

VR Training for Job Interview Preparation

Instruction Manual for Setup, Use, and Adjustment

Leuphana University Lüneburg

Digital Transformation Lab for Teaching and Learning (DigiTaL)

Funded by **Stiftung Innovation Hochschullehre**

Collaborators:

Yannik A. Escher

Hannes M. Petrowsky

Poldi Kuhl

David D. Loschelder

Publication Date: 01.11.2024

Licensed under the **CC-By Attribution 4.0 International**

CONTENT

REQUIREMENTS	3
<i>Technical setup</i>	3
START THE TRAINING	4
GUIDE THE INTERVIEW	5
<i>Interview structure</i>	5
<i>Instructor view</i>	5
Videoplayer	6
Interview guide	6
Feedback monitoring	7
Feedback scales	7
<i>Feedback export</i>	7
ADVANCED SETTINGS (coding needed—completely optional)	8
<i>Technical setup</i>	8
<i>Job position names</i>	8
<i>Salary ranges</i>	9
<i>Colors used for video buttons</i>	10
<i>Colors or description assigned to videos</i>	10
<i>Replacing videos</i>	10
<i>Feedback scales</i>	11
<i>Color coding for the feedback scales</i>	11
<i>Change feedback toggles</i>	11
APPENDIX	12
<i>Interview questions for the English job interview</i>	12
<i>Interview questions for the German job interview</i>	21

REQUIREMENTS

1 – Hardware:

- Meta Quest 2 / Meta Quest 3
- Meta Quest Link Cable
- (Laptop/computer for executing software)

2 – Software:

- Meta Quest Link

Technical setup

For the setup of the headset, please refer to the Meta help page for setting up the Meta Quest headset. Please note, that both for the setup and the connection, Meta requests a Meta account (to link laptop/computer with the Meta Quest headset) and developer mode needs to be activated on the Meta Quest headset.

<https://www.meta.com/en-gb/help/quest/articles/getting-started/getting-started-with-quest-2/>

After this, follow these steps:

1 – Download the job interview training to your local laptop/computer drive (both German and English versions are available)

2 – Ensure the Meta Quest headset is fully charged and the controllers have sufficient battery power

3 – Connect Meta Quest headset to your laptop/computer with the Meta Quest Link Cable

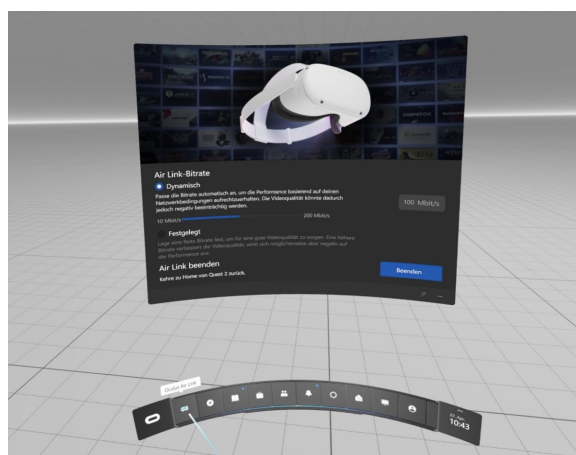
4 – Start Meta Quest software on your laptop/computer

5 – In the Meta Quest software, navigate to “Settings” -> “General” and allow “Unknown sources”

6 – Start Quest Link function on VR headset Meta Quest headset (See “Set up Link” section:

<https://www.meta.com/en-gb/help/quest/articles/headsets-and-accessories/oculus-link/connect-with-air-link/>)

7 – If link between laptop/computer and VR headset has been successfully established, the VR headset should display a blank white space in the background (something like this):



8 – Open the downloaded job interview training folder and launch the “JobInterviewTraining_deutsch” or “JobInterviewTraining_english” application

START THE TRAINING

1 – Enter the requested information (including demographic data and choose job position)

The screenshot shows a mobile application interface for entering personal data. The form is titled "Personal data" and includes the following fields and options:

- Name: Kim
- Job title: Kandidat
- Profession: Psychology
- Age: 22
- Gender: Radio buttons for m, f, and d, with 'd' selected.
- Job position: Checkboxes for Health Psychology (checked), Organizational Development, and Human Resources (In-House).
- A red "Start" button is located at the bottom right.

2 – By clicking on the red “Start” button at the bottom, the control view is activated, and you can start the training simulation (see below). The participant will be located in the empty interview room.

Important note

You can also use the training for students and job applicants outside of the three prespecified job positions. The selected job position does not impact the progression of the job interview—it only defines the recommended salary ranges that are displayed in the salary negotiation at the end of the training (based on actual salary ranges for these positions, see below). You can choose to ignore these recommendations and manually accept or decline any salary request of the participant. This makes the training universally applicable.

Default options (annual salary):

Job position	Range <i>Accept offer</i>	Too high <i>Renegotiate</i>	Way too high <i>Renegotiate</i>	Above range <i>Decline offer</i>
Health psychology	43.500-62.500€	62.501-67.500€	67.501-72.500€	Over 72.500€
Organizational development	46.500-65.500€	65.501-70.500€	70.501-75.500€	Over 75.500€
Human Resources	36.000-58.000€	58.001-63.000€	63.001-68.000€	Over 68.000€

By default, in the salary negotiation section, salary demands within or below the range are recommended to be accepted.

GUIDE THE INTERVIEW

Interview structure

The interview follows a semi-standardized structure, arranged in a set of interview blocks. Within each block, follow-up questions can be asked. Once the block is terminated and you move to the next block, the terminated block cannot be accessed again in the same training.

The structure is as follows:

- Introduction – self-presentation of the applicant
- Applicant’s strengths and weaknesses
- Applicant’s previous challenges (and how they overcame them)
- Applicant’s goals for further development
- Applicant’s aspirations – where to be in five years
- Situative question 1 – customer complaint (in the German version, alternatively: help a colleague or leadership conflict; see Appendix)
- Situative question 2 – team conflict
- Brain teaser – chocolate production
- Salary negotiation – salary request
- Salary negotiation – further issues
- End of job interview – final decision

A full list of interview questions in both versions is given in the appendix of this document.

Instructor view

The instructor view is divided in four panels: The interview guide (top left), the video player (top right), the feedback monitoring (bottom left), and the feedback scales (bottom right).

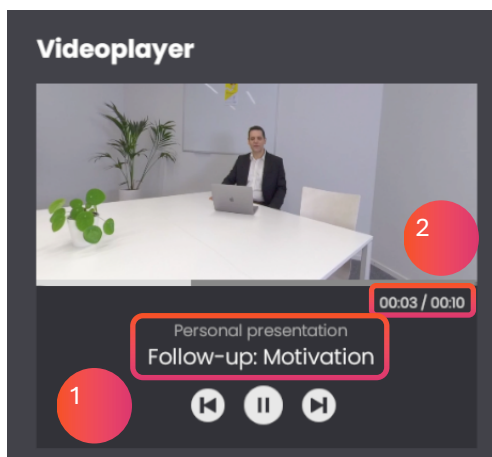
The screenshot displays the instructor view interface for job interview training. The interface is organized into four main panels:

- Control Panel:** Contains a list of interview blocks with play buttons and progress indicators. The blocks include:
 - All perfect - continue with strengths and weaknesses.
 - Follow-up: Benefit for company
 - Follow-up: Motivation for application for job
 - Asking about company values
 - Follow-up: Previous professional experience and activities
 - Follow-up: Current activity
- Videoplayer Panel:** Shows a video player with a video titled "Personal presentation" and "Follow-up: Motivation". The video is currently at 00:08 / 01:01.
- Monitoring Panel:** Displays three monitoring items with checkboxes:
 - Names motivation: Applicant presents motives for application
 - Names reference to company: Applicant refers specifically to aspects of the company, such as its values, history, current events, ...
 - Names new information: Applicant mentions new aspects that go beyond the classic CV
 - Names work experience: Applicant describes previous professional activities and occupations
- Feedback Panel:** Contains five feedback scales, each with a "Reset" button and a 5-point scale:
 - Self-confidence
 - Reflective ability
 - Linguistic ability
 - Reference to company
 - Connectivity/depth

The top navigation bar includes "Control View | Job interview training", "Skip to Negotiation", "Restart", a timer showing "01:03", and "Personal data" with a dropdown arrow.

Videoplayer

In the videoplayer panel, the current video and interview block (1), and the video time (2) are displayed. It is possible to pause the video at any time. Once the HR manager has finished speaking, a looped filler video is automatically played. While the filler video is playing, the applicants give their answers to the questions. Once the applicant is finished, the instructor selects the next video from the selection of possible videos (see “interview guide” below). All videos except for the filler videos can be skipped (jump to the next filler video immediately).

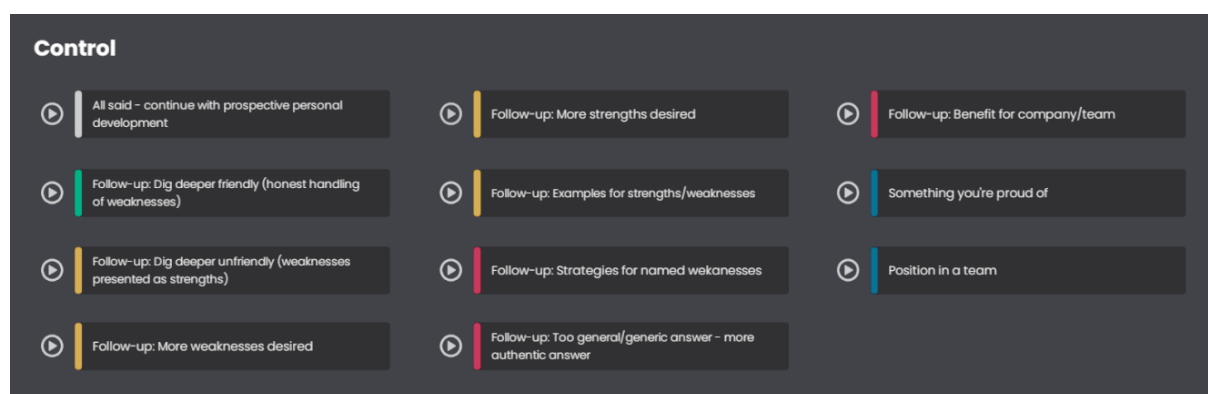


Interview guide

In the interview guide, the potential next videos are displayed. By clicking on one of the buttons, the respective video will be played immediately. The videos are color coded in different categories:

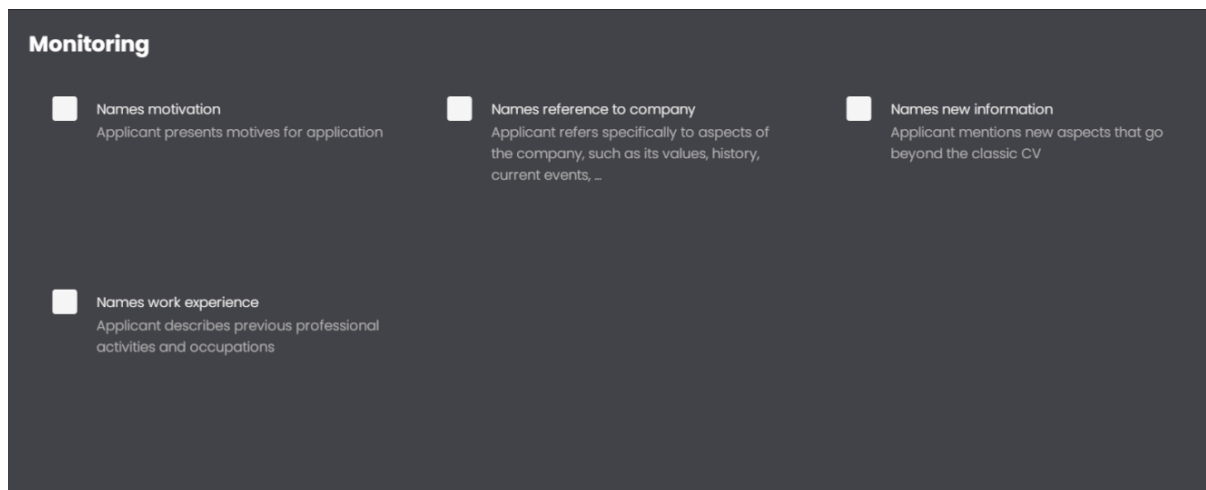
- *White* for transition videos (with clicking a white video, the interview block is terminated, and the next block is instantiated; see interview structure)
- *Green* for easy follow-up questions
- *Yellow* videos for more difficult follow-up questions
- *Red* for hard and/or tricky follow-up questions
- *Blue* for additional, not directly related, questions

You can click the play icon or the description to choose the video. The video is played immediately and overrides the currently displayed video.



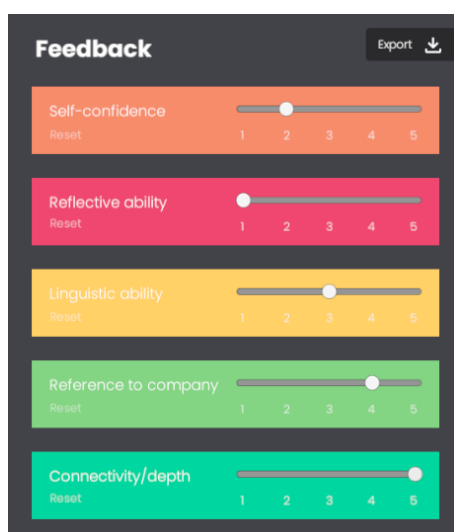
Feedback monitoring

For each interview block, different feedback toggles can be checked. An overview of the checked toggles can be exported at the end of the training and can serve as feedback for the applicant's performance and areas of improvement. These feedback indicators are specific for each interview block and are reset once the interview block is terminated. It is voluntary for the interview instructor to make use of this feedback.



Feedback scales

Similarly, feedback scales can be used to rate the participant's general performance across the whole interview on five soft skills. These feedback indicators are not specific for each interview block and pertain over the course of the interview. It is voluntary for the interview instructor to make use of this feedback.



Feedback export

The feedback and export data (including history of displayed videos) is saved continuously during training. At the end of the training, this data record is saved in the downloaded folder under `JobInterviewTraining_deutsch_Data/StreamingAssets/Export` (German version) or under `JobInterviewTraining_english_Data/StreamingAssets/Export` (English version) and can be downloaded there as a csv file. There is no automatic calculation or creation of a PDF report.

ADVANCED SETTINGS (coding needed—completely optional)

Technical setup

To customize the VR job interview training, **please contact the authors to obtain the job interview project folder** instead of the application. Additionally, ensure the following software is installed:

- Unity – Version 2022.3.48f1
- Unity Hub

To customize the VR job interview training, open the job interview project via Unity Hub (by clicking on “Open” and searching for the downloaded project; install Unity version 2022.3.48f1 if needed)

Please note that for these advanced settings, some coding is needed (i.e., Microsoft Visual Basic or another C# programming environment needs to be installed). Advanced settings are only necessary if changes to the current form of the training want to be made. The following manual describes the steps to change the following:

- Job position names
- Salary ranges
- Color coding for the video buttons
- Colors or description assigned to videos
- Replacing videos
- Feedback scales
- Color coding for the feedback scales
- Change feedback toggles

Job position names

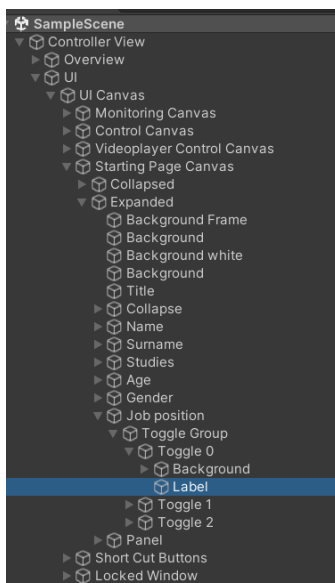
First, access the C#-script named “ParticipantUI” under the folder Assets/Scripts on your file browser. Please only change the variable JobPositionText (written in red). Note that the job position names do not impact the progression of the job interview.

```

if (ToggleJobPosition0.isOn)
{
    JobPosition = 0;
    JobPositionText = "Health psychology";           // change job position 1 here
}
else if (ToggleJobPosition1.isOn)
{
    JobPosition = 1;
    JobPositionText = "Organizational development"; // change job position 2 here
}
else if (ToggleJobPosition2.isOn)
{
    JobPosition = 2;
    JobPositionText = "Human Resources (In-House)"; // change job position 3 here
}
else
{
    JobPosition = 0;
    JobPositionText = "NA";
}

```

Second, you need to change the labels for the personal data entry form (UI). You can access these labels via the hierarchy under: Controller View > UI > UI Canvas > Starting Page Canvas > Expanded > Job position > Toggle Group > Toggle 0 [or 1/2] > Label (see highlighted element below).



Salary ranges

First, access the C#-script named “Negotiation” under Assets/Scripts on your file browser. You can change the salary ranges for one job position or for all job positions (see job position names above).

You have three relevant limits (see also default options for salary above).

- All demands below the **first upper limit**: Accepted.
- All demands between the first upper limit and the **second upper limit**: Renegotiate.
- All demands between the second upper limit and the **third upper limit**: Renegotiate.
- All demands above the third upper limit: Declined.

The lower limit is not relevant for the negotiation section. However, please also adjust the lower limit in a reasonable way. Again, please note that you can still choose to ignore these recommendations in the negotiation salary and manually accept or decline any salary request of the participant.

```

if(ParticipantUI.JobPosition == 0) // change salary range for job position 1 here
{
    LowerLimit = 43500.0f;
    Limit = 62500.0f;
    UpperLimit = 67500.0f;
    UpperLimit2 = 72500.0f;
}
else if(ParticipantUI.JobPosition == 1) // change salary range for job position 2 here
{
    LowerLimit = 46500.0f;
    Limit = 65500.0f;
    UpperLimit = 70500.0f;
    UpperLimit2 = 75500.0f;
}
else if(ParticipantUI.JobPosition == 2) // change salary range for job position 3 here
{
    LowerLimit = 36000.0f;
    Limit = 58000.0f;
    UpperLimit = 63000.0f;
    UpperLimit2 = 68000.0f;
}
else // change salary range for job position 1 here again
{
    LowerLimit = 43500.0f;
    Limit = 62500.0f;
    UpperLimit = 67500.0f;
    UpperLimit2 = 72500.0f;
}

```

Colors used for video buttons

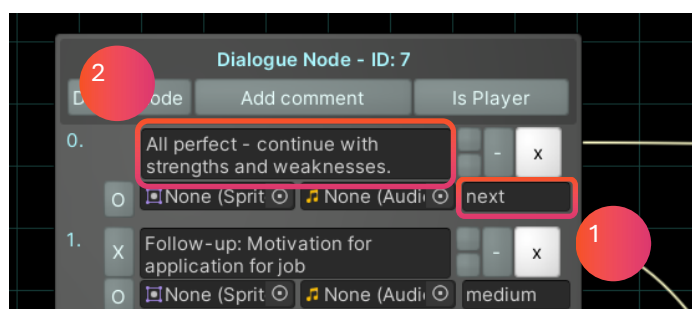
First, select the UI Manager, which is a child of the videoPlayer, in the Hierarchy. In the Unity Inspector, you can then change the color for Easy, Medium, Hard, or Single Questions (see Interview Guide). You can either use the color picker or define the color using RGB/HEX codes.



Colors or description assigned to videos

First, select the UI Manager, which is a child of the videoPlayer, in the Hierarchy. In the Unity Inspector, under the component VIDE_Assign (Script), choose “Open VIDE Editor”. A new pop window opens, where the interview tree can be adapted (see Documentation VIDE for more information).

You can change the color code (1; see above) and the video/button description (2) for each video. Importantly, after every change, the VIDE dialogue needs to be unloaded and preloaded again in the Inspector. For more in-depth adaptations to the VIDE dialogue, please refer to the VIDE documentation.

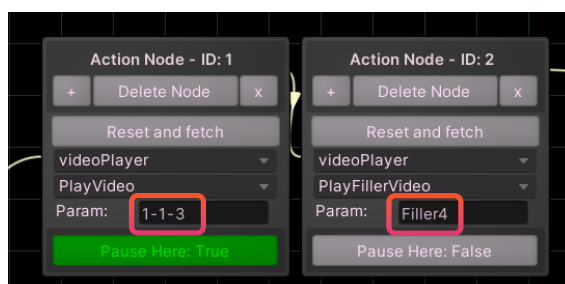


Replacing videos

To completely replace videos and adjust the interview structure, two steps need to be taken.

