

KATRIN MOSER

Karriereexpertin

HANDOUT

Interviewfragen

Fragen in Interviews

Wieso setzen Personaler bei Bewerbungsgesprächen auf die immer gleichen, ziemlich unspezifischen Fragen? Tatsächlich ist es schwierig, dahinter eine Logik zu entdecken. Was wäre die optimale Antwort? Was will der Personaler hören? Meistens verstecken sich in ihnen genau durchdachte Tests für die Bewerber.

Hier sind einige häufige Fragen und deren wirkliche Bedeutung aufgelistet:

„Wie sind Sie auf unser Unternehmen gestoßen?“

Dies ist eine klassische Eröffnungsfrage, die vor allem auf die Motivation des Bewerbers abzielt. Der Personaler erhofft sich einen Hinweis darauf, ob der Bewerber strategisch vorgeht, was ein wichtiges Kriterium für zahlreiche Stellenprofile ist. Außerdem prüfen die Personaler, wie gut die Bewerber vorbereitet sind und was sie über die Firma wissen. Zum Auftakt des Gesprächs prüft der erfahrene Personalmanager das Erscheinungsbild des Bewerbers sowie dessen Ausdrucksweise und das Tempo der Sprache. Eine korrekte Vorbereitung in diesen Punkten wird vorausgesetzt.

„Erzählen Sie mir von sich!“

Nehmen Sie diese Frage nicht zu wörtlich! Denn Personaler versuchen damit nur eine Frage zu beantworten: „Warum soll ich Sie anstellen?“ Sie interessiert weder, dass Sie auf einem Bauernhof aufgewachsen sind, noch dass Sie ein hervorragender Teamplayer sind. Personaler wollen in der perfekten Antwort drei bis vier Schlüsselkompetenzen hören, die für das Unternehmen relevant sind und die mit einem konkreten Ereignis in Ihrer früheren beruflichen Karriere belegt werden.

„Was ist bisher Ihr größter Erfolg?“

Bei dieser Frage geht es darum, ob Ihre Erfahrungen in der Vergangenheit annähernd mit dem vergleichbar sind, was Sie an Ihrer zukünftigen Stelle erwartet. Das heißt, die Erfolge, die Sie vorstellen wollen, müssen relevant für die Bedürfnisse des Unternehmens sein, bei dem Sie sich bewerben. Daher darf Ihr größter vorgestellter Erfolg in der Vergangenheit auch von Interview zu Interview variieren.

„Was ist Ihre größte Schwäche?“

Mit dieser Frage versucht Ihr Gegenüber im Bewerbungsgespräch nicht herauszufinden, was wirklich Ihre größte Schwäche ist, sondern, ob Sie schon etwas getan haben, um diese Schwäche auszubügeln. Zudem wissen Personaler durch das Studium Ihres Lebenslaufs oft schon sehr genau, was Ihre größten Nachteile sind. Antworten Sie auf so eine Frage mit dem Feedback eines früheren Vorgesetzten, das Sie anschließend schrittweise umgesetzt haben. Klischee-Antworten wie: „Ich bin ein Perfektionist und arbeite zu viel.“ gehen an der wahren Intention dieser Frage völlig vorbei.

„Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?“

Personaler wissen genauso gut wie Sie, dass Sie diese Frage nicht wirklich beantworten können. Aber darum geht es auch nicht. Im Bewerbungsgespräch soll mit dieser Frage geklärt werden, wo Sie sich in fünf Jahren im Unternehmen sehen, für das Sie sich bewerben. Daher sollten Sie bei einem nur regional tätigen KMU auch nicht sagen, dass Sie Chief Global Officer werden wollen. Wer aber durch Vorbereitung schon sagen kann, welche Hierarchiestufe er im Unternehmen anstrebt oder welche Projekte er vorantreiben möchte, kann den Personaler überzeugen.

„Haben Sie noch Fragen?“

Mit dieser Frage soll festgestellt werden, wie genau Sie sich auf das Gespräch vorbereitet haben. Am besten kommen Sie bei dieser Frage weg, wenn Sie sich nach konkreten Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen erkundigen. Eine gute Antwort ist auch, wenn Sie fragen, wie das, was Sie in Ihrem potenziellen Job tun werden, die Firma beeinflusst. Wenn der Personaler nur unspezifisch antwortet, können Sie hier mit Verbesserungsvorschlägen auftrumpfen, um zu zeigen, wie gut Sie vorbereitet sind.

„Hatten Sie es schon mal mit schwierigen Vorgesetzten zu tun?“

Natürlich interessieren sich Personaler kein bisschen für Ihren früheren Chef. Bei dieser Frage versucht Ihr Gegenüber herauszufinden, ob Sie sich loyal gegenüber der Firma verhalten, in der Sie arbeiten. Lästern über den ehemaligen Arbeitgeber ist ein absolutes Tabu.

