidung von Fehlentscheidungen: Ein objektives Testergebnis kann untermauern, ob das angestrebte Umfeld wirklich zu den eigenen Werten und der Motivation passt. Wer nur aus fachlicher Not heraus engagiert wird, ohne dass die persönliche Passung stimmt, steht schnell wieder auf der Abschlusliste.
3. Glaubwürdigkeit bei Schwächen: Wie im Buch empfohlen, hilft ein Test bei der Reflexion, um Schwächen nicht nur zu benennen, sondern auch deren Ursprung und das daraus abgeleitete Entwicklungspotenzial zu verstehen. Dies beweist Lernbereitschaft und Selbstkritikfähigkeit.

Unser Angebot: Zertifizierte Diagnostik-Tools

Um eine fundierte Grundlage für Ihre strategische Selbstreflexion zu schaffen und die Mindset-Analyse zu vertiefen, bieten wir in der Karriere-Werkstatt die Durchführung und Auswertung der folgenden zertifizierten Persönlichkeitstests an: **BIP, LUXX, DNLA** und **Insights MDI**.

Die Nutzung dieser Diagnostik-Tools ist kostenpflichtig, da sie eine tiefgehende psychologische Auswertung und ein persönliches Coaching-Gespräch erfordert. Für Führungskräfte, die ihren nächsten Karriereschritt planen, ist die Investition in ein klares und stimmiges Gesamtbild ihrer Kompetenzen jedoch der beste Wettbewerbsvorteil, um nicht an Unschärfe zu scheitern.

Werfen Sie einen Blick in unseren [Werkzeugkasten](#) und sehen Sie, womit wir an Ihrer Zukunft arbeiten.

Der 360°-Klarheits-Workshop: Ihre Zielfindung ...

zur messbaren Karriere-Strategie

Dieser intensive Ganztages-Workshop richtet sich an Fach- und Führungskräfte, die ihre berufliche Neuausrichtung strategisch angehen wollen.

Der 360°-Klarheits-Workshop dient der strukturierten Ausrichtung beruflicher Zielrollen auf Fach- und Führungsebene.

Lassen Sie sich nicht länger von der „**Unschärfe Ihrer Positionierung**“ aufhalten, sondern schaffen Sie ein unerschütterliches Fundament für Ihren Erfolg.

Stehen Sie an einem beruflichen Wendepunkt? Oft drehen wir uns bei der Neuorientierung im Kreis, getrieben von drei inneren Stimmen, die selten einer Meinung sind: der Pflicht („**Was soll ich tun?**“), dem Wunsch („**Was will ich tun?**“) und der Eignung („**Was passt zu mir?**“).

Solange diese Fragen gegeneinander arbeiten, bleibt der Weg versperrt.

In diesem intensiven Tages-Workshop bringen wir diese drei Dimensionen in Einklang. Basierend auf dem bewährten Drei-Welten-Modell, analysieren wir Ihre aktuelle Position und legen die Karten auf den Tisch.

Im Mittelpunkt steht die systematische Einordnung von **Markt, Motivation und Identität**. Ziel ist es, widersprüchliche Impulse zu klären und eine belastbare strategische Linie zu entwickeln.

Der Workshop ersetzt keine Bewerbungsvorbereitung.

Er schafft Entscheidungsgrundlagen.

Am Ende steht keine Sammlung von Optionen, sondern eine konsistente Richtung, die Rolle, Marktrealität und **persönliche Zielsetzung** miteinander verbindet.

Was Sie erwartet:

Bestandsaufnahme: Eine tiefgehende Analyse Ihrer drei Welten (Markt, Motivation, Identität).

Fokussierung: Wir filtern die Optionen heraus, die nicht nur machbar, sondern für Sie auch *sinnvoll* sind.

Ergebnis: Am Ende des Tages halten Sie Ihre persönliche **360°-Windrose** in der Hand. Sie verlassen den Workshop nicht mit vagen Ideen, sondern mit einer klaren Richtung für Ihre berufliche und private Zukunft.

Vorbereitung auf das Gespräch

Es geht um den Unterschied zwischen „gut“, „sehr gut“ und „exzellent“!

Streben Sie Exzellenz an! Hinterlassen Sie bei Ihren Gesprächspartnern einen sehr guten oder exzellenten Eindruck. Bedenken Sie, dass letztendlich alle Entscheidungen aus dem Bauch heraus getroffen und erst später rational begründet werden. Seien Sie vorbereitet. Ein Vorstellungsgespräch ist wie ein Spiel. Sie müssen die Spielregeln beherrschen, um zu gewinnen.

Warum Perfektionismus das Gegenteil von Exzellenz ist

Im Kontext Ihrer Bewerbung ist es entscheidend, zu verstehen, warum **Perfektionismus das Gegenteil von Exzellenz** ist. Während Exzellenz das motivierte Streben nach dem bestmöglichen Ergebnis darstellt, wurzelt Perfektionismus oft in der Angst, Fehler zu machen und Ansehen zu verlieren. Diese Angst lähmt und verhindert die mutigen, kreativen Schritte, die für herausragende Leistungen notwendig sind. In der Kommunikationswissenschaft heißt es nicht umsonst, oft in Anlehnung an Denker wie **Paul Watzlawick: „Perfektion führt zu Aggression.“** Das ständige, unerfüllbare Jagen nach einem fehlerlosen Ideal erzeugt Frustration und einen inneren Druck, der sich gegen einen selbst oder andere richten kann. Wahre Exzellenz akzeptiert hingegen, dass der Weg zum Erfolg über Lernschleifen und kalkulierte Risiken führt. Diese Haltung strahlt im Vorstellungsgespräch Souveränität aus und kennzeichnet Sie als reife und belastbare Persönlichkeit.

Holen Sie sich Informationen auf LinkedIn ein!

Es ist nicht nur erlaubt, sondern vielmehr Pflicht, dass Sie sich vorab auf XING und LinkedIn Ihre Gesprächspartner anschauen, sofern Ihnen deren Namen bekannt sind. Wenn Sie beispielsweise im Vertrieb tätig sind, besuchen Sie die Profile aller Vertriebsmitarbeiter und ermitteln Sie den Chef. Dazu ist es zwingend erforderlich, dass Ihr eigenes Profil exzellent gepflegt ist und ein hochwertiges, aktuelles Bild enthält.

Das LinkedIn-Profil - Ihre digitale Visitenkarte und wichtigster Filter

Viele Bewerber unterschätzen die Bedeutung ihres LinkedIn-Profiles – oder betrachten es lediglich als digitalen Lebenslauf. Tatsächlich ist Ihr Profil heute jedoch viel mehr als das: Es ist Ihr zentrales digitales Marketinginstrument. Es ist Ihr permanenter digitaler Filter und entscheidet oft darüber, ob Sie überhaupt in die engere Auswahl kommen.

Wenn Sie sich vorab auf XING und LinkedIn über Ihre Gesprächspartner informieren, ist es zwingend erforderlich, dass Ihr eigenes Profil exzellent gepflegt ist und ein hochwertiges, aktuelles Bild enthält. Andernfalls riskieren Sie, dass die erste Einschätzung Ihres Gegenübers negativ ausfällt.

Die unterschätzte Rolle Ihres Profils

Die Relevanz Ihres LinkedIn-Profiles ergibt sich aus zwei strategischen Gründen:

1. Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt: Schätzungen zufolge werden 70–80 % aller Stellen über den verdeckten Arbeitsmarkt vergeben. Dieser Markt wird maßgeblich von Headhuntern und Netzwerken bespielt. Ein professionelles LinkedIn-Profil ist eine der wichtigsten Strategien, um Sichtbarkeit zu schaffen und die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, von Personalberatern gefunden zu werden. Wenn Headhunter Informationen sammeln, prüfen sie zunächst, ob die Antworten nur aus Informationen bestehen, die sie mit einem Blick auf das LinkedIn-Profil

erlangen können. Je besser und klarer Ihr Profil positioniert ist, desto gezielter und personalisierter wird die Anfrage sein.

2. Prüfstand der Glaubwürdigkeit: Im Executive-Bewerbungsprozess zählt Ihr "Personal Branding" ebenso wie Ihre Fachkenntnisse. Die Personalverantwortlichen suchen nach einem stimmigen Gesamtbild Ihrer Kompetenz. Ihr LinkedIn-Profil muss Ihre Success Story (Erfolgsgeschichte) konsistent widerspiegeln. Es ist der Ort, an dem Sie zeigen, dass Sie Ihre innere Haltung (Ihr Mindset), Ihre Kompetenzen (Ihr Skillset) und Ihre Methoden (Ihr Toolset) klar definiert haben.