First, you need to import the new videos to the project folder and save them under Assets/Resources. The videos need to be 360-degree videos and are to be rendered on both eyes (size: 3840 x 1770).

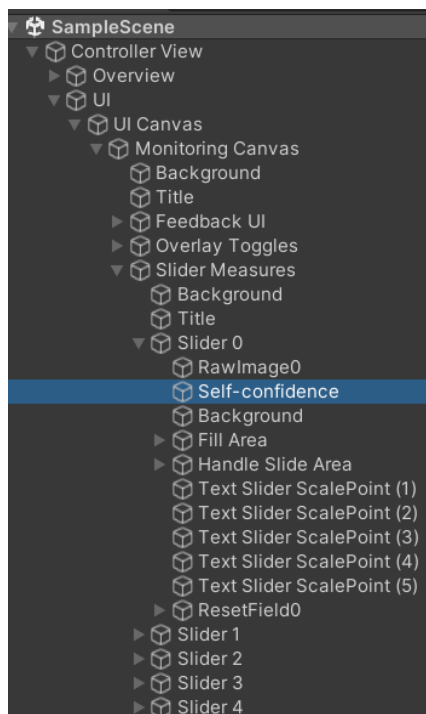
Second, you need to adapt the VIDE interview tree. The first action node (1) calls the substantial interview question video (e.g., question on personal motivation in video “1-1-3”). After this, the second action node (2) automatically calls the filler video that follows immediately after (e.g., filler video “Filler4”; looped by default). You can change both action nodes and videos, respectively. For all other adjustments, please refer to the VIDE documentation.



Feedback scales

First, select the slider in the Hierarchy. All Sliders are under Controller View > UI > UI Canvas > Monitoring Canvas > Slider Measures.

To change the name of the scale, select the corresponding Slider and change the Text component as well as the title of this component (see highlighted element below).



Color coding for the feedback scales

First, access the C#-script named "ColorSlider" under Assets/Scripts.

You can change the colors for the slider values from 1 through 5. In the example below, colors are given in float RGB codes (relative RGB). The last digits display the alpha/transparency value for each color.

```
Color[] colors = {
    new Color(0.937f, 0.278f, 0.435f, 1f),
    new Color(0.969f, 0.549f, 0.420f, 1f),
    new Color(1f, 0.819f, 0.400f, 1f),
    new Color(0.514f, 0.831f, 0.514f, 1f),
    new Color(0.024f, 0.839f, 0.627f, 1f)};
```

Change feedback toggles

Feedback toggles are predefined over the DMN.csv file under Asset/Resources/DMN. Toggles need to be set consistently for each interview block. A total of six toggles is possible for each interview block. The file needs to be saved as a csv- file. Please do not change the structure of the document.

APPENDIX

These are the script texts used as the basis for the interview. Please note that minor deviations are possible and are not exhaustively listed here.

Interview questions for the English job interview

1.1.1 Unfriendly conversation start

Hello, glad you could make it on time. I am Adam Smith, HR Manager here at the company, and I make the decision who will fill the job position. Unfortunately, I don't have much time for you and I haven't been able to look through your documents in detail yet.

I'll tell you briefly what our conversation will look like: You'll give me a brief overview of your resume, and then I'll have some questions regarding specific situations for you to find out how you would behave in them. After that, we'll talk about your salary expectations.

Some information about me: As you may remember, my name is Adam Smith, and I have been working here in the HR department for 3 years now. I studied Management & Human Resources at London Business School; afterwards, I completed a two-year trainee program with a large corporation, so I have already gotten to know several companies with their structures and special features.

Alright - then let's start. Introduce yourself briefly, about 2-3 minutes, life path, studies, relevant practical experience. Go on.

1.1.3 Friendly conversation start

Welcome, glad you are here! My name is Adam Smith, I am the HR manager here at the company, and I am conducting the interview with you today. I am really eager to meet you and learn more about you and your professional ideas.

Before we start, a few general comments about the process of this interview: We'll start with a brief introduction, which means I'll say a few sentences about myself and then I'd like to ask some questions about you and your resume. After that, I have some questions regarding specific situations for you to find out how you would behave in them. Finally, we'll talk about your salary expectations. That's all already. I hope this works for you.

Alright, I'd suggest we get started right away with a short introduction!

As I said, my name is Adam Smith. I have now been working here in the HR department for 3 years and conduct the majority of job interviews. I studied Management & Human Resources at London Business School and then completed a two-year trainee program with a large corporation, so I've already gotten to know a few companies with their structures and special features. In my private life, I am very keen on sports and like to be outdoors in nature, especially in summer when the weather is good.

Enough about me - now I am very eager to learn a bit more about YOU! I would like you to introduce yourself briefly, about 2-3 minutes, with some information about your life so far, but also about your studies and relevant practical experience in companies or other organizations. Go on.

1.2.1 Demand: Motivation

Thank you very much for your comments. Could you please go into more detail about what exactly your motivation or motives are for applying here?

1.2.2 Demand: added value for companies

Thank you very much. How do you think our company can benefit from your previous experience and expertise?

1.2.4 Demand: Previous work experience

Okay, thank you. Could you please go into more detail about your previous work experience? Any relevant jobs I should know of?

1.2.5 Demand: Current activity

Thank you very much for your answer. And what are you doing right now? Are you currently employed, or have you been for the past year? If so, what are or were your duties and responsibilities?

2.1.1 Transition to strengths and weaknesses

That sounds nice, great. With that, my questions concerning your career are covered, and I would suggest that we move on to the next point - some more specific questions about your experience & activities so far.

First of all, a classic question about yourself: What are your personal strengths and weaknesses? Please name two strengths and two weaknesses, with ideally some examples. Also, feel free to take a few moments to think things through, just go for it when you're ready.

2.2.1 Demand: More authentic answer

Yes, thank you. To be honest, your answer sounded quite general to me and I couldn't think of anything specific. So can you please try again and be a little more concise? What (particularly) makes you stand out compared to others?

2.2.2.1 Demand: Follow-up unfriendly

Okay, thank you. To be honest, I had the feeling that you wanted to play down your weaknesses a bit, put them into perspective or sell them to me as strengths. Could you please tell me about a real weakness of yours?

2.2.2.2 Demand: Follow-up friendly

No worries, I can totally understand that you want to make a good impression. But honestly - we all have weaknesses and dealing with them honestly and reflecting them can also make a good impression. So think about it calmly and try to tell me one of your weaknesses again.

2.2.3 Demand: More weaknesses

Okay, got it. You have now focused a bit more on your strengths, so could you please elaborate on some of your weaknesses?

2.2.4 Demand: More strengths

Thank you. You have now focused a little more on your weaknesses, which shows that you are very self-reflective and self-critical. But you should not forget about your strengths! Please go into more detail about these.

2.2.5 Demand: Strategies against weaknesses

Thank you very much for your answer. With regard to your weaknesses, have you found ways or developed strategies to deal with them?

2.2.6 Demand: added value for company

Ok, thank you for your comments. I feel like I've now understood your strengths very well. Could you please put these into relation to our company again? Or to paraphrase: How can you use your strengths to add value to our company?

2.2.7 Demand: Examples of strengths/weaknesses

Ok. Can you please be a little more specific about examples and the circumstances? In which situations do these strengths and weaknesses show up - perhaps with one exemplary situation each from your everyday life.

4.1.1 Further development

Thank you for that insight. All right, then one more question that goes in a slightly different direction: Is there a skill or trait that you have recently developed further, or that you are actively training right now? If so, why do you consider that particular skill or trait important?

4.2.1 Reformulation Further development

All right, so is there a skill you'd like to learn or develop in the future?

4.2.2 Demand: Concrete goals

That sounds interesting. What specifically do you want to achieve with this, or how will this have a positive effect on your life? What do you hope to achieve?

4.2.3 Demand: Path

Okay, thank you. What steps are you planning to take to develop these capabilities? Do you have a plan in mind?

4.2.4 Demand: Personal relevance

Exciting - Why exactly is this area important to you? What is your motivation?

4.2.5 Demand: Future-proofing of development

That sounds good, though I wonder - given current technological developments - how future-proof this capability really is. What is your opinion on this?

5.1.1 Feedback neutral + 5 years

Okay, thank you very much for the insights. Our company very much appreciates the constant improvement or development of skills which is why we try to support such matters. One last question about your future career - where do you see yourself in 5 years? which department, which position, which responsibilities... where do you see yourself?

5.2.1 Help: Allow time with answer

It sounds to me as if you haven't yet set your sights on any specific goals. If you think about it now, what are professional areas that you find exciting and that might be possible for you in the future?

5.2.2 Demand: Ambition/ability

That sounds quite ambitious. Do you think you can achieve this goal? What enables you to do so?

5.2.3 Demand: Motivation for position here

That definitely sounds interesting. How does your application here with us fit in with this goal? What do you want to achieve here with us on your way to this goal?

5.2.4 Demand: Path

That sounds interesting. Which specific steps are you planning to take to achieve this goal?

5.2.5 Demand: Realistic in terms of time

That sounds interesting. Do you think you can do that within 5 years?

8.1.1 Conclusion + situation description Leadership style

Good, then we have finished this part as well. Next, we'll move on to some situational questions. I'll present you with a scenario, and then you describe how you would react in this situation. Feel free to take some time before you answer.

The following scenario: A colleague comes to you and complains about your common supervisor. He is very unhappy, and talks negatively about the supervisor's management style. A few weeks later, this exact supervisor asks to speak with you privately. He tells you that he has noticed the colleague talking badly about him, and asks if you have noticed anything. What is your reaction?

8.2.1 Help: Second chance

Imagine you were the colleague who spoke badly about the supervisor. What behaviour would you hope for from another colleague who was approached by the supervisor about this? Also consider the relationship of trust within the team. What would you do?

8.2.2 Demand: Reflection

Thank you for explaining your preferred behavior in this situation. Could you please reflect on the situation in a little more detail and try to describe the underlying problem? Please, go ahead.

8.2.3 Demand: Justification

Thank you for this suggestion. Please go into more detail about why you chose to handle the situation this way.

8.2.4 Demand: Decision

Thank you for this description. However, you have not yet decided on any specific action. How do you specifically react to the approach of the supervisor?