Fragetechniken

Die Dreiecksfrage:

Mit den Dreiecksfragen, dem sogenannten SAR-Interview (Situation, Aktion, Reaktion), wird eine Situation abgefragt, das dort gezeigte Verhalten geschildert (Aktion) und das anschließende Ergebnis (Reaktion) aufgezeigt. Dreiecksfragen prüfen die weichen Faktoren wie Selbst-, Sozial- und Führungskompetenzen.

Dies sieht in der Praxis in etwa so aus: Zuerst wird gefragt, ob der Bewerber eine besonders herausfordernde Aufgabe beschreiben könnte, die er in seinem beruflichen Umfeld lösen musste. Dann wird gefragt, wie er zur Lösung der Aufgabe vorging und ob er sein Ziel erreicht hat. Schlussendlich möchte man wissen, was er heute anders machen würde. Der Vorteil für den Personaler ist, dass es für den Bewerber beim Beschreiben von realen Situationen schwieriger ist, Leistungen zu erfinden.

Ein Beispiel:

1.) Angabe zur Situation

„Ich kam neu in ein Team. Als neue Mitarbeiterin wurde ich bei Neuerungen sehr spärlich informiert. Ich hatte den Eindruck, dass ich unter diesen Voraussetzungen wenig ausrichten konnte.“

2.) Wie sind Sie dabei vorgegangen?

„Ich sagte in einer Teamsitzung, dass mir oftmals wichtige Informationen fehlen, blieb dabei jedoch auf der Sachebene.“

3.) Was war das Ergebnis?

„Erst waren die Widerstände im Team groß. Nach einer Diskussion im Team konnte ich meine Standpunkte verständlich machen und das Verhalten meiner Kollegen hat sich verbessert.“

*Wie würden Sie
sich selbst
in einem Wort
beschreiben?*

Stressfragen

Stressfragen

Es gibt Interviewpartner, die mit Stressfragen die Bewerber unter Druck setzen, da diese mit solchen Fragen nicht gerechnet haben. Vor allem geht es den Recruitern darum, den Ablauf von Frage und einstudierter Antwort bewusst zu durchbrechen. Sinn der Stressfrage ist es, den Bewerber aus der Reserve zu locken, zu prüfen, ob dieser authentisch ist, und etwas über seine Werte zu erfahren.

Der Trick dabei ist: Bleiben Sie locker! Oft gibt es kein Richtig oder Falsch. Nehmen Sie die Frage auch nicht persönlich. Zeit gewinnen kann man mit einem charmanten Lächeln und der Bemerkung: „Was für eine interessante Frage!“ Oder: „Da muss ich erstmal kurz drüber nachdenken!“

Hier einige Beispiele:

Die **Analogiefragen** testen Motivation, Ziele und Werte.

- Welche Position hätten Sie am liebsten, wenn Sie Fußball spielen würden?
- Welches Tier wären Sie am liebsten?
- Wenn Sie einen Tag in die Haut von jemand anderem schlüpfen könnten, wen würden Sie sich aussuchen?
- Welche drei Dinge nehmen Sie auf eine einsame Insel mit?
- Was ist Ihr Lieblingsessen?
- Was wollten Sie als Kind später einmal werden?

Die **Fangfragen** sind besonders gemein. Sie locken unbedachte Antworten aus dem Bewerber heraus.

- Können Sie Gründe nennen, wieso jemand nicht gerne mit Ihnen zusammenarbeiten möchte?
- Was war Ihr größter Misserfolg?
- Wieso hatten Ihre Bewerbungen bis jetzt keinen Erfolg?
- Was würde Ihr ehemaliger Chef über Sie sagen?

- Wie würden Sie sich selbst in einem Wort beschreiben?
- Wann brachen Sie zuletzt eine Regel und warum?
- Was mochten Sie an Ihrem bisherigen Job am wenigsten?

Schätz- und Intelligenzfragen:

- Wie viele Kalorien haben Sie heute schon zu sich genommen?
- Wie viele Bäume werden an einem Tag in Deutschland gefällt?
- Wie viele Murmeln passen in einen 10L-Eimer?
- Wie viele Katzen gibt es in Deutschland?

Provokative Aussagen

Hier wird versucht, auf mögliche Schwächen anzuspielen.

- Mir ist aufgefallen, dass es da eine Lücke in Ihrem Lebenslauf gibt!
- Das Arbeitszeugnis xy ist nicht sehr gut, worauf führen Sie das zurück?
- Was unterscheidet Sie deutlich von anderen Bewerbern?
- Verkaufen Sie mir dieses Smartphone!

Welche Fragen der Bewerber stellen sollte...

Die Fragen, die Sie Ihrem Gegenüber im Interview stellen, sind mindestens genauso wichtig wie Ihre Antworten. Sie zeigen viel darüber, wie Sie denken, was Ihnen wichtig ist und wie Sie vorgehen.