Wenn Ihr Profil Lücken oder eine "Unschärfe in der Selbstdarstellung" aufweist, wird dies von Interviewern als potenzielles Warnsignal gewertet. Der erste Eindruck entsteht, bevor Sie das erste Wort gesagt haben.

Prompt-Tool zur Optimierung

Um sicherzustellen, dass Ihr Profil den Anforderungen einer Führungskraft gerecht wird und aus der Masse heraussticht, ist eine klare Positionierung erforderlich. Da es darum geht, Ihre Situation aktiv zu gestalten und nicht passiv auf Chancen zu warten, ist eine kritische Überprüfung Ihres Profils notwendig.

Wir empfehlen Ihnen, Ihr Profil regelmäßig dem LinkedIn-Profil-Check zu unterziehen.

Dieser Prompt dient als analytisches Denkwerkzeug und prüft, ob die wichtigsten Kriterien für Führungskräfte – Klarheit, Strategie, Messbarkeit und Aktualität – erfüllt sind. Er hilft Ihnen zu erkennen, ob Sie das Selbstverständnis eines strategischen Partners oder das eines Bittstellers vermitteln.

Laden Sie den [Prompt auf unserer Webseite](#) herunter und nutzen Sie ihn, um Ihren Auftritt zu optimieren und sicherzustellen, dass Sie wirkungsvoll ins Gespräch gehen.

Ihre Gesprächspartner – wer wirklich auf der anderen Seite sitzt

In den meisten Vorstellungsgesprächen sitzen Ihnen **zwei Personen** gegenüber. Und in aller Regel ist **keiner von beiden professionell dafür ausgebildet**, ein strukturiertes Interview zu führen. Oft ist einer der beiden **zum ersten Mal in dieser Rolle**, möglicherweise **nervöser als Sie selbst** oder **schlicht unter Zeitdruck**. Vielleicht sind Sie auch schon der **fünfte Bewerber des Tages**.

Warum das wichtig ist

Genau deshalb liegt es **an Ihnen**, das Gespräch **aktiv zu gestalten** – nicht, indem Sie die Führung übernehmen, sondern indem Sie **den Rahmen klug moderieren**. Sie sorgen für Struktur, Klarheit und ein angenehmes Gesprächsklima.

Ihr Ziel

Moderieren statt führen. Steuern statt reagieren.

Wer das beherrscht, **kontrolliert die Gesprächsdynamik**, ohne dominant zu wirken – und bleibt als **souveräner, angenehmer Gesprächspartner** in Erinnerung.

Grundsätzliches – die Spielregeln im Gespräch

Ein guter Interviewer versteht es, das Gespräch in Gang zu halten – und Ihnen dabei **genug Raum zu geben, sich um Kopf und Kragen zu reden**. Das ist keine Böswilligkeit, sondern Teil des Tests: Wie strukturiert, diszipliniert und reflektiert Sie kommunizieren, zeigt, wie Sie später führen und entscheiden.

(siehe Kapitel „STAR“)

Kurz. Klar. Kontrolliert.

Ihre Antworten sollten prägnant sein – auf den Punkt gebracht, ohne ausschweifende Nebensätze.

Schweigen nach einer Antwort ist kein Alarmzeichen, sondern ein rhetorisches Mittel. Halten Sie Pausen aus. Wer sofort nachredet, wirkt unsicher. Wer Ruhe stehen lässt, wirkt souverän.

Humor mit Augenmaß

Anekdoten und Humor sind erlaubt – aber nur in **homöopathischer Dosis und zielgruppenorientiert**.

Ein Leiter Controlling reagiert anders auf eine Pointe als ein Leiter Vertrieb. Prüfen Sie immer: Passt mein Tonfall zur Rolle, zur Branche und zur Gesprächssituation?

Wahrheit mit System

Ehrlichkeit ist Pflicht – **Naivität ist es nicht**.

Sagen Sie die Wahrheit, aber **nicht jede**. Der Satz, den Sie sich merken sollten, lautet:

„Alles, was Sie sagen, ist wahr – aber Sie sagen nicht alles, was war.“

Das ist kein Aufruf zur Täuschung, sondern zur **strategischen Kommunikation**. Bewerbungen sind keine Beichte, sondern ein professioneller Dialog über Ihre Eignung. Entscheidend ist, *welche* Wahrheit für die Position relevant ist – und wie Sie sie präsentieren.

Die STAR-Methode: Strukturiert kommunizieren

Gerade für erfahrene Führungskräfte ist die STAR-Methode (**Situation, Task, Action, Result**) ein unverzichtbares Werkzeug. So vermeiden Sie, dass Sie an der Unschärfe Ihrer Selbstdarstellung scheitern. Anstatt unklarer Standardantworten oder reiner Daten, Zahlen und Fakten ohne „Seele“ liefert die STAR-Methode einen strukturierten Rahmen, um Ihre Kompetenzen souverän und glaubwürdig zu vermitteln.

Als bewährte verhaltensbasierte Befragungstechnik, die am MIT entwickelt wurde, dient sie Personalern dazu, früheres Verhalten als zuverlässiges Indiz für künftige Arbeitsweisen zu nutzen. Sie hilft dabei, Lügen und erfundene Fähigkeiten zu erkennen, da es schwierig ist, konsistente Details ohne tatsächliches Erleben zu liefern.

Im Bewerbungsprozess fungiert die STAR-Methode als Ihr Schlüssel zu präzisen und überzeugenden Antworten. Sie sind damit exzellent auf Interviews vorbereitet.

Die vier Säulen Ihrer Erfolgsgeschichte

Wenden Sie die Methode an, um Ihre Success Story auf den Punkt zu bringen. Bleiben Sie dabei kurz, klar und kontrolliert:

- 1. S (Situation):** Beschreiben Sie die Ausgangslage oder eine komplexe Herausforderung. Für Führungskräfte sollte dies eine Situation von strategischer oder hoher Tragweite sein.
- 2. T (Task/Aufgabe):** Erläutern Sie die Ihnen übertragene konkrete Aufgabe oder das zu erreichende Unternehmensziel. Zeigen Sie, welche Verantwortung Sie übernommen haben.
- 3. A (Action/Handlung):** Beschreiben Sie Ihre konkreten Maßnahmen und die gewählte Strategie. Auf Management-Ebene liegt der Fokus hierbei auf Führungskompetenz, strategischer Weitsicht und der Fähigkeit, Spezialisten zu koordinieren. Beschreiben Sie Ihre Schritte, nicht die des Teams.
- 4. R (Result/Ergebnis):** Präsentieren Sie das Resultat Ihrer Handlungen. Entscheidend ist die messbare Wirkung. Belegen Sie den Beitrag zum Unternehmenserfolg mit Kennzahlen. Wenn das Ziel nicht vollständig erreicht wurde, fokussieren Sie sich darauf, was Sie daraus gelernt haben.

Wenn Sie Ihre Antworten strukturiert nach dem STAR-Prinzip aufbereiten, liefern Sie dem Gesprächspartner ein klares Bild Ihrer Fähigkeit, Probleme zu lösen, und stellen sicher, dass Ihre persönliche Passung (Cultural Fit) erkannt wird. So verwandeln Sie Ihre Erfahrung in eine nachvollziehbare Wirkung und positionieren sich als souveräne Führungskraft.

Der Einstieg ist bei jedem dieser vier Elemente grundsätzlich möglich. Sie können mit der Handlung beginnen und erläutern, welches Ergebnis Sie damit erreicht haben. Anschließend können Sie die Ausgangssituation und die Aufgaben, die Sie daraus abgeleitet haben, erläutern. Dramaturgisch ist es von Vorteil, wenn Sie entweder mit dem Ergebnis oder der Situation beginnen.

Ihre Power-Frage zu Beginn – mit Booster!

Wenn Sie zu einem Gespräch eingeladen wurden, haben Sie die entscheidenden Hürden bereits genommen – **Sie gehören zu den Top 3.**

Herzlichen Glückwunsch! Nun geht es weniger darum, Ihre Gesprächspartner zu überzeugen, als vielmehr darum, sie nicht umzustimmen.