8.3.2 Feedback Positive + situation description Internal team conflict

All right, thank you for your ideas. In this situation, it is not primarily up to you to resolve this disagreement. The differences between supervisors and employees must be discussed between the people concerned. At the same time, it is important to deal with the relationship of trust within the workforce in a thoughtful way.

9.1.1 Situation description Intra-team conflict

We have completed the first situational question. I would now like to present you with another scenario and ask for your reaction to the following situation:

Please imagine that you are working in a company on a joint project with a colleague who is on the same level of hierarchy as you. One day, the colleague suddenly comes into your office upset and confronts you. I will now briefly take on the role of the colleague, please imagine the situation.

The colleague comes into your office, stands in front of you, and says: "What were you actually doing in the project files yesterday? I've never seen such nonsense! The whole project is going down the drain because you're making mistakes like that! You can't be serious!"

Now it's up to you to give your colleague an immediate answer. How would you react in this situation?

9.2.1 Help: Repeat keypoints

A colleague, who is on the same level of hierarchy as you, comes up to you and says:

"What were you doing in the project files yesterday? I've never seen such nonsense! The whole project is going down the drain because you're making mistakes like that! You can't be serious!"

How do you react?

9.2.2 Help: Second chance

How do you think the colleague will react to your answer? Do you think you can de-escalate the situation like that, or do you think you should behave differently in that situation?

9.2.3 Demand: Reflection

Thank you for explaining your behavior in this situation. Could you please reflect a little more on the situation and try to explain what the biggest challenge is here?

9.2.4 Demand: Justification

Thank you for this suggestion. Why did you decide to handle the situation this way? What do you want to achieve with it?

9.2.5 Demand: Decision

Thank you for this description. However, so far you have not decided on a specific action or response. What is your specific response to the situation?

9.2.6 Demand: Put yourself into it

I can understand that you do not have a straight solution for the time being. But please try to hypothetically put yourself in this situation again. Please take a few seconds to do so and then describe your reaction to me.

9.2.7 Demand: Immediate response

That might be a long-term solution - but I'm interested in how you would react directly in this situation. Imagine your colleague standing in front of you right now, what would you say to him in this situation?

9.2.8 Demand: No further info

Unfortunately, you do not have any further information on this. You don't know what the colleague means exactly. Nevertheless, the question: How would you react and what would you answer?

9.3.1 Feedback neutral + chocolate task

All right, thank you for your input on this scenario. We would like our employees to be able to remain calm and friendly even in challenging situations and to de-escalate. We value respectful interactions with each other.

That's it for the situational questions, thank you very much. Now I would like you to answer a brain teaser question. Please listen carefully and try to solve this task.

Imagine you work in a chocolate factory. In the factory, 100g chocolate bars are produced on 10 different production lines. Each bar should weigh exactly 100g.

Unfortunately, a production employee set up one of the 10 machines incorrectly this morning. All the bars from this machine are 10g too light, so they only weigh 90g. However, you do not know which of the 10 machines was set up incorrectly. Now you have to find out. You have a standard scale and a pallet with 5000 bars of chocolate from each machine. You may only weigh once in total, meaning you may only read the scale once to find out which machine was set incorrectly. You can also weigh several bars at the same time. How do you proceed? Feel free to take some time to think before you answer.

10.2.2 Help: Repeat keypoints

To clarify the key information once again:

There are 10 different machines.

Each chocolate bar should weigh 100g.

One of the 10 machines is set incorrectly and produces 90g chocolate bars.

You have a commercial scale and 5000 bars from each machine at your disposal.

You have to find out which machine is set incorrectly.

You may weigh and read the scale only once.

10.2.3 Help: Tip

Yes... the task is really tricky. I'll give you a hint, maybe this will help you. Use bars from every single machine at the same time.

10.3.1 Correct answer + salary requirement

Congratulations, you have solved the brainteaser correctly.

Soo, that's it for the situational questions and brainteaser task. Thank you for your commitment and your answers.

We'll now get to a very important topic – your salary. You surely have already thought about what you would like to earn. Please tell us your salary expectations.

10.3.2 No answer + salary requirement

Okay, no problem. This task is very tricky and very few people come up with the right solution, so don't worry about it. Maybe you'll come up with the correct solution on your way home.

So, that's it with the situational questions and the brainteaser task. Thank you for your commitment and your answers.

We'll now get to a very important topic - your salary. You surely have already thought about what you would like to earn. Please tell us your salary expectations.

10.3.4 Wrong answer + salary requirement

Oh, that's a very original idea. Unfortunately, it does not lead us to know which machine is set wrongly. But remarkable creativity! The correct answer would have been: You take one bar from machine 1, two bars from machine 2, three bars from machine 3, four bars from machine 4, and so on. If you now weigh all the bars together and then find that a total of 30 grams is missing, three of the weighed bars must have been too light. Machine 3 must therefore have been the incorrect one.

So, that's it with the situational questions and the brainteaser task. Thank you for your commitment and your answers.

We'll now get to a very important topic - your salary. You surely have already thought about what you would like to earn. Please tell us your salary expectations.

11.2.1 Demand: Justification

Okay, thank you. Could you please justify this salary. How did you come up with this amount? Why do you think that this value is appropriate?

11.3.1 Initial request: acceptance + further issues

Great, thank you very much. This salary is pretty much what we had in mind as well. Nice that we are on the same page here.

Are there other areas that are important to you and that we should consider in combination with salary? For instance Home Office, willingness to take business trips, or similar things?

11.3.2 Initial demand: rejection + adoption

Phew, I'm sorry, but unfortunately we're a long way from our internal budget for this position. Even if we were to go to our upper limit here, there would still be a pretty big gap to your request. At this point, I'm afraid that we will not find an agreement here. We are at the end of your interview. Thank you very much for your answers and your time. Have a nice day. Goodbye!

11.3.3.1 Initial demand: Renegotiation (Somewhat too high)

Okay, thank you very much. Of course, we have a limited budget for this position, so our hands are tied by the management. I'm afraid that your demand is a little bit above this budget, so we can't quite fulfil your expectation. Could you imagine reducing your salary demand a little bit? If so, please give us your adjusted salary request.

11.3.3.2 Initial demand: renegotiation (way too high)

Okay, thank you very much. Of course, we have a limited budget for this position, so our hands are tied by the management. I'm afraid that your demand is well above that budget, we wouldn't quite be able to get there. Could you imagine reducing your salary demand? If so, please give us your adjusted salary request.

11.4.1 Renegotiation: Acceptance + further issues

Well, that sounds much more feasible for us. We'll definitely come to an agreement financially.

Are there other areas that are important to you that we should consider in combination with salary?
Home-Office, willingness to take business trips, or similar things?

11.4.2 Renegotiation: Rejection + Adoption

Unfortunately, your request is beyond our capacities. As I said, this number is not feasible for us, as it would completely break our internal salary structure. We are at the end of your interview. Thank you very much for your answers and your time. Have a nice day. Goodbye!

11.4.3 Renegotiation: non-concession + adoption

Hm, okay, too bad. Then we probably won't be able to agree. As I said, you are above our internal budget for this position. We are at the end of your interview. Thank you very much for your answers and your time. Have a nice day. Goodbye!

12.1.1 No Issues + Positive Adoption

All right, that's fine too, of course.

You did very well, we definitely got a positive impression of you. We will get in touch with you. We are at the end of your interview. Thank you very much for your answers and your time. Have a nice day. Goodbye!

12.1.2 Names Issues + Positive Enactment

Yes, we can gladly integrate that. You have done very well, we have definitely gained a positive impression of you. We will get in touch with you. We are at the end of your interview. Thank you very much for your answers and your time. Have a nice day. Goodbye!

12.1.3 No Issues + Negative Adoption

All right, then I won't make a note of any requests from your part.

We learned a lot about you today, but I must emphasize that there are many other qualified applicants. We will get in touch with you. We are at the end of your interview. Thank you very much for your answers and your time. Have a nice day. Goodbye!

12.1.4 Names Issues + Negative Enactment

Okay, we can surely integrate these wishes, of course at a cost. We learned a lot about you today, but I must emphasize that there are many other qualified applicants. We will get back to you.

We are at the end of your interview. Thank you very much for your answers and your time. Have a nice day. Goodbye!

13.1 No Help

I sadly can't give you any more help on this at this point.

13.2 Professional Development

If you were to get the job, in which areas would you like to improve yourself in your first months of working?

13.3 Proud

Is there something you are proud of? And why is that?

13.4 Team

How do you behave in a team, and which role do you usually take?

13.5 Leader

What do you expect from your future boss in this company? Or phrased differently: If you were to lead a team at some point, which aspects would you take care of?

13.6 Not getting job

What would it mean to you if you would not get this job?

13.7 Lost control

When was the last time that you really lost control of yourself?

13.8 Mistake

When was the last time that you made a grave mistake? And how did you deal with it afterwards?

13.9 Company values

I'm sure that you have informed yourself about our company prior to this interview. Which of our values do you especially like, and why?

Interview questions for the German job interview

1.1.1 Gesprächseinstieg unfreundlich

Guten Tag, schön, dass Sie es pünktlich geschafft haben. Ich bin Martina Jakobs, HR-Managerin hier im Unternehmen und ich entscheide über die Besetzung der Stelle.

Ich habe leider nicht viel Zeit für Sie und konnte auch Ihre Unterlagen noch nicht genau durchsehen.

Daher sage ich Ihnen kurz wie unser Gespräch heute verlaufen wird: Sie geben mir einen kurzen Überblick über ihren bisherigen Lebenslauf und dann habe ich einige situative Fragen für Sie, um herauszufinden, wie Sie sich in bestimmten Situationen verhalten würden. Anschließend sprechen wir dann noch über Ihre Gehaltsvorstellung.

Noch kurz zwei Worte zu mir: Wie sie sich sicherlich erinnern, ist mein Name Martina Jakobs, seit mittlerweile 3 Jahren hier leitend in der HR-Abteilung tätig. Studiert habe ich Management & Human Resources an der FU Berlin; im Anschluss habe ich noch ein zweijähriges Traineeprogramm bei einem großen Konzern im Ausland absolviert, habe also schon einige Unternehmen mit ihren Strukturen und Besonderheiten kennengelernt.

Gut – dann starten wir direkt, stellen Sie sich kurz vor, so 2, 3 Minuten, Lebensweg, Studium, relevante Praxiserfahrungen. Bitte.