Gute Fragen an Recruiter sind zum Beispiel:

- In welche Richtung wird sich das Unternehmen strategisch entwickeln?
- Was sind derzeit die größten Herausforderungen für die Geschäftsleitung?
- Welche Eigenschaften werden bei Ihren Mitarbeitern in Zukunft wichtig sein?
- Wie werden Mitarbeiter bei Ihnen gefördert?
- Wie hoch ist die Fluktuation in der Abteilung, in der ich arbeiten werde?

Gute Fragen an den Vorgesetzten:

- Was erwarten Sie als Chef von mir als zukünftigem Mitarbeiter?
- Wie kann ich mir die Zusammenarbeit und den Austausch mit Ihnen vorstellen?
- Wie ist Ihr Werdegang?
- Wie lange sind Sie schon im Unternehmen?
- Wie würden Sie die Kultur und den Zusammenhalt im Team beschreiben?
- Wo ist das Team stark und wo wünschen Sie sich mehr Kompetenzen?
- Gibt es etwas, das Sie besonders an Ihrem Team schätzen?
- Was gefällt Ihnen an diesem Unternehmen besonders gut?
- Wie würden Sie Ihre Art der Mitarbeiterführung beschreiben?
- Was sind die größten Herausforderungen in Ihrem Team in den nächsten Monaten?
- Wie werden in Ihrem Team und im Unternehmen Entscheidungen getroffen?

Fragen über die eigenen Kompetenzen:

- Was in meinem Lebenslauf hat für Sie den Ausschlag gegeben, mich einzuladen?
- Was sind Ihre konkreten Erwartungen an mich?
- Woran werden Sie in 6 Monaten erkennen, dass ich diese erfüllt habe?

Diese Fragen sind Beispiele und keine abgeschlossene Liste. Jedoch zeugen alle Fragen von ehrlichem Interesse. Davon, dass man einen Blick hinter die Kulissen wünscht und sich ernsthaft damit auseinandersetzt, ein Teil des Ganzen zu werden.

Fragen wirken sympathisch und es liegt in der Natur der Menschen, bereitwillig Antworten zu liefern. Sie kitzeln so die Empathie des Gegenübers heraus.

DONT's:

Es gibt nichts Schlimmeres als Bewerber, die nur nach Benefits fragen und nach Dingen, von denen Sie unmittelbar profitieren.

Oder noch schlimmer: „Nein, ich habe keine Fragen!“

Etwas zum Schmunzeln...

Die skurrilsten Fragen, die namhafte Unternehmen im Vorstellungsgespräch stellen:

„Wie viel würden Sie berechnen, wenn Sie alle Fenster in Seattle putzen würden?“ (Google)

Der Personaler möchte herausfinden, ob der Bewerber eine einfache Antwort gibt, wie: „30 Euro pro Fenster!“

„Wie viele Male am Tag überlappen sich die Zeiger einer Uhr?“ (Google)

Die richtige Antwort lautet „22-mal“ und wird einen Programmierer hoffentlich nicht ins Schwitzen bringen.

„Was war der beste Tag Ihres Lebens in den vergangenen vier Jahren?“ (Apple)

Hier gibt es wohl kein Richtig oder Falsch. Man sieht einfach, was dem Bewerber wichtig ist.

„Wie würden Sie Facebook für blinde Menschen entwickeln?“ (Facebook)

„Was müsste passieren, damit Sie Ihren Schritt zu Adidas bereuen?“ (Adidas)

„Nennen Sie mir etwas, das Sie für wahr halten, obwohl diese Meinung kaum jemand mit Ihnen teilt!“ (Peter Thiel, PayPal Gründer)

„Warum sind Sie heute hier?“ (Gordon Wilson, CEO der Softwareschmiede Travelport)

Er möchte als Antwort natürlich hören, welchen Mehrwert Sie als Bewerber dem Unternehmen bringen können.

Es gibt Geschäftsführer, die gehen lieber mit den Kandidaten mittagessen, da sie nicht viel von Interviews halten. Ich habe auch schon oft die Erfahrung gemacht, dass man einen Kandidaten in diesem Kontext besser kennenlernt als in einem 45-minütigen Frage- und Antwortspiel.

Anmerkungen zum Schluss

Im Handout verwende ich bei „Bewerber“ und „Personaler“ etc. immer die männliche Form, um den Lesefluss nicht zu stören. Selbstverständlich sind hier alle Geschlechter gemeint.

Ich hoffe, dieses Handout hilft Ihnen, bessere Interviews zu führen und ich wünsche Ihnen nun viel Erfolg bei Ihren Bewerbungen!

Herzliche Grüße

A handwritten signature in black ink that reads "Katrin Moser". The script is cursive and fluid, with the first letters of "K" and "M" being capitalized and prominent.

Katrin Moser