In dieser Phase gilt deshalb: **Agieren statt reagieren.**

Wer klug fragt, führt das Gespräch. **Und wer führt, gewinnt.**

Die Idee der Power-Frage

Zu Beginn des Gesprächs übernehmen Sie die Rolle des Vertriebs- und Marketingleiters Ihrer eigenen Person und Kompetenz.

Ihr „Kunde“, das Unternehmen, hat ein Problem, das es zu lösen gilt. Ihre Aufgabe ist es, herauszufinden, mit welchen Ihrer Fähigkeiten Sie dieses Problem lösen können.

Stellen Sie deshalb gleich zu Beginn Ihre Power-Frage – am besten nach der Begrüßung oder als Dank für die Einladung: „Was genau an meinem Lebenslauf hat Ihnen gefallen und hat dafür gesorgt, dass Sie mich eingeladen haben?“

Der **späteste Zeitpunkt** für diese Frage ist, wenn Sie hören:

„Erzählen Sie doch mal etwas über sich!“

Dann lautet Ihre Antwort:

„Sehr gerne. Doch bevor ich auf meine Erfolge und Projekte eingehe, interessiert mich: Was genau an meinem Lebenslauf hat Sie besonders angesprochen, sodass Sie mich eingeladen haben?“

Diese einfache, aber strategisch brillante Frage verändert den gesamten Gesprächsverlauf.

Der Booster

Wenn Sie den Effekt verstärken wollen, ergänzen Sie den **Booster**:

„Ist meine Vita nicht eher ungeeignet für die Position, über die wir sprechen?“

Ein Satz – und sofort kippt die Gesprächsdynamik:

- Ihr Gegenüber ist überrascht (Premiere für fast alle Interviewer).
- Sie drehen den Spieß um und **zwingen zur Reflexion**: Warum wurden Sie tatsächlich eingeladen
- Sie stellen **Augenhöhe** her, zeigen **Unerschrockenheit** und signalisieren, dass Sie hier nicht als Bittsteller, sondern als **Gesprächspartner auf Verhandlungsebene** auftreten.
- Sie erzeugen subtil das Gefühl von **Mangel** – und damit Handlungsdruck: „*Diesen Kandidaten sollten wir nicht verlieren.*“

Das Schweigen – Ihr stärkstes Werkzeug

Nach der Powerfrage gilt: **Pause. Schweigen. Aushalten.**

Ihr Gesprächspartner muss sich innerlich sortieren und die Frage für sich beantworten, bevor er sie laut beantwortet. Diese Sekunden wirken. Nutzen Sie sie!

Die drei Wirkmechanismen der Powerfrage

1. Sie bremsen Ihren eigenen Redefluss.

Unter Stress reden viele Bewerber zu viel. Die Powerfrage zwingt Sie, ruhig zu bleiben – und verlagert den Redeanteil zu Ihrem Vorteil.

2. Sie erfahren, was wirklich zählt.

Ihr Gegenüber nennt Ihnen die entscheidenden drei Punkte, die für die Auswahl ausschlaggebend waren. Sie wissen damit, worauf Sie im Gespräch fokussieren – und vermeiden das klassische „am Thema vorbeireden“.

3. Sie aktivieren den Cialdini-Effekt – „Consistent Identity“.

Menschen bleiben gern konsistent mit ihren eigenen Aussagen.

Wenn Ihr Gesprächspartner Ihnen Stärken nennt („Ihre Führungserfahrung hat uns überzeugt“), wird er diesen Eindruck später bestätigen, um seiner eigenen Aussage treu zu bleiben.

Nebenbei sorgt das alles für **ein ausgewogenes Redeverhältnis**.

Aus psychologischer Sicht empfindet derjenige, der den höheren Redeanteil hat, das Gespräch meist als „gut“ – und genau das ist Ihr Ziel.

Mit der Powerfrage und dem Booster **lenken Sie den Gesprächsverlauf aktiv in Ihre Richtung**. Sie führen, ohne dominant zu wirken.

Sie schaffen Klarheit, Augenhöhe und Sympathie – und erhöhen Ihre Chancen auf ein Angebot um ein **Vielfaches**.

 **Podcast Folge 93** „Ihre Powerfrage im Vorstellungsgespräch – mit Booster!“

Der doppelte Verkaufsprozess

Ein Vorstellungsgespräch ist **kein Verhör** – es ist ein Verkaufsprozess.

Genauer gesagt: ein **doppelter**. Denn beide Seiten verkaufen „sich“.

Sie verkaufen **Ihre Kompetenz, Ihr Know-how und Ihre Erfahrung** – und das zu einem möglichst hohen Preis.

Ihr Gegenüber wiederum verkauft Ihnen **das Unternehmen, die Aufgabe und das Umfeld**, um Sie für genau diesen Job zu gewinnen.

Wer das versteht, ändert sofort seine Einstellung: nicht „Ich hoffe, man nimmt mich“, sondern **„Ich prüfe, ob dieses Angebot zu mir passt“**.

Haben Sie gut hergefunden?

Unterschätzen Sie diese scheinbar banale Einstiegsfrage niemals. Sie ist ein Lackmustest für Ihre Professionalität, Ihre Selbstbeherrschung und Ihre Fähigkeit zum positiven Small Talk. Auch wenn Sie gerade im Stau standen, die Bahn Verspätung hatte oder das Navi versagte, ist dies kein Grund, hier Ihren Frust abzulassen.

Wenn ein Bewerber schon bei der Anreise über Unannehmlichkeiten klagt, signalisiert er unbewusst eine geringe Frustrationstoleranz. Arbeitgeber möchten Lösungen hören, keine Probleme. Wer hier jammert, wirkt genauso wenig vertrauenserrückend wie ein Arzt, der dem Patienten zuerst von seinen eigenen Problemen erzählt.

Die Strategie lautet daher: Bleiben Sie kurz, positiv und souverän. Das Ziel ist es, gute Laune und Stressresistenz zu demonstrieren. Orientierungsschwierigkeiten oder Reisetress sollten Sie für sich behalten. Wenn Ihr Gegenüber nicht sofort antwortet, nutzen Sie die Antwort als Brücke zum Smalltalk, verfallen Sie aber nicht in Redseligkeit.

Antworten:

- A Vielen Dank, ja. Ich habe genügend Zeitpuffer eingeplant, daher war die Anreise sehr entspannt. Ich freue mich, dass es jetzt losgeht.
- B Ja, danke der Nachfrage. Ihre Wegbeschreibung war sehr präzise, das hat es mir leicht gemacht. Übrigens liegen Ihre Büros wirklich sehr verkehrsgünstig / in einer schönen Gegend / unweit des Bahnhofs
- C Ja, ich habe gut hergefunden, danke. Ich bin sehr gespannt auf unser Gespräch und freue mich, Sie persönlich kennenzulernen.
- D Ja, ich habe es gut gefunden. Die Lage ist wirklich praktisch, das macht die Anreise angenehm

Was sind Ihre größten Stärken – und wann können sie zur Schwäche werden?

Was sind Ihre Stärken?

Hier wird Ihre Selbsteinschätzung und Ihr Selbstbild hinterfragt. Damit Sie ein objektiveres Selbstbild erhalten, fragen Sie (senden eine Mail an) Kollegen, Freunde, Bekannte, Partner und bitten um eine Darstellung, worin Sie gut sind und wo noch Entwicklungspotenzial besteht. Sie werden überrascht sein über die Antworten, die Sie erhalten. Denn Dinge, die Ihnen leicht von der Hand gehen, sind für Sie normal und für andere absolute Stärken. Die echte Beschäftigung mit Ihren Stärken (und Schwächen) und die Erkenntnisse daraus stärken Sie im Vorstellungsgespräch.

Ähnliche Fragen:

Welche Fähigkeiten konnten Sie in unterschiedlichen Stellen gut einsetzen?

Welche Arbeiten gehen Ihnen besonders gut von der Hand?

In welchen Bereichen kennen Sie sich sehr gut aus?

In welchem Bereich sind Sie Experte?

Welche drei Eigenschaften oder Verhaltensweisen zeichnen Sie besonders aus?

