

Die folgenden Fragen haben sich als hilfreich erwiesen, um bestimmte Themen zu vertiefen. Die jeweilige Reaktion des Bewerbers lässt die Zusammenhänge erkennen, die sonst verborgen bleiben.

1. Wenn ein Streich in Ihrer Schulklasse geplant wurde: Waren Sie der Rädelsführer?

Die besten Jungs oder Mädchen sind nicht die, welche dem Lehrer damals gefielen, sondern die, die sich mit der Schule und dem Lehrer auch mal kritisch auseinandersetzten.

2. Welche Spiele haben Sie als Kind gespielt?

Hat der Betreffende Spiele gespielt, bei denen man gewinnen konnte?
Das wäre positiv.

3. Wofür wurden Sie in den letzten vier Jahren kritisiert?

Kann der Bewerber etwas zugeben? Bei schwerwiegenden Fehlern stellt sich die Frage nach der Eignung für die Position. Werden keine Fehler genannt, dann sollten Sie das Arbeitszeugnis noch einmal genau überprüfen. Steht da „stets zu unseren vollsten Zufriedenheit“? Nimmt der Bewerber zu Themen Stellung, die nichts mit dem Beruf zu tun haben, dann stellen Sie als Folgefrage: „Wurden Sie in Ihrem letzten Job kritisiert, und wenn ja, wofür?“

4. Sind Sie der Meinung, dass diese Kritik angebracht war?

Kann der Bewerber mit Kritik umgehen? Wenn er auf den Chef schimpft, dann können Sie davon ausgehen, dass Sie als sein möglicher neuer Chef genauso in die Schusslinie kommen.

5. Wo wollen Sie in drei bis fünf Jahren stehen?

Plant der Bewerber seine Zukunft zielgerichtet? Können Sie ihm eine passende Laufbahn bieten?

6. Wie wollen Sie diese Ziele verwirklichen?

Ist er nur Visionär oder kennt er auch einen Weg zu seinen Zielen? Hat der Bewerber später Führungsverantwortung und muss er andere überzeugen, dann muss er auch Teilschritte benennen können.

7. Wie steht es mit Ihren momentanen Zielen? Sind Sie im Plan?

Sie sehen, ob der Bewerber einen Lebensplan hat und auch mit heruntergebrochenen Jahreszielen arbeitet. Die Antwort gibt auch Hinweise darauf, ob die Bewerbung eher zufällig erfolgt oder Teil des Karriereplanes ist. Fragen Sie danach, ob die Planung schriftlich erfolgt. Ist das nicht der Fall, könnten die Antworten bloße Lippenbekenntnisse sein.

8. Ein Kollege lässt Büromaterial mitgehen. Melden Sie dies Ihrem Vorgesetzten?

Wenn er es durchgehen lässt, ist diese Sache nicht in Ordnung, sondern moralisch verwerflich. Wenn er es seinem Vorgesetzten meldet, ist es übertrieben. Dies empfindet auch der Chef als nicht passend. Richtig wäre es, auf den Kollegen zuzugehen und die Sache mit ihm zu besprechen.

9. Was unternehmen Sie, wenn Sie sehen, dass ein gleichrangiger Kollege seine Spesenabrechnung fälscht?

Wenn der Bewerber sagt, dass doch jeder Spesenabrechnungen fälscht, dann sagt Ihnen dies sehr viel über die moralischen Ansprüche Ihres Bewerbers. Sie können erwarten, dass er den Kollegen darauf anspricht, aber auch mit der klaren Aussage, dass wenn dies nicht abgestellt wird, er dies weitermelden wird.

10. Warum sollen wir ausgerechnet Sie einstellen? Was glauben Sie, was diese Einstellung unserem Unternehmen bringt?

Mit dieser Frage bringen Sie den Bewerber dazu, sich in Ihre Lage zu versetzen. Zugleich können Sie noch einmal überprüfen, ob er sich intensiv mit Ihrer Firma beschäftigt hat und wie er sich selbst einschätzt.

11. Wie viel Alkohol (oder Kaffee) trinken Sie durchschnittlich am Tag?

Gerade heikle Fragen, die ohne Vorankündigung gestellt werden, offenbaren verborgene Seiten des Bewerbers.

12. Wie würden Sie Ihr persönliches Wunschbüro gestalten?

Dies ist eine gute Frage, um etwas über seine Persönlichkeitsstruktur zu erfahren. Sucht er Statussymbole oder ist er bescheiden?

13. Was ist die Motivation für Ihren Wechsel?

Antworten wie „Meine Freiräume sind begrenzt“ oder „Versprechungen wurden nicht eingehalten“ können darauf hindeuten, dass er entweder mangelnde Durchsetzungskraft besitzt, oder aber den tatsächlichen Grund nicht sagen will oder tatsächlich einen schwierigen Chef hatte. (Achtung: Dies ist eine ideale Frage, um sie im telefonische Referenzinterview anzusprechen.) Haken Sie nach.

14. Wie lange bewerben Sie sich schon?

Antwortet der Bewerber zögernd, stotternd, negativ oder aber progressiv nach vorne gerichtet?

15. Weiß oder ahnt Ihr Chef, dass Sie sich extern bewerben? Wenn ja, wann haben Sie mit Ihrem Chef zum letzten Mal über Ihren Kündigungsgrund gesprochen?

Die meisten haben nicht mit ihrem Vorgesetzten über dieses Thema gesprochen. Wenn aber doch, sollten Sie weiter nachfragen.

16. Geben Sie Ihrer Ausbildung eine Note von 1 bis 6

Die Bewertung sollte alles – Ort, Qualität, eigenes Zutun und persönliche Zielerreichung – enthalten. Die Antwort zeigt, inwiefern er die Dinge reflektiert hat.

17. Welche Entschuldigung verwenden Sie am liebsten, wenn Sie etwas nicht tun möchten?

Wo ein Wille, da ein Weg. Wo kein Wille ist, da ist eine Ausrede.

18. Haben Ihre Freunde beruflich Karriere gemacht? Wo arbeiten sie heute? Hatte dies einen Einfluss auf Ihre berufliche Entwicklung?

Der Freundeskreis sagt sehr viel über den Bewerber aus. Es gilt der Satz: „Zeige mir deine Freunde, und ich sage dir, wer du bist.“ Gute Leute kennen gute Leute.

19. Wenn Sie sich mit anderen Kollegen Ihres Berufes beziehungsweise Ihrer Ausbildung vergleichen: Wo würden Sie sich sehen? Oberes Drittel, mittleres Drittel, unteres Drittel?

Machen Sie sich bewusst: Sie suchen einen A-Mitarbeiter. Das heißt, Sie reden von den besten 10 Prozent. Alles andere ist für Sie inakzeptabel.

20. Wie sehr macht Ihnen Ihre Arbeit Spaß?

Ein Mitarbeiter, der seine Arbeit liebt und dabei Freude empfindet, wird sich voll einsetzen. Er wird für neue Aufgaben immer ansprechbar sein und wird sich nicht schonen.