1.1.2 Gesprächseinstieg neutral

Herzlich willkommen, schön, dass Sie da sind! Mein Name ist Martina Jakobs, ich bin hier im Unternehmen die HR-Managerin und führe die Bewerbungsgespräche zur Besetzung der Stelle. Ich freue mich Sie kennenzulernen und mehr über Sie und Ihre beruflichen Vorstellungen zu erfahren.

Bevor wir starten, möchte ich Ihnen gern noch kurz ein paar Informationen zum Verlauf des Gesprächs geben: Zunächst würde ich Sie gleich bitten, sich kurz vorzustellen und etwas über Ihren bisherigen Werdegang zu berichten. Danach habe ich einige situative Fragen für Sie, um herauszufinden, wie Sie sich in bestimmten Situationen verhalten würden. Zum Schluss sprechen wir dann noch über Ihre Gehaltsvorstellung.

Noch kurz einige Worte zu mir: Mein Name ist wie gesagt Martina Jakobs. Ich bin mittlerweile seit 3 Jahren hier in der HR-Abteilung tätig. Studiert habe ich Management & Human Resources an der FU Berlin und im Anschluss noch ein zweijähriges Traineeprogramm bei einem großen Konzern im Ausland absolviert, habe also schon einige Unternehmen mit ihren Strukturen und Besonderheiten kennengelernt. Privat bin ich sehr sportbegeistert und gerne draußen in der Natur unterwegs, vor allem im Sommer bei gutem Wetter.

Und nun zu Ihnen: Stellen Sie sich doch bitte einmal kurz vor, so ca. 2-3 Minuten, mit einigen Infos zu ihrem bisherigen Lebensweg, aber auch zu ihrem Studium und relevanten Praxiserfahrungen in Unternehmen oder anderen Organisationen. Bitte!

1.1.3 Gesprächseinstieg freundlich

Herzlich willkommen, schön, dass Sie da sind! Mein Name ist VORNAME NACHNAME, ich bin hier im Unternehmen die HR-Managerin, und führe heute das Bewerbungsgespräch mit Ihnen. Ich bin wirklich sehr gespannt darauf, Sie kennenzulernen und mehr über Sie und Ihre beruflichen Vorstellungen zu erfahren.

Bevor wir starten, noch kurz ein paar allgemeine Anmerkungen zum Verlauf dieses Bewerbungsgesprächs: Wir beginnen mit einer kurzen Vorstellung, das heißt, ich werde ein paar Sätze über mich erzählen und dann würde ich gern einige Fragen zu Ihnen und ihrem bisherigen Lebenslauf stellen. Danach habe ich Ihnen einige situative Fragen für Sie, um herauszufinden, wie Sie sich in bestimmten Situationen verhalten würden und zum Schluss sprechen wir dann noch über Ihre Gehaltsvorstellung. Und dann war's das auch schon. Ich hoffe, das passt so für Sie.

Gut, dann schlage ich vor, legen wir gleich los mit einer kurzen Vorstellung!

Mein Name ist wie gesagt Martina Jakobs. Ich bin mittlerweile seit 3 Jahren hier in der HR-Abteilung tätig und führe einen Großteil der Bewerbungsgespräche. Studiert habe ich Management & Human Resources an der FU Berlin und im Anschluss noch ein zweijähriges Traineeprogramm bei einem großen Konzern im Ausland absolviert, habe also schon einige Unternehmen mit ihren Strukturen und Besonderheiten kennengelernt. Privat bin ich sehr sportbegeistert und gerne draußen in der Natur unterwegs, vor allem im Sommer bei gutem Wetter.

So viel zu mir – jetzt bin ich sehr gespannt darauf, etwas mehr über SIE zu erfahren! Ich würde Sie bitten, sich einmal kurz vorzustellen, so etwa 2-3 Minuten, mit einigen Angaben zu ihrem bisherigen Lebensweg, aber auch zu ihrem Studium und relevanten Praxiserfahrungen in Unternehmen oder anderen Organisationen. Bitte!

1.2.1 Nachfrage: Motivation

Vielen Dank für Ihre Ausführungen. Können Sie bitte noch etwas genauer darauf eingehen, was genau Ihre Motivation oder auch Beweggründe für die Bewerbung sind?

1.2.2 Nachfrage: Mehrwert für Unternehmen

Vielen Dank. Was denken Sie, wie unser Unternehmen von Ihren bisherigen Erfahrungen und ihren Kompetenzen profitieren kann?

1.2.3 Nachfrage: Neue Infos

Ok. Vieles von dem, was sie gesagt haben, habe ich schon so ähnlich in Ihrem Lebenslauf gelesen... erzählen Sie doch noch mal bitte etwas, das nicht in Ihrem Lebenslauf steht – zum Beispiel besondere Talente, ehrenamtliche Tätigkeiten oder spannende private Projekte, an denen Sie mitgearbeitet haben.

1.2.4 Nachfrage: Bisherige Berufserfahrung

Ok, danke. Können Sie bitte noch etwas genauer auf Ihre bisherigen Berufserfahrungen eingehen? Haben Sie da etwas vorzuweisen?

1.2.5 Nachfrage: Aktuelle Tätigkeit

Vielen Dank für Ihre Antwort. Und was machen Sie denn jetzt gerade noch? Sind Sie derzeit berufstätig, oder waren Sie das im letzten Jahr? Falls ja, was sind oder waren Ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten?

2.1.1 Übergang zu Stärken und Schwächen

Das hört sich gut an, prima. Damit sind meine Fragen zu Ihrem bisherigen Werdegang soweit erstmal abgedeckt, und ich würde vorschlagen, dass wir direkt zum nächsten Punkt übergehen – also einigen spezifischeren Fragen zu Ihren bisherigen Erfahrungen & Tätigkeiten.

Hier zuerst einmal eine klassische Frage zu Ihrer Person: Welche Stärken und Schwächen zeichnen Sie persönlich aus? Nennen Sie bitte zwei Stärken und zwei Schwächen, gerne auch mit Beispielen.

Nehmen Sie sich auch gerne kurz etwas Zeit, um zu überlegen, und legen Sie dann einfach los, wenn Sie soweit sind.

2.2.1 Nachfrage: Authentischere Antwort

Ja, vielen Dank. Ehrlich gesagt klang Ihre Antwort für mich recht allgemein und ich konnte mir wenig Konkretes darunter vorstellen. Können Sie daher bitte noch einmal probieren, etwas spezifischer zu sein? Was zeichnet Sie als Person im Vergleich zu anderen besonders aus?

2.2.2 Nachfrage: Nachhaken

2.2.2.1 Nachfrage: Nachhaken unfreundlich

Ok, danke. Ehrlich gesagt hatte ich ein bisschen das Gefühl, dass Sie Ihre Schwächen etwas runterspielen, relativieren oder mir als Stärken verkaufen wollen.

2.2.2.2 Nachfrage: Nachhacken freundlich

Das ist gar nicht schlimm, ich kann das total verstehen, dass Sie einen guten Eindruck machen wollen. Machen Sie sich deshalb aber keine Gedanken – wir alle haben Schwächen und ein ehrlicher und reflektierter Umgang damit kann auch gut ankommen. Also überlegen Sie in Ruhe und versuchen Sie mir noch einmal ganz ehrlich eine Ihrer Schwächen zu nennen.

2.2.3 Nachfrage: Mehr Schwächen

Ok, verstanden. Sie haben sich jetzt etwas mehr auch Ihre Stärken fokussiert, könnten Sie daher bitte noch mehr auf Ihre Schwächen eingehen?

2.2.4 Nachfrage: Mehr Stärken

Danke. Sie haben sich jetzt etwas mehr auch Ihre Schwächen fokussiert, das zeigt ja erst einmal, dass Sie sehr selbstreflektiert und selbstkritisch sind. Sie sollten aber dabei auch Ihre Stärken nicht vergessen! Gehen Sie doch da bitte noch etwas genauer darauf ein.

2.2.5 Nachfrage: Strategien gegen Schwächen

Vielen Dank für Ihre Antwort. Haben Sie im Hinblick auf Ihre Schwächen Wege gefunden oder Strategien entwickelt, wie Sie damit umgehen?

2.2.6 Nachfrage: Mehrwert für Unternehmen

Ok, danke für Ihre Ausführungen. Ihre Stärken habe ich jetzt gut verstanden. Könnten Sie diese bitte noch einmal mit unserem Unternehmen in Verbindung bringen? Oder anders gefragt: Wie können Sie mit Ihrem Stärken einen Mehrwert für unser Unternehmen schaffen?

2.2.7 Nachfrage: Beispiele für Stärken/Schwächen

Ok. Können Sie bitte noch etwas konkreter auf Beispiele und die genauen Umstände eingehen? Also in welchen Situationen zeigen sich diese Stärken und Schwäche – vielleicht mit je einem Beispiel, wo sich das bereits geäußert hat in Ihrem Alltag.

3.1.1 Feedback neutral + Herausforderung

Alles klar, das war interessant. Dann gehen wir doch direkt über zur nächsten Frage – wenn Sie auf ihren bisherigen Lebens- und Berufsweg zurückblicken, was waren die bisher größten Herausforderungen für Sie und wie sind Sie damit umgegangen?

3.1.2 Feedback positiv + Herausforderung

Alles klar, danke. Sie machen auf mich auf jeden Fall einen reflektierten Eindruck – sehr gut. Dann gehen wir doch direkt über zur nächsten Frage – wenn Sie auf ihren bisherigen Lebens- und Berufsweg zurückblicken, was waren die bisher größten Herausforderungen für Sie und wie sind Sie damit umgegangen?

3.2.1 Hilfe: Evtl. Studium / Bildungsweg

Okay, kein Problem! Vielleicht denken Sie nochmal an Ihr Studium oder Ihren Bildungsweg zurück? Fällt Ihnen da etwas ein?

3.2.2 Nachfrage: Warum keine Herausforderung?

Okay, wie kann es sein, dass Sie noch nie eine Herausforderung hatten? Gab' es denn nie eine Situation, die Sie besonders beansprucht hat? Oder wo Sie sich neuen Situationen anpassen mussten? Fällt Ihnen dazu vielleicht etwas ein?