Antworten:

- A Absolut individuell! Sie können sowohl fachliche Qualifikationen als auch Charaktereigenschaften hervorheben – bitte erarbeiten Sie diese unbedingt.
- B Von Führungskräften: Verantwortungsgefühl, Engagement, Beharrlichkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Innovationsvermögen, analytisches Denken, Kommunikationsstärke, unternehmerisches Denken, Entscheidungsstärke, Blick für das große Ganze, ...
- C Von Fachkräften: Organisationsgeschick, Kreativität, Zuverlässigkeit, Teamfähigkeit, Gewissenhaftigkeit, Belastbarkeit, ...
- D Beim Arbeiten im Team erhalte ich positives Feedback für meine Integrationsfähigkeit.
- E Positive Rückmeldungen erhalte ich für meine Bereitschaft, neue Projekte zu beginnen, kreative Lösungen zu entwickeln und diese auch umzusetzen.
- F Für meine Reden und Vorträge vor großen Gruppen erhalte ich Lob.

Notizen

Was sind Ihre Schwächen?

Finden Sie unverbindliche Schwächen oder wandeln Sie diese in Stärken um. Antworten wie „Ungeduld“, „Ich bin ein Perfektionist“, „Ich arbeite zu viel“ oder „Ich habe keine Schwächen“ sind tabu. Solche Antworten zeigen, dass Sie nicht bereit sind, offen über verbesserungswürdige Charaktermerkmale zu sprechen. Das ist kein idealer Charakterzug, wenn Teamwork oder Führungsverhalten gefragt sind.

Es ist sinnvoll, sich mit den eigenen Schwächen auseinanderzusetzen und ehrlich damit umzugehen. Denn Schwächen sind Stärken, die zum falschen Zeitpunkt oder in der falschen Situation zum Vorschein treten, und sie sind Entwicklungspotenzial.

Siehe auch: Was sind Ihre Stärken?

Ähnliche Fragen:

Wobei tun Sie sich schon einmal schwerer?

Welche Aufgaben sind Ihnen nicht so gut gelungen?

Welche drei positiven Charaktereigenschaften fehlen Ihnen?

Auf welchem Gebiet haben Sie größere Defizite und was gedenken Sie dagegen zu tun?

Antworten:

- A Mein Selbstmarketing halte ich für verbesserungswürdig.
- B Bisweilen bin ich inkonsequent,
- C Im Umgang mit negativen Menschen komme ich schon mal an meine Grenzen.
- D Vor großem Publikum zu sprechen macht mich oft nervös und ich fühle mich unwohl. Seit ich Kurse dazu besuche, fällt es mir aber schon erheblich leichter, Präsentationen zu halten.
- E Auf einen Eingriff in mein Wertesystem reagiere ich empfindlich. Hier hilft nichts anderes, als in die Kommunikation zu gehen

Notizen

Was können Sie für uns tun, was andere nicht können?

Was unterscheidet Sie von anderen?

Über welche zusätzlichen Fähigkeiten, die für das Anforderungsprofil der Position nicht erforderlich sind, aber dienlich, für die Erfüllung der Aufgabe (erweitertes Leistungs- und Erfahrungsspektrum), verfügen Sie?

Ähnliche Fragen:

Warum sollten wir Sie einstellen?

Antworten:

- A Beispiel: Ich spreche Chinesisch und könnte mir vorstellen, dass dies in naher Zukunft auch für Ihr Unternehmen nutzbar ist.
- B Ich möchte unterstreichen, dass ich alle formalen Anforderungen erfülle und sicher bin, dass meine Stärke 1 <Ihr Beispiel> und meine Stärke 2 <Ihr Beispiel> für die Aufgabe von hohem Wert oder großem Nutzen sind.
- C Alle formalen Anforderungen erfülle ich, die anderen kenne ich nicht und gleichzeitig frage ich mich, welche Anforderungen haben Sie darüber hinaus, über die wir noch nicht gesprochen haben?

Notizen

Wie bewerten Sie Ihren Leistungsbeitrag zur Gesamtorganisation im letzten Jahr?

Die wichtige Frage „Was haben Sie konkret, in der jeweiligen Position, zum Unternehmenserfolg beigetragen?“, in einem anderen Gewand. Die Antwort auf diese Frage ist die Grundlage für Ihr Jahresgespräch oder für das Gespräch um eine Gehaltserhöhung. Eine Erklärung ist falsch, es geht hier um ein Vorstellungsgespräch! Berichten Sie über Ihre großen Erfolge mit Zahlen, Daten und Fakten.

Für die Antworten auf diese Frage benötigen Sie Zeit und einen guten Vergleichsmaßstab.

Ähnliche Frage:

Was unternehmen Sie, um die Strategien der Gesamtorganisation in Ihrer Unternehmenseinheit umzusetzen?

Antworten:

- A Die Impulse, die ich mit <Ihr Beispiel> gesetzt habe, haben unser Unternehmen in <Ihr Beispiel> um 12 % nach vorn gebracht.
- B Die Integration von Abteilung A in meinen Bereich hat die geplanten Synergieeffekte um 56 % übertroffen. Vor allem hier <Ihr Beispiel> und hier <Ihr Beispiel>.
- C Meine Initiative, wöchentlich Stand-ups auf Führungsebene einzurichten, hat die Zeit für Meetings mehr als halbiert und wertvolle Energie für X freigemacht.
- D Das neue Recruiting mit Video und Leistungsdiagnostik hat die Erfolgsquote beim Onboarding um X % gesteigert und die Fluktuationsrate um Y % gesenkt.
- E Das von mir initiierte Projekt <Ihr Beispiel> hat unser Unternehmen zum Marktführer, Technologieführer, etc. gemacht.

Notizen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Warum sind Sie entlassen worden?

Insbesondere Personalberater werden Ihnen diese Frage ganz konkret und offen stellen. Vermeiden Sie in jedem Fall, die „Schuld“ nur außerhalb von sich zu suchen. Überlegen Sie genau, welchen Anteil Sie daran hatten. Zeigen Sie, dass Sie zu Reflexion und Selbstkritik fähig sind. Auch wenn die Lage des Unternehmens schlecht war und 20 % aller Stellen abgebaut wurden, gehörten Sie zu den 20 %, die gegangen sind, und nicht zu den 80 %, die geblieben sind. Egal, welche Antwort Sie geben: Rechnen Sie mit Nachfragen.

Ähnliche Fragen:

Was hat zur Trennung geführt?

Antworten:

- A Die „Chemie“ zwischen meinem Chef und mir war nachhaltig belastet und leider liefen meine Klärungsversuche ins Leere, was sicherlich auch daran lag, dass mir ein ruhiges Gespräch mit ihm schwerfiel.
- B Der neue Geschäftsführer hat sein eigenes Team mitgebracht, und für mich war damit mein Engagement quasi beendet. Leider ist es mir nicht gelungen, diese Entscheidung umzudrehen. Das Positive daran ist, dass ich heute hier bin und meiner Karriere einen neuen Kick geben kann.
- C Leider habe ich die Zeichen zu spät erkannt oder auch erkennen wollen, woraus ich jedoch konkret gelernt <Ihr Beispiel> habe.

Notizen

Warum haben Sie gekündigt?

Haben Sie gekündigt oder die Brocken hingeworfen? Die Frage ist heikler, als sie klingt. Es geht um Ihre Wechselmotivation, Ihre Frustrationstoleranz und natürlich auch um Ihre Konfliktfähigkeit. Eine saubere Kette der Wechselmotivationen ist essenziell – siehe Selbstreflexion.

Bedenken Sie: Die Vergangenheit war gut oder sie wird nicht erwähnt!

Ein kritischer Rückblick auf den Chef, die Firma, den Arbeitsweg, das Betriebsklima, die Kantine etc. ist tabu!

Ähnliche Fragen:

Was hat zur Trennung geführt?

Was genau war Ihre Motivation für die Kündigung?

Antworten:

- A Über längere Zeit schon hatte ich das Gefühl, in meiner Position unter meinen Möglichkeiten zu bleiben und mich keiner neuen Herausforderung mehr stellen zu müssen, um mich weiterzuentwickeln.
- B Nach dem Eigentümerwechsel und der Neuausrichtung meines Bereichs war ich dort einfach nicht mehr die beste Besetzung, was weder für mich noch für meinen Arbeitgeber förderlich war.
- C Meine Fortbildungen im Bereich X und mein langfristiger Karriereplan führen konsequent zu meiner Neuorientierung, im guten Einvernehmen mit meinem vorherigen Unternehmen.
- D Es wird oft geraten, alle sieben Jahre den Arbeitgeber zu wechseln, um die eigene persönliche Entwicklung voranzutreiben. In meiner Sicht ist dieser Ansatz, gerade in einer sich rasch wandelnden Arbeitswelt, grundsätzlich sinnvoll. Es sei denn, mein aktueller Arbeitgeber entwickelt sich kontinuierlich und bleibt am Puls der Zeit.

