



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie
Coaching | Entwicklung | Persönlichkeit

Abschlussarbeit

"Wie kann systemisches Coaching dabei helfen,
Kandidat:innen besser auf Interviews bei
Unternehmensberatungen vorzubereiten?"

Ausbildung: Systemischer Coach

Ort: Frankfurt

Datum: Mai 2024

Klassifizierung: Coaching-Tools & Methoden

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Anforderungen und Herausforderungen bei Interviews in Unternehmensberatungen	1
3. Systemisches Coaching zur Interviewvorbereitung: Methoden und Ansätze	2
3.1. <i>Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung.....</i>	<i>2</i>
3.2. <i>Kommunikation und Präsentation.....</i>	<i>3</i>
3.3. <i>Systemische Fragetechniken.....</i>	<i>4</i>
4. Fallbeispiele	5
5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	6

1. Einleitung

In der heutigen Geschäftswelt sind Unternehmensberatungen ein wichtiger Bestandteil der strategischen und operativen Unterstützung von Unternehmen. Die Anforderungen an Kandidat:innen, die in diesen Beratungsfirmen arbeiten möchten, sind entsprechend hoch. Interviews bei Unternehmensberatungen sind oft sehr anspruchsvoll und beinhalten neben fachlichen Fragen auch Case-Studies und persönliche Fit-Interviews. Systemisches Coaching kann dabei eine wertvolle Unterstützung bieten, um Kandidat:innen optimal auf diese Herausforderungen vorzubereiten. Diese Arbeit stellt dar, wie systemisches Coaching zur Interviewvorbereitung bei Unternehmensberatungen eingesetzt werden kann.

2. Anforderungen und Herausforderungen bei Interviews in Unternehmensberatungen

Interviews bei Unternehmensberatungen sind besonders anspruchsvoll und erfordern von den Kandidat:innen eine Vielzahl an Kompetenzen. Typischerweise bestehen diese Interviews aus verschiedenen Komponenten, darunter Case-Interviews, in denen die Bewerber:innen komplexe Geschäftsprobleme analysieren und Lösungen präsentieren müssen, sowie Fit-Interviews, in denen die persönliche Eignung und die kulturelle Passung zum Unternehmen geprüft werden.

Case-Interviews stellen die Kandidat:innen vor die Herausforderung, strukturiert zu denken, analytische Fähigkeiten zu demonstrieren und gleichzeitig kreativ zu sein. Sie müssen in der Lage sein, schnell relevante Informationen zu extrahieren, Hypothesen zu entwickeln und ihre Lösungsansätze klar und überzeugend in einem passenden Framework darzustellen. Dies erfordert nicht nur fachliches Wissen, sondern auch ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten.

Fit-Interviews hingegen konzentrieren sich auf die persönliche Eignung der Kandidat:innen. Hier wird bewertet, ob die Bewerber:innen in das Team und die Unternehmenskultur passen. Es geht darum, die eigenen Werte, Motivation und Soft Skills zu vermitteln. Dabei spielen Selbstbewusstsein, Empathie und die Fähigkeit, sich authentisch zu präsentieren, eine entscheidende Rolle.

Die spezifischen Herausforderungen in diesen Interviews liegen in der hohen Erwartungshaltung der Interviewer:innen, der intensiven Stresssituation und der Notwendigkeit, sowohl fachliche als auch persönliche Kompetenzen gleichzeitig unter Beweis zu stellen. Viele Kandidat:innen empfinden diese Situationen als äußerst belastend und fühlen sich unsicher, wie sie sich optimal vorbereiten können.

3. Systemisches Coaching zur Interviewvorbereitung: Methoden und Ansätze

Systemisches Coaching bietet eine ganzheitliche Herangehensweise, um Kandidat:innen auf diese vielfältigen Anforderungen vorzubereiten. Es betrachtet nicht nur die fachlichen Kompetenzen, sondern auch die persönlichen und emotionalen Aspekte, die für den Erfolg in Interviews entscheidend sind. Im Folgenden werden einige zentrale Methoden und Ansätze des systemischen Coachings vorgestellt, die im Coaching und der spezifischen Interviewvorbereitung eingesetzt werden können.