3.2.3 Nachfrage: Hintergründe

Okay, könnten Sie bitte noch etwas mehr in die Tiefe gehen und nochmal genauer auf die äußeren Umstände und Ihre Überlegungen in der eben genannten Situation eingehen? Wie ist es zu dieser Situation gekommen?

3.2.4 Nachfrage: Genauer Umgang

Okay, können Sie bitte noch einmal etwas genauer beschreiben, wie genau Sie mit dieser herausfordernden Situation umgegangen sind? Was waren Ihre Lösungsansätze und Strategien?

3.2.5 Nachfrage: Rückblick / Reflexion

Okay, alles klar, würden Sie denn aus heutiger Sicht wieder so handeln?

4.1.1 Weiterentwicklung

Danke für diesen Einblick. Gut, dann noch eine Frage, die in eine etwas andere Richtung geht: Gibt es eine Fähigkeit oder Eigenschaft, die Sie kürzlich weiterentwickelt haben, oder die Sie gerade aktiv trainieren? Falls ja, warum erachten Sie gerade diese Fähigkeit oder diese Eigenschaft als wichtig?

4.2.1 Umformulierung Weiterentwicklung

Alles klar, gibt es denn eine Fähigkeit, die Sie gern erlernen oder weiterentwickeln würden?

4.2.2. Nachfrage: Konkrete Ziele

Das klingt interessant, was möchten Sie denn konkret damit erreichen, bzw. wie wird sich das positiv auf Ihren Lebensweg auswirken? Was erhoffen Sie sich davon?

4.2.3 Nachfrage: Weg

Ok, danke Ihnen. Welche Schritte planen Sie denn, um diese Fähigkeiten zu erreichen? Haben Sie da schon einen Plan?

4.2.4 Nachfrage: Persönliche Relevanz

Spannend – Warum ist denn genau dieser Bereich für Sie wichtig? Was ist Ihre Motivation?

4.2.5 Nachfrage: Zukunftssicherheit der Entwicklung

Das klingt gut, allerdings frage ich mich – in Anbetracht der aktuellen technologischen Entwicklungen – wie zukunftssicher diese Fähigkeit wirklich ist. Was ist Ihre Meinung dazu?

5.1.1 Feedback neutral + 5 Jahre

Okay, vielen Dank für die Einblicke. Unser Unternehmen schätzt es sehr, wenn sich unsere Mitarbeiter*innen stetig weiterentwickeln. Vor diesem Hintergrund versuchen wir das zu unterstützen. Dann noch eine letzte Frage zu ihrem weiteren Karriereweg – wo sehen Sie sich in 5 Jahren? D.h., welche Abteilung, welche Stelle, welche Verantwortlichkeiten... wo sehen Sie sich da?

5.1.2 Feedback positiv + 5 Jahre

Okay, vielen Dank. Das klingt für mich sehr sinnvoll und durchdacht, prima! Unser Unternehmen schätzt es sehr, wenn sich unsere Mitarbeiter*innen stetig weiterentwickeln. Vor diesem Hintergrund versuchen wir das zu unterstützen und sind natürlich froh, wenn unsere Mitarbeitenden sich auch selber weiterentwickeln wollen.

Erlauben Sie mir noch eine letzte Frage zu Ihrem weiteren Karriereweg – wo sehen Sie sich in 5 Jahren? D.h., welche Abteilung, welche Stelle, welche Verantwortlichkeiten... wo sehen Sie sich da?

5.2.1 Hilfe: Zeit lassen mit Antwort

Das klingt für mich, als ob Sie noch keine ganz konkreten Ziele ins Auge gefasst haben. Wenn Sie jetzt darüber nachdenken, was sind denn berufliche Einsatzbereiche, die Sie spannend finden und ggf. zukünftig für Sie in Frage käme?

5.2.2 Nachfrage: Ambitioniert/Befähigung

Das klingt recht ambitioniert. Denken Sie, dass Sie dieses Ziel erreichen können? Was befähigt Sie dazu?

5.2.3 Nachfrage: Motivation für Stelle hier

Das klingt auf jeden Fall interessant. Wie passt Ihre Bewerbung hier bei uns zu diesem Ziel? Was wollen Sie hier bei uns erreichen auf dem Weg zu diesem Ziel?

5.2.4 Nachfrage: Weg

Das klingt interessant. Welche konkreten Schritte planen Sie, um dieses Ziel zu erreichen?

5.2.5 Nachfrage: Zeitlich realistisch

Das klingt interessant. Glauben Sie, dass Sie das innerhalb von 5 Jahren schaffen können?

6.1.1 Abschluss + Situationsbeschreibung Beschwerde

Gut, dann haben wir diesen Teil auch gemeistert. Als nächstes gehen wir über zu einigen situativen Fragen. Ich stelle Ihnen ein Szenario vor und Sie schildern bitte im Anschluss, wie Sie in dieser Situation reagieren würden. Nehmen Sie sich gerne etwas Zeit bevor Sie antworten.

Stellen Sie sich bitte mal vor, Sie arbeiten in einem Unternehmen, das Küchengeräte herstellt. Nun wendet sich ein Kunde an Sie und beschwert sich über einen Fehler bei einem ihrer Produkte. Im Verlauf des gemeinsamen Gesprächs wird Ihnen klar, dass der Kunde das Produkt falsch bedient, und es deswegen zum Fehler kommt. Wie gehen Sie damit um, und was sagen Sie dem Kunden?

6.2.1 Hilfe: Zweite Chance

Versuchen Sie bitte sich die Situation so genau wie möglich vorzustellen. Sie wollen vermeiden, dass Sie eine direkte Fehlerzuweisung an den Kunden richten. Vor diesem Hintergrund: wie würden Sie das Problem lösen?

6.2.2 Nachfrage: Reflexion

Vielen Dank für Ihre Entscheidungsidee. Bitte versuchen Sie nun noch einmal, sich sowohl in den Kunden als auch in Sie als bearbeitende Person hinzusetzen und dabei wie aus der Vogelperspektive die Situation zu reflektieren. Wie würden Sie Ihr Verhalten von außen beurteilen?

6.2.3 Nachfrage: Begründung

Danke für Ihre Idee. Können Sie bitte noch einmal kurz erläutern, warum Sie diese Entscheidung treffen würden? Erzählen Sie gerne mehr über den Entscheidungsprozess. Bitte.

6.2.4 Nachfrage: Konkrete Entscheidung

Danke, Sie haben wichtige Aspekte der Situation genannt. Ich würde gerne noch wissen, welche Entscheidung Sie in dieser Situation treffen würden. Wie verhalten Sie sich konkret?

6.3.1 Feedback Neutral + Situationsbeschreibung Teaminterner Konflikt

Okay, danke, dass Sie Ihre Gedanken mit mir geteilt haben. Uns als Unternehmen ist es wichtig, das Wohl des Kunden in den Mittelpunkt zu stellen, die Situation bedacht zu lösen, mit diversen Lösungsstrategien, Geduld und Freundlichkeit.

->9.1.1

6.3.2 Feedback Positiv + Situationsbeschreibung Teaminterner Konflikt

Super! Das entspricht dem, was wir uns als Unternehmen auch wünschen würden: Die Situation bedacht lösen und dem Kunden gleichzeitig ein gutes Gefühl geben.

->9.1.1

7.1.1 Abschluss + Situationsbeschreibung Hilfe unter Kollegen

Gut, dann haben wir diesen Teil auch gemeistert. Als nächstes gehen wir über zu einigen situativen Fragen. Ich stelle Ihnen ein Szenario vor und Sie schildern bitte im Anschluss, wie Sie in dieser Situation reagieren würden. Nehmen Sie sich gerne etwas Zeit bevor Sie antworten.

Versetzen Sie sich bitte in folgende Lage: Es ist Donnerstag morgen, und Sie müssen am Freitagnachmittag eine umfangreiche Präsentation vor der gesamten Abteilung halten. Die Deadline ist knapp gesetzt, und Sie müssen noch einige Änderungen und die letzten Feinheiten an Ihrer Präsentation vornehmen. Eine Kollegin kommt jetzt allerdings zu Ihnen und bittet Sie, sich heute Nachmittag, also Donnerstag, einige Stunden Zeit zu nehmen. Ihre Kollegin benötigt Hilfe bei einem Problem in einem Ihrer gemeinsamen Projekte. Wie reagieren Sie?

7.2.1 Hilfe: Zweite Chance

Versuchen Sie bitte sich diese Lage so genau wie möglich vorzustellen. Probieren Sie die Perspektive der Kollegin einzunehmen und darauf einzugehen, gleichzeitig aber Ihre Prioritäten klarzustellen. Wie reagieren Sie?

7.2.2 Nachfrage: Reflexion

Alles klar, ich verstehe Ihre Entscheidung. Ich würde mir noch von Ihnen wünschen, dass sie noch etwas genauer die Situation beschreiben, die verschiedenen Perspektiven der involvierten Personen einnehmen und Ihre Prioritäten abwägen. Was würden Sie tun, wenn Sie diese verschiedenen Perspektiven miteinbeziehen?

7.2.3 Nachfrage: Begründung

Danke für Ihren Ansatz. Bitte führen Sie noch detaillierter aus, wie Sie zu dieser Entscheidung gelangen. Warum verhalten oder entscheiden Sie sich so?

7.2.4 Nachfrage: Konkrete Entscheidung

Danke für Ihre Schilderung. Gehen Sie doch bitte noch darauf ein, wie Sie sich im Endeffekt entscheiden würden. Was sagen Sie Ihrer Kollegin konkret?

7.3.1 Feedback Neutral + Situationsbeschreibung Teaminterner Konflikt

Alles klar, danke für Ihre Ideen. Das Unternehmen schätzt Kollegialität sehr und achtet darauf hilfsbereite Arbeitskräfte einzustellen, um ein respektvolles und empathisches Arbeitsklima beizubehalten. Dabei sollte in unseren Augen, die Fähigkeiten Prioritäten zu setzen, allerdings nicht in den Hintergrund rücken.

->9.1.1

7.3.2 Feedback Positiv + Situationsbeschreibung Teaminterner Konflikt

Sehr gut! Prioritäten zu setzen ist sehr wichtig, gleichzeitig ist uns im Unternehmen aber Kollegialität sehr wichtig. Wir gehen empathisch und respektvoll miteinander um und helfen, wo und wenn wir können.