Notizen

Was war Ihr größter Fehler – und was haben Sie daraus gelernt?

Diese Frage zielt in eine ähnliche Richtung wie die nach Ihrer größten Schwäche: Sie verfolgt zum Teil das Ziel, Sie zu verunsichern, zeigt aber auch ein echtes Interesse an Ihren Schwachstellen und den Lektionen, die Sie daraus gezogen haben.

Blicken Sie auf Ihren Lebenslauf zurück, werden Sie sicherlich mindestens eine Entscheidung finden, die im Nachhinein als Fehlentscheidung erscheint. Hätte man das Resultat im Voraus gewusst, hätte man möglicherweise anders entschieden. Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um ehrlich über Ihren größten Fehler oder Ihre größte Fehlentscheidung nachzudenken.

Es ist jedoch wichtig, persönliche Angelegenheiten wie etwa die Partnerwahl außen vor zu lassen. Viel relevanter ist, was Sie aus diesen Fehlern gelernt haben oder wie sich die Situation letztendlich zum Positiven gewendet hat. Ein inspirierendes Beispiel ist Steve Jobs, der einmal sagte, dass seine Entlassung bei Apple im Rückblick das Beste war, was ihm passieren konnte. Nachdem er den anfänglichen Schock überwunden hatte, nahm seine Karriere erst richtig Fahrt auf.

Beachten Sie den Unterschied zwischen Fehler und Misserfolg.

Dazu den  [Podcast Folge 123](#) „Mein größter Fehler oder größter Misserfolg“ anhören.

Ähnliche Fragen:

Welche Idee haben Sie umgesetzt, die grandios gescheitert ist?

Aus welchen Fehlern haben Sie am meisten gelernt?

Welches Ereignis in Ihrem Berufsleben betrachten Sie als Ihren größten Misserfolg?

Antworten:

- A Der Abbruch meines Studiums. Ich habe das nicht mit dem nötigen Ernst verfolgt, doch das hat mich zu dem geführt, was ich heute bin.
- B In meiner Karriere gab es natürlich Momente, in denen ich im Nachhinein andere Entscheidungen getroffen hätte. Eine Situation, die mir besonders im Gedächtnis geblieben ist, <Ihr Beispiel>. Das war ein Fehler, den ich sehr bedauert habe.
- C Allerdings glaube ich fest daran, dass wir aus unseren Fehlern lernen können. Diese Situation <Ihr Beispiel> hat mir das beigebracht. Seitdem habe ich diese Lektion immer im Hinterkopf behalten und angewendet, was dazu geführt hat, dass ich <positiven Veränderungen>.
- D Eine frühere Kündigung, weil ...
- E Eine Auseinandersetzung, in der man mit Vorsatz keinen Konsens gefunden hat, um ein Ziel durchzusetzen. Daran habe ich viel zu lange festgehalten, was mich viel Zeit/Geld/Energie/... gekostet hat.
- F Entgegen meines Bauchgefühls, habe ich einen Mitarbeiter eingestellt, der uns dann noch in der Probezeit verlassen hat. Seither achte ich auf meine Gedanken und lasse mich durch Persönlichkeitstests unterstützen.

Notizen

Warum sollten wir gerade Sie einstellen?

Haben Sie sich mit dem Anforderungsprofil der Position beschäftigt und mit Ihrem Angebotsprofil (Mind Set, Skill Set, Tool Set) verglichen?

Kennen Sie Ihre Stärken und Schwächen, die Sie für diese Position befähigen?

Es ist durchaus legitim, und sogar wünschenswert, eine „Lücke“ zu haben, die Ihre „Entwicklungsmöglichkeit“ ausmacht. Denn sonst wären Sie ja überqualifiziert für die Aufgabe.

Ähnliche Fragen:

Warum sollten wir Sie nicht einstellen? (Antworten Sie immer im Positiven)

Auf welche Punkte achten Sie bei der Auswahl Ihrer neuen Stelle besonders?

Welche Ihrer Stärken könnten Sie in der neuen Position gut einbringen?

Antworten:

- A Die Deckungsgleichheit des Anforderungsprofils mit meinem Leistungs- und Erfahrungsspektrum spricht eindeutig für mich.
- B Insbesondere erfülle ich die Voraussetzungen in Bezug auf ...
- C Insbesondere mit meinen Erfahrungen aus dem Bereich <Ihr Beispiel> kann ich neue Impulse im Bereich der ausgeschriebenen Stelle setzen.
- D Auch wenn meine Erfahrungen in <Ihr Beispiel> begrenzt sind, so kann ich durch schnelle Einarbeitung rasch meine Leistungsfähigkeit beweisen.
- E Auch wenn meine Erfahrungen in <Ihr Beispiel> derzeit noch begrenzt sind, so ist das genau der Bereich, den ich zu meinem Erfahrungsspektrum hinzufügen möchte und der mich antreibt.
- F In Kombination mit meinen Erfahrungen in <Ihr Beispiel> und insbesondere in <Ihr Beispiel> werde ich für große Synergien sorgen können.

Notizen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Erzählen Sie mal etwas über sich!

Bitte lesen Sie Ihren Lebenslauf nicht einfach vor!

Ihr Gesprächspartner möchte den „roten Faden“ in Ihrem Leben und Ihrer Karriere erkennen. Er möchte sehen, ob Sie erläutern können, warum Sie stehen, wo Sie stehen. Damit nehmen Sie auch die Antwort auf die Folgefrage „**Und warum bewerben Sie sich?**“ vorweg.

Besser ist ein kurzer Überblick über die eigenen Erfahrungen und Erfolge, um anschließend auf die eigenen Stärken zu überleiten, die Sie während Ihrer Karrierelaufbahn entwickelt haben und die dem Unternehmen nutzen könnten.

Anekdoten aus Ihrer Vergangenheit und Humor sind wohldosiert einzusetzen. Beides hilft, das Eis zu brechen und sorgt für Sympathie.

Wichtig: Es geht nicht nur um Sie. Es geht um die Bedürfnisse des Gesprächspartners und des Unternehmens – in dieser Reihenfolge.

Nutzen Sie den **Problem-Solution-Learning-Ansatz** für Ihre Geschichte.

Ihre Erfolgsgeschichte ist zwischen 3:20 und maximal 5:50 Minuten lang. Gehen Sie davon aus, dass jede Minute Ihres Vortrags fünf Stunden Vorbereitung erfordert.

Dabei haben Sie die Gelegenheit, bestimmte Themen mehr oder weniger ausführlich zu behandeln und gezielt Schwerpunkte zu setzen. So gewinnt Ihr Gesprächspartner einen Überblick über Ihre Erfahrungen und Fähigkeiten.

Stellen Sie zu Beginn eine Power-Frage!

Antworten:

- A Vertrieb zieht sich wie ein roter Faden durch mein Leben ..., schon früh habe ich erkannt, dass ...
- B Mein Erfolg mit ..., den ich bereits früh in meiner Karriere erzielen konnte, hat ...
- C Mein Thema und meine Stärke war von Kindheit an ..., und hat ...

Anmerkung: Diese Antworten hier sind wesentlich zu kurzgefasst, obwohl es sich um den wichtigsten Teil des Vorstellungsgesprächs handelt. Bitte, hören Sie sich dazu die

 **Podcast Folge 5** „Die Erfolgsgeschichte oder Success Story“ an.

Notizen

Was ist Ihr größter Erfolg, den Sie im Beruf erreicht haben?

Ziel ist es hierbei, ein Highlight aus dem bisherigen Leben zu erfahren und zu sehen, worin Ihre besondere Stärke liegt. Diese Frage kann die Frage nach Stärken ersetzen!

Ähnliche Fragen:

Auf welche Position blicken Sie besonders gern zurück? Aus welchen Gründen?

Erläutern Sie ein konkret messbares Ergebnis in einem für den Arbeitgeber relevanten Bereich mit einigen wichtigen Eigenschaften und Stärken.

Welches Ziel haben Sie verfolgt?

Welches Problem bestand?