3.1. Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung

Ein zentraler Bestandteil des systemischen Coachings ist die Förderung der Selbstreflexion und Selbstwahrnehmung. Durch gezielte Fragen und Reflexionsübungen hilft der Coach den Kandidat:innen, ein tiefes Verständnis für ihre eigenen Stärken, Schwächen, Werte und Ziele zu entwickeln. Dies ermöglicht es den Coachees, sich authentisch und selbstbewusst zu präsentieren.

Biografiearbeit ist eine Methode, bei der die berufliche und persönliche Geschichte des Coachees analysiert wird, um Muster und Schlüsselkompetenzen zu identifizieren. Diese Erkenntnisse können genutzt werden, um überzeugende Geschichten zu entwickeln, die in Fit-Interviews eingesetzt werden können. Diese Geschichten aus der Vergangenheit werden oftmals von Unternehmensberatungen explizit erwünscht, um die Bewerber:innen anhand von realen Beispielen und Situationen besser kennenzulernen.

3.2. Kommunikation und Präsentation

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Interviewvorbereitung ist die Verbesserung der Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten. Zu Beginn des Interviews müssen sich die Bewerber:innen oftmals in einer Selbstpräsentation vorstellen. Dabei wird nicht nur auf die Struktur und die Länge geachtet, sondern wichtige kommunikative Skills beurteilt. Systemisches Coaching bietet verschiedene Techniken, um diese Kompetenzen zu stärken.

Storytelling ist eine Methode, bei der die Coachees lernen, nicht nur sich selber, sondern auch ihre Erfahrungen und Erfolge in Form von Geschichten zu präsentieren. Diese Technik macht die Antworten nicht nur interessanter, sondern hilft auch dabei, komplexe Sachverhalte klar und verständlich darzustellen.

In der Vorbereitung ist es von hoher Relevanz zu wissen, was in der Interviewsituation auf einen zukommen wird. Eine bewährte Methode ist dabei die Interview-Simulation. Simulationen sind praktische Übungen, bei denen Interviewsituationen nachgestellt werden. Der Coach schlüpft in die Rolle des Interviewers und gibt den Coachees Feedback zu ihrer Performance. Diese Methode hilft, die Nervosität zu reduzieren, die Antworten zu optimieren dem Coachee mehr Sicherheit zu geben.

3.3. Systemische Fragetechniken

Systemische Fragetechniken sind ein weiteres wertvolles Werkzeug in der Interviewvorbereitung. Dazu zählen unter anderem zirkuläres Fragen, Reframing, hypothetisches Fragen sowie lösungsorientiertes Fragen. Sie helfen den Coachees, komplexe Fragen zu durchdenken und strukturierte Antworten zu geben.

Zirkuläres Fragen ist eine Methode, bei der die Coachees verschiedene Perspektiven einnehmen, um ein tieferes Verständnis für die Interviewfragen zu entwickeln. Diese Technik fördert ein ganzheitliches und vernetztes Denken. Beispielsweise könnte ein Coach fragen: "Wie würde Ihr zukünftiger Projektleiter diese Situation sehen?" oder "Welche Auswirkungen könnte Ihre Lösung auf andere Abteilungen haben?" Solche Fragen helfen den Kandidat:innen, die Komplexität der Probleme und die Perspektiven der verschiedenen Stakeholder besser zu verstehen und dadurch fundiertere und durchdachtere Antworten zu geben.

Daneben ist Reframing eine Technik, bei der negative Gedankenmuster in positive und lösungsorientierte Denkweisen umgewandelt werden. Dies hilft den Coachees, optimistisch und selbstbewusst in die Interviews zu gehen. Ein Coach könnte beispielsweise fragen: "Wie könnten Sie diese Herausforderung als Möglichkeit für Wachstum sehen?" oder "Welche positiven Aspekte könnte diese Situation mit sich bringen?" Durch Reframing lernen die Kandidat:innen, sich auf Chancen statt auf Probleme zu konzentrieren und ihre Antworten positiver und konstruktiver zu gestalten.