->9.1.1

8.1.1 Abschluss + Situationsbeschreibung Führungsstil

Gut, dann haben wir diesen Teil auch gemeistert. Als nächstes gehen wir über zu einigen situativen Fragen. Ich stelle Ihnen ein Szenario vor und Sie schildern bitte im Anschluss, wie Sie in dieser Situation reagieren würden. Nehmen Sie sich gerne etwas Zeit bevor Sie antworten.

Folgendes Szenario: Ein Kollege kommt zu Ihnen, und beschwert sich über Ihren gemeinsamen Vorgesetzten. Er ist sehr unzufrieden, und redet negativ über seinen Führungsstil. Einige Wochen darauf bittet dieser Vorgesetzte Sie zu einem Gespräch unter vier Augen. Er sagt Ihnen, dass er mitbekommen habe, dass der Kollege schlecht über ihn redet, und fragt, ob Sie davon etwas mitbekommen haben. Was ist Ihre Reaktion?

8.2.1 Hilfe: Zweite Chance

Stellen Sie sich mal vor, Sie wären der Kollege, der schlecht über den Vorgesetzten gesprochen hätte. Was würden Sie sich von einem anderen Kollegen wünschen, der darauf vom Vorgesetzten angesprochen wird? Gehen Sie auch auf das Vertrauensverhältnis innerhalb der Kollegschaft ein. Was würden Sie vor diesem Hintergrund tun?

8.2.2 Nachfrage: Reflexion

Danke für die Erläuterung Ihres bevorzugten Verhaltens in dieser Situation. Könnten Sie bitte etwas genauer die Situation reflektieren und versuchen, das zugrunde liegende Problem zu beschreiben? Bitte, legen Sie los.

8.2.3 Nachfrage: Begründung

Danke für diesen Vorschlag. Bitte gehen Sie jetzt noch genauer darauf, warum Sie sich für diese Handhabung der Situation entschieden haben.

8.2.4 Nachfrage: Entscheidung

Danke für diese Beschreibung. Bisher haben Sie sich allerdings noch für keine konkrete Handlung entschieden. Wie reagieren Sie auf die Ansprache des Vorgesetzten konkret?

8.3.1 Feedback Neutral + Situationsbeschreibung Teaminterner Konflikt

Alles klar, danke für Ihre Impulse zu diesem Szenario. Wir wünschen uns von unseren Angestellten, das Vertrauensverhältnis innerhalb der Kollegschaft zu bewahren, aber dennoch dem Vorgesetzten mit Respekt zu begegnen.

->9.1.1

8.3.2 Feedback Positiv + Situationsbeschreibung Teaminterner Konflikt

Vielen Dank! Das war sehr reflektiert und bedacht. In dieser Situation liegt es nicht primär bei Ihnen diese Unstimmigkeit zu klären. Die Differenzen zwischen Vorgesetzten und Angestellten müssen auch zwischen den Betroffenen geklärt werden. Gleichzeitig ist es wichtig, gewissenhaft mit dem Vertrauensverhältnis innerhalb der Kollegschaft umzugehen.

->9.1.1

9.1.1 Situationsbeschreibung Teaminterner Konflikt

Die erste situative Frage haben wir damit hinter uns gebracht. Ich würde Ihnen nun gerne noch ein weiteres Szenario präsentieren, und Ihre Reaktion auf folgende Situation abfragen:

Stellen Sie sich bitte vor, Sie arbeiten in einem Unternehmen an einem gemeinsamen Projekt mit einem Kollegen, der sich auf der gleichen Hierarchiestufe wie Sie befindet. Eines Tages kommt der Kollege plötzlich aufgebracht in Ihr Büro und spricht Sie an. Ich werde jetzt kurz die Rolle des Kollegen übernehmen, bitte stellen Sie sich die Situation vor.

Der Kollege kommt in ihr Büro, er stellt sich vor Sie, und sagt: „Was hast du da eigentlich gestern in den Projektunterlagen gemacht? So einen Quatsch habe ich ja selten gesehen! Das ganze Projekt geht den Bach runter, weil du hier solche Fehler machst! Das kann doch nicht dein Ernst sein?!“

Jetzt liegt es an Ihnen, dem Kollegen eine unmittelbare Antwort zu geben. Wie würden Sie in dieser Situation reagieren?

9.2.1 Hilfe: Keypunkte wiederholen

Ein Kollege, der auf der gleichen Hierarchiestufe wie Sie steht, kommt aufgebracht zu Ihnen und sagt: „Was hast du da eigentlich gestern in den Projektunterlagen gemacht? So einen Quatsch habe ich ja selten gesehen! Das ganze Projekt geht den Bach runter, weil du hier solche Fehler machst! Das kann doch nicht dein Ernst sein?!“ – Wie reagieren Sie?

9.2.2 Hilfe: Zweite Chance

Was denken Sie, wie der Kollege auf Ihre Antwort reagieren wird? Denken Sie, dass Sie die Situation damit deeskalieren können, oder würden Sie sich dafür anders verhalten?

9.2.3 Nachfrage: Reflexion

Danke für die Erläuterung Ihres Verhaltens in dieser Situation. Könnten Sie bitte etwas genauer die Situation reflektieren und versuchen zu erklären, wo die größte Herausforderung in dieser Situation liegt?

9.2.4 Nachfrage: Begründung

Danke für diesen Vorschlag. Wieso haben Sie sich für diese Handhabung der Situation entschieden? Was möchten Sie damit erreichen?

9.2.5 Nachfrage: Entscheidung

Danke für diese Beschreibung. Bisher haben Sie sich allerdings noch für keine konkrete Handlung oder Antwort entschieden. Wie reagieren Sie auf die Situation konkret?

9.2.6 Nachfrage: Hinein versetzen

Ich kann verstehen, dass Sie hier erstmal nicht weiterwissen. Versuchen Sie doch aber bitte noch einmal, sich hypothetisch in diese Situation hineinzusetzen. Nehmen Sie sich dafür gerne nochmal einige Sekunden Zeit, und schildern Sie mir danach Ihre Reaktion.

9.2.7 Nachfrage: Sofortige Reaktion

Das wäre womöglich eine langfristige Lösung – Mich interessiert aber, wie Sie direkt in der Situation reagieren würden. Ihr Kollege steht vor Ihnen, was würden Sie ihm in dieser Situation sagen?

9.2.8 Nachfrage: Keine weiteren Infos

Dazu haben Sie leider keine weiteren Informationen. Sie wissen nicht, was der Kollege genau meint. Dennoch die Frage: Wie würden Sie reagieren, und was würden Sie antworten?

9.3.1 Feedback neutral + Schokoladentask

Alles klar, danke für Ihre Impulse zu diesem Szenario. Wir wünschen uns von unseren Angestellten, dass Sie in der Lage sind auch in solchen Situationen ruhig und freundlich zu bleiben und die Situation zu deeskalieren. Wir schätzen einen respektvollen Umgang miteinander.

Das war's mit den situativen Fragen, vielen Dank. Jetzt habe ich noch eine Denkaufgabe für Sie vorbereitet. Bitte hören Sie gut zu, und versuchen Sie, diese Aufgabe zu lösen.

Also: Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in einer Schokoladenfabrik. In der Fabrik werden auf 10 verschiedenen Produktionslinien 100g-Schokotafeln hergestellt. Jede produzierte Tafel wiegt exakt 100g.

Leider hat heute morgen ein Produktionsmitarbeiter eine der 10 Maschinen falsch eingestellt. Alle Tafeln aus dieser Maschine sind 10g zu leicht, wiegen also nur 90g. Sie wissen allerdings nicht, welche der 10 Maschinen falsch eingestellt war. Das sollen Sie nun herausfinden. Sie haben dazu eine handelsübliche Waage, und von jeder Maschine eine Palette mit 5000 Tafeln Schokolade. Sie dürfen insgesamt nur ein einziges Mal wiegen, also die Waage nur ein einziges Mal ablesen, um herauszufinden, welche Maschine falsch eingestellt war. Sie können auch mehrere Tafeln gleichzeitig wiegen. Wie gehen Sie vor? Nehmen Sie sich ruhig etwas Bedenkzeit, bevor Sie antworten.

9.3.2 Feedback positiv + Schokoladentask

Alles klar, danke für Ihre Impulse zu diesem Szenario. Das ist natürlich eine fordernde Situation, aber Sie haben das gut gemeistert. Auch in solchen Situationen sollten unsere Angestellten möglichst ruhig und freundlich bleiben und deeskalierend agieren. Dies fördert einen respektvollen Umgang innerhalb der Belegschaft.

Das war's mit den situativen Fragen, vielen Dank. Jetzt habe ich noch eine Denkaufgabe für Sie vorbereitet. Bitte hören Sie gut zu, und versuchen Sie, diese Aufgabe zu lösen.

Also: Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten in einer Schokoladenfabrik. In der Fabrik werden auf 10 verschiedenen Produktionslinien 100g-Schokotafeln hergestellt. Jede produzierte Tafel wiegt exakt 100g.

Leider hat heute morgen ein Produktionsmitarbeiter eine der 10 Maschinen falsch eingestellt. Alle Tafeln aus dieser Maschine sind 10g zu leicht, wiegen also nur 90g. Sie wissen allerdings nicht, welche der 10 Maschinen falsch eingestellt war. Das sollen Sie nun herausfinden. Sie haben dazu eine handelsübliche Waage, und von jeder Maschine eine Palette mit 5000 Tafeln Schokolade. Sie dürfen insgesamt nur ein einziges Mal wiegen, also die Waage nur ein einziges Mal ablesen, um herauszufinden, welche Maschine falsch eingestellt war. Sie können auch mehrere Tafeln gleichzeitig wiegen. Wie gehen Sie vor? Nehmen Sie sich ruhig etwas Bedenkzeit, bevor Sie antworten.

10.2.1 Hilfe: Wiederholung des Tasks

Also, nochmal zur Wiederholung: Sie arbeiten in einer Schokoladenfabrik. In der Fabrik werden auf 10 verschiedenen Produktionslinien 100g-Schokotafeln hergestellt. Jede produzierte Tafel wiegt exakt 100g.