Wie waren die Ansätze, Werkzeuge oder Vorgehensweisen, die zur Zielerreichung genutzt wurden? Und wie war das Ergebnis?

Antworten:

- A Besonders stolz bin ich auf den Produktlaunch eines <Ihr Beispiel>, den ich in meinem Praktikum im Verkauf eigenständig umgesetzt habe. Wir wollten innerhalb von drei Monaten eine Distribution von 80 % bei unseren Kunden erreichen. Ich habe dann zusammen mit einer Agentur eine Internetanzeige konzipiert und über das neue Produkt informiert. Mit einem Call-to-Action erzielten wir eine extrem gute Reichweite. Nach drei Monaten hatten wir mit 87 % Distribution bei unseren Kunden unser Ziel sogar deutlich übertroffen!
- B Die Auswahl, Einführung und konsequente Nutzung eines ERP-Systems als Hauptprojektleiter hat viel Zeit beansprucht. Es war eine aufreibende Zeit und dafür war der Erfolg umso mächtiger. Damit habe ich mir einen Namen gemacht.
- C Als mir die Verantwortung für unsere Produktion in China übertragen wurde und ich jede freie Minute mit dem Erlernen der Sprache verbracht und mir dadurch Respekt, aber auch die Kooperation der Mitarbeiter erworben habe.

Notizen

Führung im Zeitalter der KI

Dieses Kapitel ist von entscheidender Bedeutung, da KI nicht mehr nur ein Thema der IT-Abteilung ist, sondern eine zentrale Führungsaufgabe darstellt. Arbeitgeber möchten sichergehen, dass eine Führungskraft diese entscheidende Transformation gestalten kann.

Unternehmen suchen Führungskräfte, die KI nicht nur verstehen, sondern als strategischen Hebel für Wachstum, Effizienz und Innovation einsetzen können. Ihre Antworten müssen zeigen, dass Sie über technisches Grundverständnis hinaus eine klare Vision für die Rolle von KI in Ihrem Verantwortungsbereich und im gesamten Unternehmen haben.

Typische Fragen zur KI-Kompetenz für Führungskräfte:

1. Zur strategischen Vision:

- "Wie sehen Sie die Auswirkungen von KI, insbesondere von generativer KI, auf unsere Branche in den nächsten drei bis fünf Jahren? Welche konkreten Chancen und Bedrohungen leiten Sie daraus für unser Unternehmen ab?"
- "Stellen Sie sich vor, Sie haben ein signifikantes Budget zur Verfügung. Welche KI-Initiative würden Sie als Erstes starten, um unseren größten strategischen Engpass zu lösen, und warum?"

2. Zur Implementierung und Führung:

- "Beschreiben Sie Ihre bisherigen Erfahrungen bei der Einführung von KI- oder Automatisierungsprojekten. Was war die größte Herausforderung – technisch, kulturell oder finanziell – und was haben Sie daraus gelernt?"
- "Wie würden Sie die Organisation und insbesondere Ihre Führungsmannschaft auf eine stärker KI-getriebene Zukunft vorbereiten? Wie managen Sie Ängste und Widerstände?"
- "Wie stellen Sie sicher, dass KI-Initiativen nicht in isolierten Silos enden, sondern einen messbaren Mehrwert für das gesamte Unternehmen schaffen?"

3. Zu Ethik und Risikomanagement:

- "Welchen ethischen Rahmen würden Sie für den Einsatz von KI in unserem Unternehmen vorschlagen, insbesondere in Bezug auf Datenschutz, algorithmische Fairness und Transparenz?"
- "Die Einführung von KI birgt Risiken, von Jobverlusten bis hin zu Reputationsschäden. Wie würden Sie diese Risiken bewerten und proaktiv steuern?"

4. Zur persönlichen Kompetenz:

- "Wie nutzen Sie persönlich KI-Tools (wie ChatGPT, Copilot etc.), um Ihre eigene Produktivität, Kreativität und Entscheidungsfindung als Führungskraft zu verbessern?"
- "Wie halten Sie Ihr Wissen über die rasanten Entwicklungen im Bereich der künstlichen Intelligenz auf dem neuesten Stand?"

5. Zur Messung des Erfolgs:

- "Wie würden Sie den Return on Investment (ROI) von KI-Projekten messen? Welche Metriken würden Sie über reine Kosteneinsparungen hinaus heranziehen?"

Digitalkompetenz und KI

Das Management der digitalen Transformation ist mit dem Bau eines Wolkenkratzers in einer Erdbebenzone vergleichbar: KI und Automatisierung (das Toolset) sind die modernen, effizienten Baukräne, die es ermöglichen, höher und schneller zu bauen. Doch ohne ein solides Fundament aus Vertrauen (die Werte und Einstellung) – also transparente Kommunikation des Bauplans und Einhaltung ethischer Sicherheitsstandards – kann die gesamte Struktur bei der nächsten großen Erschütterung einstürzen. Als Führungskraft sind Sie der Chefingenieur, der nicht nur die Werkzeuge beherrscht, sondern vor allem die Integrität des Fundaments garantiert.

In diesem Kapitel geht es nicht darum, ob Sie programmieren können. Es geht vielmehr darum, ob Sie die Auswirkungen der Technologie auf Ihr Geschäftsmodell und Ihre Teams verstehen. Führungskräfte müssen heute Brückenbauer zwischen technischer Machbarkeit und menschlichem Mehrwert sein.

Die folgenden drei Fragen helfen Ihnen, Ihre Position zur digitalen Transformation zu klären.

Wie nutzen Sie KI im Alltag oder in der Führung?

Der Interviewer testet, ob Sie KI nicht nur kennen, sondern auch können – strategisch, operativ und kulturell.

Es geht um drei Dinge:

Digitale Handlungskompetenz: Nutzt die Führungskraft KI, um Entscheidungen, Prozesse und Kommunikation zu verbessern?

Führungskompetenz: Wie befähigt sie Teams zur sinnvollen Nutzung – statt Verbots- oder Wild-West-Mentalität?

Realismus: Erkennt sie Grenzen (Bias, Qualität, Sicherheit), statt KI als Wunderwaffe zu verkaufen?

Unklare, hypegetriebene oder zu technische Antworten sind hier Killer.

A KI als Management-Assistenz + Governance

Ich nutze KI täglich als analytischen Sparringspartner: zur Verdichtung komplexer Informationen, zur Strukturierung von Entscheidungen und zur Szenarioanalyse. In meinen Teams habe ich klare Leitplanken etabliert – was wir automatisieren, wie wir Quellen validieren und wie wir Transparenz sicherstellen. Der Mehrwert entsteht nicht durch Tools, sondern durch die Fähigkeit, bessere Entscheidungen schneller zu treffen.

B KI als Hebel für Produktivität & Alignment

Ich setze KI vor allem ein, um Kommunikations- und Abstimmungsaufwand zu reduzieren. Reports, Briefings, Memos und Kundenvorbereitungen entstehen heute deutlich schneller und konsistenter. Gleichzeitig nutze ich KI, um Teams zu befähigen: Jeder Mitarbeitende hat Zugriff auf Toolkits, Beispiel-Prompts und klare Standards. Dadurch entsteht ein gemeinsames digitales Verständnis statt individueller Insellösungen.

C KI als kultureller Transformationsmotor

Für mich ist KI ein Enabler für eine lernende Organisation. Ich nutze sie, um Hypothesen zu prüfen, Feedbackprozesse zu beschleunigen und Innovationszyklen zu verkürzen. Entscheidend ist, dass KI kein Selbstzweck bleibt: Wir koppeln jede Nutzung an ein messbares Ziel – Zeitgewinn, Qualitätssteigerung oder Risikoreduktion. So bleibt die Technologie im Dienst der Strategie, nicht umgekehrt.

Sie fahren mit dem Auto durch eine stürmische Nacht ...

Komplexe Aufgaben, die zeigen, ob Sie außerhalb des Rahmens denken.

Diese Frage von Jim Ballard, aus seinem Buch „Mind Like Water: Keeping Your Balance in a Chaotic World“ beantworten der Großteil der Bewerber falsch.

Die Aufgabe: „Sie fahren mit dem Auto durch eine stürmische und regnerische Nacht. Sie kommen an einer Bushaltestelle vorbei und sehen, dass dort drei Menschen warten.

1. Eine alte Dame, die kurz davor ist, zu sterben.
2. Ein alter Freund, der einmal Ihr Leben gerettet hat und schnell heim muss.
3. Der perfekte Mann/die perfekte Frau Ihrer Träume.