Ein weiteres hilfreiches Tool sind hypothetische Fragen. Hypothetisches Fragen ist eine Technik, bei der der Coach hypothetische Szenarien entwirft, um das Denken des Coachees zu erweitern und flexible Problemlösungsfähigkeiten zu fördern. Zum Beispiel könnte der Coach fragen: "Wie würden Sie reagieren, wenn der Kunde Ihre Lösung ablehnt?" oder "Was würden Sie tun, wenn Ihre ursprüngliche Hypothese nicht zutrifft?" Solche Fragen helfen den Kandidat:innen, sich auf unerwartete Situationen vorzubereiten und ihre Fähigkeit zur Ad-hoc-Problembearbeitung zu stärken.

Des Weiteren hilft lösungsorientiertes Fragen dabei, konstruktive und zukunftsorientierte Antworten zu entwickeln. Der Coach könnte fragen: "Welche Schritte würden Sie unternehmen, um dieses Problem zu lösen?" oder "Wie könnten Sie Ihre Stärken nutzen,

um diese Herausforderung zu meistern?" Diese Fragen fördern eine positive und lösungsorientierte Denkweise, die in Interviews sehr vorteilhaft ist.

4. Fallbeispiele

Fallbeispiel 1: Verbesserung der Selbstpräsentation

Ein Coachee mit hoher fachlicher Kompetenz, aber geringer Selbstpräsentation, hatte Schwierigkeiten, seine Stärken in Fit-Interviews überzeugend darzustellen. Durch Biografiearbeit und Kompetenzbilanz im Coaching erkannte er seine Kernkompetenzen und lernte, diese in Form von Geschichten zu präsentieren. In Rollenspielen und Mock-Interview Situationen konnte er seine Präsentationsfähigkeiten weiter verbessern. Das Ergebnis war eine deutliche Steigerung seines Selbstbewusstseins und seiner Überzeugungskraft in den Interviews.

Zusätzlich wurde das Storytelling im systemischen Coaching intensiv geübt, um die narrativen Fähigkeiten des Coachees zu stärken. Durch die Entwicklung einer kohärenten und authentischen akademischen sowie beruflichen Geschichte konnte der Coachee seine bisherigen Erfahrungen und Erfolge klarer und überzeugender darstellen. Dies führte nicht nur zu einer besseren Präsentation seiner Fähigkeiten, sondern half auch, eine tiefere emotionale Verbindung zu den Interviewern herzustellen, was letztlich seine Erfolgschancen erhöhte.

Fallbeispiel 2: Entwicklung analytischer Fähigkeiten

Ein Coachee mit einem starken Hintergrund in Kommunikationsfähigkeiten, aber weniger ausgeprägten analytischen Fähigkeiten, hatte Schwierigkeiten, in Case-Interviews zu bestehen. Durch systemisches Coaching wurden Techniken zur Verbesserung der analytischen Denkweise eingeführt. Mittels hypothetischer Fragestellungen und zirkulären Fragen wurde der Coachee dazu angeregt, komplexe Probleme aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und strukturiert zu analysieren.

Zusätzlich wurden Visualisierungstechniken eingesetzt, um den Coachee bei der mentalen Vorbereitung auf komplexe Problemstellungen zu unterstützen. Durch gezielte Rollenspiele und Simulationen von Case-Interviews konnte der Coachee seine Fähigkeiten in der Echtzeit-Analyse und Problemlösung erheblich verbessern. Dies führte dazu, dass er in den tatsächlichen Interviews strukturierter und selbstbewusster auftrat und schließlich ein Job-Angebot bei in einer renommierten Unternehmensberatung erhielt.

5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Systemisches Coaching bietet eine umfassende und effektive Methode zur Vorbereitung auf Interviews bei Unternehmensberatungen. Durch die Kombination von Selbstreflexion, Kommunikations- und Präsentationstechniken, Stressbewältigung und systemischen Fragetechniken können Kandidat:innen ihre Stärken optimal präsentieren und ihre Nervosität reduzieren. Coaches sollten diese Ansätze nutzen, um ihre Coachees ganzheitlich und individuell auf die anspruchsvollen Interviews vorzubereiten.

Diese Arbeit zeigt, dass systemisches Coaching nicht nur zur fachlichen, sondern auch zur persönlichen und emotionalen Vorbereitung auf Interviews beitragen kann. Dies macht es zu einem wertvollen Instrument für alle, die in der kompetitiven Welt der Unternehmensberatung erfolgreich sein möchten.