Leider hat heute morgen ein Produktionsmitarbeiter eine der 10 Maschinen falsch eingestellt. Alle Tafeln aus dieser Maschine sind 10g zu leicht, wiegen also nur 90g. Sie wissen allerdings nicht, welche der 10 Maschinen falsch eingestellt war. Das sollen Sie nun herausfinden. Sie haben dazu eine handelsübliche Waage, und von jeder Maschine eine Palette mit 5000 Tafeln Schokolade. Sie dürfen insgesamt nur ein einziges Mal wiegen, also die Waage nur ein einziges Mal ablesen, um herauszufinden, welche Maschine falsch eingestellt war. Sie können auch mehrere Tafeln gleichzeitig wiegen.

Wie finden Sie mit Hilfe der Waage heraus, welche Maschine falsch eingestellt ist?

10.2.2 Hilfe: Keypunkte wiederholen

Um noch mal die wichtigsten Eckdaten klarzustellen:

Es gibt 10 verschiedene Maschinen.

Jede Schokoladentafel soll 100g wiegen.

Eine der 10 Maschinen ist falsch eingestellt und produziert 90g schwere Schokoladentafeln.

Sie haben eine handelsübliche Waage und 5000 Tafeln von jeder Maschine zur Verfügung und sollen herausfinden, welche Maschine falsch eingestellt ist.

Sie dürfen nur einmal wiegen und die Waage nur einmal ablesen.

10.2.3 Hilfe: Tipp

Ja... die Aufgabe ist wirklich knifflig. Ich gebe Ihnen einen Tipp, vielleicht hilft Ihnen das weiter. Benutzen Sie Tafeln von jeder einzelnen Maschine gleichzeitig.

10.2.4 Nachfrage: Denkprozess

Okay, vielen Dank. Können Sie mir noch einmal erklären, wie wir dadurch herausfinden, welche Maschine falsch eingestellt ist? Wie bringt uns dieses Vorgehen der Lösung näher?

10.3.1 Korrekte Antwort + Gehaltsvorstellung

Glückwunsch, Sie haben die Denkaufgabe richtig gelöst.

So, das wars mit den situativen und Denkfragen. Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Antworten.

Jetzt kommen wir zum Abschluss noch zu einem sehr wichtigen Thema – dem Thema Gehalt.

Sicherlich haben Sie sich schon Gedanken gemacht, was sie gerne verdienen würden. Bitte nennen Sie uns einmal Ihre Gehaltsvorstellung.

10.3.2 Keine Antwort (aufwertend) + Gehaltsvorstellung

Okay, kein Problem. Diese Aufgabe ist sehr knifflig und die Wenigsten kommen auf die richtige Lösung, machen Sie sich also keinen Kopf. Vielleicht kommen Sie auf dem Heimweg ja noch auf die korrekte Lösung. [leichtes Lächeln und zunicken]

Soo, das wars mit den situativen und den Denkfragen. Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Antworten.

Jetzt kommen wir zum Abschluss noch zu einem sehr wichtigen Thema – dem Thema Gehalt.

Sicherlich haben Sie sich schon Gedanken gemacht, was sie gerne verdienen würden. Bitte nennen Sie uns einmal Ihre Gehaltsvorstellung.

10.3.3 Keine Antwort (abwertend) + Gehaltsvorstellung

Okay, kein Problem. Ich muss sagen den meisten Ihrer Mitbewerbenden ist diese Aufgabe nicht so schwergefallen. So, das wars mit den situativen und Denkfragen. Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Antworten. Jetzt kommen wir zum Abschluss noch zu einem sehr wichtigen Thema – dem Thema Gehalt.

Sicherlich haben Sie sich schon Gedanken gemacht, was sie gerne verdienen würden. Bitte nennen Sie uns einmal Ihre Gehaltsvorstellung.

10.3.4 Falsche Antwort + Gehaltsvorstellung

Oh, das ist eine sehr originelle Idee. Leider führt sie nicht dazu, dass wir am Ende wissen, welche Maschine falsch eingestellt ist. Aber bemerkenswerte Kreativität! Richtig wäre gewesen: Sie nehmen eine Tafel von Maschine 1, zwei Tafeln von Maschine 2, drei Tafeln von Maschine 3, vier Tafeln von Maschine 4, und so weiter. Wenn Sie nun alle Tafeln so gemeinsam wiegen, und dann feststellen, dass insgesamt 30 Gramm fehlen, müssen also drei der gewogenen Tafeln zu leicht gewesen sein. Maschine 3 muss also die falsch eingestellte gewesen sein.

So, das wars mit den situativen und Denkfragen. Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Antworten.

Jetzt kommen wir zum Abschluss noch zu einem sehr wichtigen Thema – dem Thema Gehalt.

Sicherlich haben Sie sich schon Gedanken gemacht, was sie gerne verdienen würden. Bitte nennen Sie uns einmal Ihre Gehaltsvorstellung.

11.2.1 Nachfrage: Begründung

Okay, danke. Könnten Sie dieses Gehalt bitte noch begründen. Wie kommen Sie auf diese Summe? Wieso denken Sie, dass dieser Wert angemessen ist?

11.3.1 Erstforderung: Annahme + weitere Issues

Super, vielen Dank. Dieses Gehalt entspricht ziemlich dem, was wir uns auch vorgestellt hatten. Schön, dass wir hier auf einer Wellenlänge sind.

Gibt es vielleicht noch andere Bereiche, die Ihnen wichtig sind, die wir in Kombination mit dem Gehalt berücksichtigen können? HomeOffice, Bereitschaft für Geschäftsreisen oder Ähnliches?

11.3.2 Erstforderung: Ablehnung + Verabschiedung

Puhh, das tut mir leid, aber da sind wir leider ganz weit davon entfernt, was wir intern an Budget für diese Stelle zur Verfügung haben. Selbst wenn wir hier an unser oberes Limit gehen würden, wäre da noch ein ziemlich großer Fehlbetrag zu Ihrer Forderung. An dieser Stelle muss ich Ihnen leider sagen, dass wir da nicht zusammenkommen werden.

So, wir sind am Ende Ihres Bewerbungsgesprächs. Vielen Dank für Ihre Antworten und Ihre Zeit. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag. Auf Wiedersehen!

11.3.3.1 Erstforderung: Nachverhandlung (Etwas zu hoch)

Okay, vielen Dank. Wir haben intern natürlich ein begrenztes Budget für diese Stelle, da sind uns die Hände seitens der Geschäftsführung gebunden. Und ich muss Ihnen leider sagen, dass Sie mit Ihrer Forderung noch etwas über diesem Budget drüber liegen, da kommen wir noch nicht ganz zusammen. Jetzt, wenn sie unsere Situation kennen, könnten Sie sich vorstellen, Ihre Gehaltsforderung noch etwas zu reduzieren? Falls ja, geben Sie uns bitte nochmal eine angepasste Gehaltsvorstellung.

11.3.3.2 Erstforderung: Nachverhandlung

Okay, vielen Dank. Wir haben intern natürlich ein begrenztes Budget für diese Stelle, da sind uns die Hände seitens der Geschäftsführung gebunden. Und ich muss Ihnen leider sagen, dass Sie mit Ihrer Forderung deutlich über diesem Budget drüber liegen, da kommen wir noch nicht ganz zusammen. Jetzt, wenn sie unsere Situation kennen, könnten Sie sich vorstellen, Ihre Gehaltsforderung zu reduzieren? Falls ja, geben Sie uns bitte nochmal eine angepasste Gehaltsvorstellung.

11.4.1 Nachverhandlung: Annahme + weitere Issues

Mhm, gut, das klingt für uns schon deutlich machbarer. Da kommen wir finanziell mit Sicherheit zusammen.

Gibt es vielleicht noch andere Bereiche, die Ihnen wichtig sind, die wir in Kombination mit dem Gehalt berücksichtigen können? Home-Office, Bereitschaft für Geschäftsreisen oder Ähnliches?

11.4.2 Nachverhandlung: Ablehnung + Verabschiedung

Hm, leider liegt Ihre Vorstellung außerhalb unserer Kapazitäten. Wie gesagt, für uns ist das so leider nicht umsetzbar, das würde unser internes Gehaltsgefüge komplett sprengen.

So, wir sind am Ende Ihres Bewerbungsgesprächs. Vielen Dank für Ihre Antworten und Ihre Zeit. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag. Auf Wiedersehen!

11.4.3 Nachverhandlung: Nicht Entgegenkommen + Verabschiedung

Hm, okay, schade. Dann finden wir wahrscheinlich nicht zusammen. Sie liegen damit wie gesagt leider über unserem internen Budget für diese Stelle.

So, wir sind am Ende Ihres Bewerbungsgesprächs. Vielen Dank für Ihre Antworten und Ihre Zeit. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag. Auf Wiedersehen!

12.1.1 Keine Issues + Positive Verabschiedung

Alles klar, das ist natürlich auch in Ordnung. Sie haben das sehr gut gemacht, wir haben auf jeden Fall einen positiven Eindruck von Ihnen gewonnen. Wir melden uns bei Ihnen.

So, wir sind am Ende Ihres Bewerbungsgesprächs. Vielen Dank für Ihre Antworten und Ihre Zeit. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag. Auf Wiedersehen!

12.1.2 Nennt Issues + Positive Verabschiedung

Ah ja super, das können wir gerne integrieren. Sie haben das sehr gut gemacht, wir haben auf jeden Fall einen positiven Eindruck von Ihnen gewonnen. Wir melden uns bei Ihnen.

So, wir sind am Ende Ihres Bewerbungsgesprächs. Vielen Dank für Ihre Antworten und Ihre Zeit. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag. Auf Wiedersehen!

12.1.3 Keine Issues + Negative Verabschiedung

Alles klar, dann notiere ich mir keine Wünsche Ihrerseits.

Wir konnten vieles über Sie lernen, ich muss aber betonen, dass es auch viele andere qualifizierte Bewerbende gibt. Wir melden uns bei Ihnen.

So, wir sind am Ende Ihres Bewerbungsgesprächs. Vielen Dank für Ihre Antworten und Ihre Zeit. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag. Auf Wiedersehen!

12.1.4 Nennt Issues + Negative Verabschiedung

Aha okay, diese Wünsche können wir integrieren, natürlich zu Ihrem Preis. Wir konnten vieles über Sie lernen, ich muss aber betonen, dass es auch viele andere qualifizierte Bewerbende gibt. Wir melden uns bei Ihnen.

So, wir sind am Ende Ihres Bewerbungsgesprächs. Vielen Dank für Ihre Antworten und Ihre Zeit. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag. Auf Wiedersehen!