Sie wissen, dass Sie in Ihrem Auto nur eine weitere Person mitnehmen können. Wenn Sie die alte Dame wählen, könnten Sie ein Leben retten. Wenn Sie Ihren alten Freund mitnehmen, der einmal Ihr Leben gerettet hat, ist das die perfekte Gelegenheit, sich bei ihm zu bedanken. In beiden Fällen jedoch würden Sie wahrscheinlich nie wieder auf Ihre große Liebe treffen.“

Was tun Sie?

Antwort:

- A Sie geben Ihrem Freund das Auto, der die alte Dame ins Krankenhaus bringt, und Sie warten mit dem perfekten Mann/der perfekten Frau auf den Bus.

Notizen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Weitere kuriose Fragen

Das Repertoire an dieser Art Fragen ist unerschöpflich. Gelassenheit und Humor sind weiterhin gefragt.

Und Sie wissen nun: **Ihr Gesicht spricht Bände!**

Fragen:

Was ist Ihre Lieblingsstraße bei Monopoly?

Wenn Sie einen Song wählen könnten, der gespielt wird, sobald Sie einen Raum betreten – welcher wäre es?

Wie würden Sie versuchen, in einer Menschenmenge herauszuragen?

An diesem Punkt in Ihrem Leben: Würden Sie lieber lernen oder Geld verdienen?

Was würden Sie tun, wenn Sie im Lotto gewinnen?

Welche drei Dinge würden Sie auf eine einsame Insel mitnehmen?

Wie viele Briefkästen der Deutschen Post stehen auf den Straßen Deutschlands?

Wie viele Smarties passen in einen VW-Bus?

Wenn Sie alles Geld der Welt hätten, was würden Sie als Unternehmer damit tun?

Wenn der Schokoriegel Mars eine Person wäre, wie wäre sie?

Wenn Sie alle Wohnungen in NRW mit Parkett ausstatten wollten, wie viel Holz müsste im Schwarzwald abgeholzt werden?

Wie hoch wäre das Honorar, um alle Fenster in Köln zu putzen?

Wenn Sie mit nur einem Satz in Erinnerung bleiben könnten – wie würde dieser lauten?

Haben Sie noch Fragen?

Dies ist ein Signal, dass sich das Gespräch dem Ende zuneigt.

Natürlich haben Sie noch Fragen, aber keine tiefgehenden oder detaillierten, durch die sich das Gespräch in die Länge zieht oder durch die Sie Ihre Gesprächspartner in Verlegenheit bringen, weil sie nicht antworten können oder wollen.

Jetzt haben Sie noch einmal die Chance, alles kaputtzumachen, was Sie vorher mühsam aufgebaut haben – seien Sie also vorsichtig!

Tabu-Fragen, zumindest zu diesem heiklen Zeitpunkt, sind: – vermögenswirksame Leistungen, Kantine, Arbeitsplatz, Dienstwagenregelung, Überstunden etc.

Wenn Ihr Gesprächspartner zu den Inhabern des Unternehmens gehört, können Fragen wie: „Worin unterscheiden Sie sehr gute Mitarbeiter von guten Mitarbeitern? zielführend sein.

Die Gelegenheit für diese Frage muss jedoch passen! Nun erhalten Sie von Ihrem Gegenüber seine persönlichen Werte erläutert. Sie erfahren, worauf er oder sie Wert legt und was ihn oder sie stört. Überlegen Sie anschließend, ob Sie damit dauerhaft konform gehen können.

Beginnen Sie mit „Danke“ und verzichten Sie unbedingt auf Bewertungen wie „Das hat mir gut gefallen!“

Ähnliche Fragen:

siehe auch »Fragen, die Sie stellen können und sollten«

Allerdings sind diese Fragen besser im Verlauf des Gespräches und als Gegenfrage geeignet als zum Schluss.

Antworten:

- A Danke, alle meine Fragen sind im Gespräch geklärt worden. Ist bei Ihnen noch etwas offengeblieben, dann würde ich jetzt noch die Chance nutzen und dieses noch klären, darüber hinaus interessiert mich natürlich die weitere Vorgehensweise im Prozess.
- B Danke, alle meine Fragen sind im Gespräch geklärt worden. Wie ist die weitere Vorgehensweise im Bewerbungsprozess?
- C Danke, alle meine Fragen sind im Gespräch geklärt worden. Gibt es noch offene Punkte, die ich noch nicht zu Ihrer Zufriedenheit beantwortet habe? Gern möchte die letzte Chance nutzen, die Dinge ins richtige Licht zu setzen.
- D Danke, alle meine Fragen sind im Gespräch geklärt worden. Wobei ..., ein Punkt interessiert mich noch. Welche Herausforderung sehen Sie primär, der ich mich stellen muss, um schnell einen großen Beitrag zum Unternehmenserfolg beizutragen?
- E Herzlichen Dank für das angenehme Gespräch. Nun, eine letzte, eher persönliche Frage möchte ich noch an Sie richten: Worin unterscheiden Sie sehr gute Mitarbeiter von guten Mitarbeitern?
- F Danke, alle meine Fragen sind im Gespräch geklärt worden. Wobei ..., ein Punkt interessiert mich noch aus Ihrer Sicht: Was, in einem Satz, unterscheidet Ihr Unternehmen von anderen in der Branche?
- G Herzlichen Dank für das sehr angenehme Gespräch. Wobei ..., ein Punkt interessiert mich noch aus Ihrer Sicht: Auf welchen Erfolg, in den vergangenen Jahren, ist Ihr Unternehmen besonders stolz?

H Insbesondere für Verkäufer, die Abschlussfrage: Herzlichen Dank für das sehr angenehme Gespräch. Für mich konnte ich noch einmal mehr bestärken, dass ich in Ihrem Unternehmen meinen Beitrag zum Erfolg leisten kann. Es kommt natürlich auf Ihre Meinung an, meine Damen und Herren – wie ist Ihre Meinung?

Fragen, die Sie stellen können und sollten

Bereiten Sie „Ihre Fragen“ akribisch vor und notieren Sie diese. Gerne darf Ihr Gesprächspartner sehen, dass Sie sich vorbereitet haben, indem Sie Ihren Notizblock offen auf den Tisch legen.

Ähnliche Fragen:

Haben Sie noch Fragen?

(Sie können sich auf diese Frage verlassen und sollten vorbereitet sein!)

Fragen:

- A Seit wann ist die Stelle unbesetzt?
- B Werde ich von meinem Vorgänger eingearbeitet?
- C Wie werden Talente und Stärken bei Ihnen gefördert?
- D Welche Herausforderungen erwarten mich in den ersten 100 Tagen?
- E Welchen Herausforderungen muss sich Ihr Unternehmen aktuell stellen?
- F Welche Persönlichkeit wünschen Sie sich vom künftigen Mitarbeiter an Ihrer Seite?
- G Welche Initiativen erwarten Sie konkret von mir?
- H Welche Kompetenzen und Befugnisse sind mit dieser Stelle verbunden?
- I Warum ist die Stelle vakant?
- J Ist die Position neu geschaffen worden?
- K Ist mein Vorgänger befördert worden?
- L Ist mein Vorgänger noch im Unternehmen?
- M Wie lange hat mein Vorgänger in der Position gearbeitet?

(Sie können damit indirekt herausfinden, wie schnell sich das Jobkarussell in diesem Unternehmen dreht.)

Notizen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Die Essenz

Vorstellungsgespräche sind kein Ort für Selbstdarstellung.

Sie sind auch kein Wettbewerb um die besten Formulierungen.

Es sind Situationen, in denen Entscheidungen vorbereitet werden – auf beiden Seiten.

Wer auf Fach- und Führungsebene spricht, wird nicht primär nach seiner Qualifikation beurteilt. Diese wird in der Regel vorausgesetzt. Entscheidend ist, wie Erfahrung eingeordnet wird, wie Verantwortung sichtbar wird und welche Haltung im Gespräch spürbar wird.

Dieses Buch liefert keine Antworten, die man auswendig lernen könnte. Es stellt Fragen, bietet Denkmodelle an und zeigt Strukturen auf, mit denen berufliche Erfahrung präziser betrachtet werden kann. Nicht, um Gespräche zu kontrollieren, sondern um sie bewusst zu führen.

Klarheit entsteht nicht im Gespräch selbst. Sie entsteht davor. In der Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte, den eigenen Entscheidungen und der Rolle, die man übernehmen will – und übernehmen kann.

Wer diese Klarheit gewonnen hat, muss im Gespräch nicht überzeugen. Wirkung entsteht dann nicht durch Technik, sondern durch Stimmigkeit. Aussagen greifen ineinander, Entscheidungen werden nachvollziehbar und Verantwortung wird glaubwürdig.

Am Ende bleibt keine Checkliste.

Es bleibt eine Haltung: Gespräche nicht als Prüfung, sondern als gemeinsamen Entscheidungsraum zu verstehen. Wer diesen Raum führen kann, wird nicht ausgewählt – er entscheidet.

Mögliche nächste Schritte

Wer das Buch bis hierhin gelesen hat, wird festgestellt haben, dass Klarheit nicht automatisch zu einer Entscheidung führt. Häufig entsteht vielmehr die Frage, wie die eigenen Überlegungen weiter vertieft, überprüft oder im Alltag präsent gehalten werden können.

Für eine erste Einordnung der eigenen Situation gibt es auf unserer Website einen strukturierten **Karriere-Check**. Er dient der Standortbestimmung und hilft dabei, offene Fragen, Zielrichtungen und mögliche Spannungsfelder systematisch zu reflektieren. Der Check ist als Orientierung gedacht, nicht als Entscheidungshilfe.

Leser, die ihre Auseinandersetzung vertiefen und eigenständig weiterarbeiten möchten, finden mit der **Digitalen Karrierewerkstatt** ein **umfangreiches Selbstarbeitsformat**. Der Online-Kurs führt den im Buch beschriebenen Denk- und Arbeitsansatz konsequent fort und setzt auf eigenverantwortliche Auseinandersetzung statt auf persönliche Begleitung.

Ergänzend stehen begleitende Formate zur Verfügung, die nicht linear genutzt werden müssen. Die **App zum Buch für iOS und Android** dient als situatives Arbeits- und Erinnerungsinstrument für einzelne Fragen, Denkmodelle oder Gesprächssituationen.

Darüber hinaus gibt es zwei **Podcast**-Formate. Ein fortlaufender Podcast greift seit mehreren Jahren typische Bewerbungssituationen, Entscheidungslogiken und Beobachtungen aus der Praxis auf. Ergänzt wird er durch eine kompakte Podcast-Reihe mit sieben Folgen, die zentrale Aspekte noch einmal fokussiert einordnet.

Alle genannten Formate verstehen sich nicht als notwendige Fortsetzung dieses Buches. Sie sind optionale Ergänzungen für unterschiedliche Arbeitsweisen und Präferenzen. Welche davon sinnvoll sind – oder ob es bei der Lektüre dieses Buches bleibt – ist Teil der eigenen Entscheidung.

Klarheit entsteht nicht durch mehr Angebote. Sie entsteht durch bewusste Auseinandersetzung. Dieses Buch hat einen Denkraum geliefert. Wie damit weitergearbeitet wird, liegt beim Leser.

Alle Details finden Sie unter:

<https://karriere-werkstatt.com/unsere-werkzeuge/>

„Stimmig zum Traumjob“

Seit mehreren Jahren erscheint ein Podcast, der berufliche Veränderung, Bewerbungssituationen und typische Gesprächsdynamiken aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet.

Die Episoden greifen reale Situationen auf, diskutieren Entscheidungslogiken und ordnen Beobachtungen aus der Praxis ein. Der Podcast ist kein Begleitkurs zum Buch, sondern ein eigenständiges Reflexionsformat.

Der Podcast ist unter anderem auf Spotify verfügbar:

<https://open.spotify.com/show/24qr1rvu0OEwolMyXNs3nR>

„7 Impulse“

Ergänzend dazu gibt es eine kompakte Podcast-Reihe mit sieben Folgen und einer Bonus-Episode. Dieses Format ist bewusst begrenzt und führt strukturiert durch zentrale Fragen und typische Stolperstellen im Bewerbungsprozess.

Die Reihe ist als konzentrierte, in sich geschlossene Einheit konzipiert und eignet sich für Leser, die die grundlegenden Aspekte noch einmal fokussiert durchdenken möchten.

Auch dieses Format ist auf Spotify verfügbar:

<https://open.spotify.com/show/2W88yWaMazR2cXY9ESiuo2>

Wie Sie weiterarbeiten können

Der Karriere-Check

Wer sich nach der Lektüre dieses Buches fragt, wie die eigenen Überlegungen konkret eingeordnet werden können, findet auf unserer Website einen strukturierten Einstieg.

Der **Karriere-Check** dient der Standortbestimmung. Er hilft dabei, die eigene Situation, Zielrichtung und offene Fragen systematisch zu reflektieren – unabhängig davon, wie der nächste Schritt letztlich aussieht.

Der Check ist bewusst als erster Schritt konzipiert. Nicht als Entscheidung, sondern als Klärung.

Weitere Informationen finden sich unter:

<https://karriere-werkstatt.com/karriere-check/>

Digitale Karrierewerkstatt

Für Leser, die ihre Vorbereitung eigenständig, vertieft und systematisch fortsetzen möchten, gibt es die **Digitale Karrierewerkstatt**.

Der Online-Kurs ist als umfassendes Selbstarbeitsformat angelegt. Er enthält Videomodule, strukturierte Arbeitsunterlagen und vertiefende Übungen, die den im Buch beschriebenen Denk- und Arbeitsansatz konsequent weiterführen.

Das Format richtet sich an Menschen, die bereit sind, Zeit und Aufmerksamkeit in ihre berufliche Klärung zu investieren und Verantwortung für den eigenen Prozess zu übernehmen. Es ersetzt kein Gespräch, sondern verlangt Eigenarbeit.

Weitere Informationen finden sich unter:

<https://karriere-werkstatt.com/die-digitale-karriere-werkstatt/>

Der Kontakt zu den Autoren

Peter Mörs

<https://www.linkedin.com/in/peter-moers-experte-berufliche-neuorientierung-und-outplacement/>

Marc Huybreghs

<https://www.linkedin.com/in/marc-huybreghs/>

Quellenverzeichnis

Jim Ballard - „Mind Like Water: Keeping Your Balance in a Chaotic World”

<https://www.glassdoor.de/blog/vorstellungsgespraech-40-fragen-und-antworten/>

<https://karrierebibel.de/>

<https://www.diepresse.com/>

<https://www.xing.com>

<https://www.linkedin.com>

Sowie aus vielen inspirierenden Gesprächen mit meinen sehr geschätzten Klientinnen und Klienten, die ich auf ihrem Weg zum Traumjob begleiten durfte.

Mein Dank gilt auch meinen vielen Kolleginnen und Kollegen und den tiefen Gesprächen zu den Herausforderungen des Arbeitsmarktes.

Impressum

© 2026

Peter Mörs · Marc Huybreghs

Herausgeber:

NCN GmbH

Anrather Straße 21

47877 Willich

Deutschland

E-Mail: kontakt@ncn-ag.com

Website: www.ncn-ag.com

Alle Rechte vorbehalten.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Herausgebers unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Auflagen:

1. Auflage 2021
2. Auflage 2023
3. Auflage 2026

Haftungsausschluss

Die Inhalte dieses Buches wurden mit größtmöglicher Sorgfalt und auf Basis praktischer Erfahrung erstellt. Sie dienen der allgemeinen Information, Reflexion und Einordnung beruflicher Fragestellungen.

Dieses Buch stellt **keine individuelle Beratung**, keine Rechts-, Steuer- oder Unternehmensberatung und **keine verbindliche Handlungsempfehlung** dar.

Die dargestellten Überlegungen, Modelle und Einschätzungen ersetzen keine persönliche Analyse der jeweiligen beruflichen Situation.

Berufliche Entscheidungen – insbesondere im Kontext von Bewerbungsgesprächen, Vertragsverhandlungen oder Karrierewechsels – sind stets von individuellen, unternehmensspezifischen und marktbezogenen Faktoren abhängig.

Für Entscheidungen, die auf Grundlage der Inhalte dieses Buches getroffen werden, übernehmen Autor und Herausgeber keine Haftung.

Die Verantwortung für die Umsetzung von Gedanken, Impulsen und Ansätzen aus diesem Buch liegt ausschließlich beim Leser.