

Fragen, die im Vorstellungsgespräch etwas über die Persönlichkeit, Arbeitsweise und Erwartungen des Bewerbers verraten

„Wie haben Sie sich auf den Termin heute vorbereitet?“

Das ist eine Frage, die zeigt, wie wichtig dem Bewerber dieses Gespräch und der neue Job ist. Bereitet er sich systematisch vor? Die Frage ist ein guter, angenehmer Übergang vom Small Talk auf die Sachebene. Der Bewerber kommt dadurch idealerweise ins Reden.

„Warum wollen Sie das Unternehmen wechseln?“

Überzeugende Kandidaten entwickeln eine positive Vision ihres neuen Arbeitsplatzes. Andere fangen bei dieser Frage dagegen an, über ihren alten Arbeitgeber zu lästern. Das ist nicht professionell und sagt viel über den Bewerber aus. Außerdem stellt sich dann die Frage: Ist er womöglich einer Kündigung zuvorgekommen?

Außerdem sind solche Bewerberfragen eine gute Gelegenheit für Arbeitgeber, um anschließend herauszufinden, ob Kandidaten beispielsweise bereit wären, für den neuen Job umzuziehen.

„Wie stellen Sie sich die ersten drei Monate hier bei uns vor?“

Bei dieser Frage gibt es keine falsche oder richtige Antwort. Aber Arbeitgeber erfahren auf diese Weise im Vorstellungsgespräch, inwieweit sich der Bewerber schon mit seiner künftigen Rolle im Unternehmen auseinandergesetzt hat. Einige Bewerber überfordert diese Frage. Interessant ist hierbei zu sehen, wie der Bewerber mit dieser Unsicherheit umgeht. Bringt sie den Kandidaten durcheinander oder kann er souverän erklären, dass er sich bereits persönliche Ziele gesetzt hat, wie etwa: ‚In den ersten 100 Tagen will ich mit allen Leuten beim Mittagessen gewesen sein, mit denen ich im Unternehmen zusammenarbeite.‘

„Wie ist Ihr aktueller Chef?“

Diese Frage empfiehlt sich vor allem im Bewerbungsgespräch mit potenziellen Führungskräften, die sich auf wichtige Positionen bewerben. „Wer selber führt, muss auch die Kriterien guter oder schlechter Führung benennen können. Von einem guten Bewerber können Arbeitgeber erwarten, dass er konkrete Führungsgrundsätze anspricht. Es zeigt außerdem, welche Hilfestellung er von seinem Vorgesetzten erwartet und was ihn nervt – vielleicht weil die Führungskraft eine Schwäche identifiziert hat.

„Wer ist Ihr Vorbild – und warum?“

Diese Bewerbungsfrage vermittelt Arbeitgebern schon im Vorstellungsgespräch einen guten persönlichen Eindruck des Kandidaten. Nennt jemand einen Sportler, steht das für Wettbewerb, Ehrgeiz und Disziplin. Nennt er jemanden aus der Familie, sind ihm soziale Beziehungen und Ausgleich besonders wichtig.

„Erzählen Sie mir von guten Erfahrungen, die Sie in Ihrem Leben gesammelt haben!“

Anhand dieser Frage können Arbeitgeber erkennen, was dem Bewerber wirklich wichtig ist. Legt er zum Beispiel besonderen Wert auf enge und vertrauensvolle Freundschaften? Ist er eher ein abenteuerlustiger Mensch? Definiert er Erfolg auch über inhaltliche Themen und vor allem: Weiß der Gesprächspartner gute Erfahrungen auch als solche zu schätzen?

„Erzählen Sie mir von Themen, an denen Sie gescheitert sind!“

Mit dieser Frage können Arbeitgeber nachspüren, ob jemand reflektiert genug ist, seine Schwächen zu erkennen und mit Rückschlägen konstruktiv umzugehen. Ist der Gesprächspartner in der Lage, Verantwortung auch für das Scheitern zu übernehmen – und daraus für die Zukunft zu lernen?

„Erzählen Sie, was das Verrückteste war, das Sie bisher in Ihrem Leben gemacht haben!“

Diese Frage ist ein guter Abschluss für die erste Phase eines Vorstellungsgesprächs. Und deutlich besser, als schlicht die Stationen im Lebenslauf eines Bewerbers durchzugehen. „Wir stellen diese Bewerbungsfrage immer gerne, egal ob bei einem Controller oder einem Vertriebsmitarbeiter. An der Antwort kann man erkennen, wie offen ein Bewerber ist, was er sich zutraut und wagt – und wo die eigenen Grenzen sind. Hier kann er Persönlichkeit zeigen.“

„Was müsste passieren, damit Sie den Schritt zu uns bereuen?“

Die Antwort auf diese Frage verrät so viel über die Motivation des Bewerbers. Würde jemand sagen, er wäre unzufrieden, wenn er sich mit dem Team nicht versteht, dann deutet das auf einen teamorientierten Bewerber hin. Würde jemand den Schritt zum Unternehmen bereuen, weil er nicht befördert wurde, dann wüssten Arbeitgeber, dass der Bewerber karriereorientiert sei. Zu erkennen, was einen neuen Mitarbeiter unglücklich machen würde, helfe bei der Auswahl – weil man so einschätzen könne, ob man als Unternehmen diese Erwartungen überhaupt erfüllen kann.

Fragen, die im Vorstellungsgespräch etwas über Motivation und Leistungsbereitschaft des Bewerbers verraten

„Was bedeutet für Sie Erfolg?“

Mit dieser Bewerbungsfrage erfahren Arbeitgeber, was den Bewerber zur Arbeit motiviert. Das Spektrum der Antworten kann vom „Minimalisten“ über den erfolgsorientierten Mitarbeiter mit gesundem Ehrgeiz bis hin zum egozentrischen Karrieristen reichen, der allenfalls materiell motiviert ist. Fragen Sie nach konkreten Erfolgserlebnissen, um zu prüfen, ob die Antwort des Kandidaten glaubwürdig ist.

„Auf welche Verdienste sind Sie weshalb besonders stolz?“

Antwortet der Bewerber mit dem Hinweis auf eine berufsspezifische Leistung? Sind es Qualitäten, die für Ihr Unternehmen und die freie Stelle von Interesse sind? Stimmen die Antworten mit den Anforderungen überein? Auch die Art der Erfolge und benötigten Fähigkeiten geben Arbeitgebern Aufschluss über die Motivierbarkeit, die Grundwerte und die Talente, auf die der Bewerber besonders vertraut und die er an sich besonders hoch einschätzt.

„Mit welcher Art Misserfolg tun Sie sich besonders schwer?“

Das ist keine einfache Frage des möglichen Arbeitgebers, da der Bewerber sich hier zwangsläufig öffnen muss. Aber die Rückschlüsse auf Sensibilität, Ehrgeiz, Empfindlichkeiten, Misserfolgsauslöser und -themen, der Mut und die Offenheit des Bewerbers geben sehr aufschlussreiche Informationen. Helfen Sie ihm eventuell, indem Sie die Frage relativieren und indem Sie ihn nur mit einem einfachen Beispiel antworten lassen.

„Erzählen Sie mir doch etwas von einer schwierigen Situation an Ihrem letzten Arbeitsplatz und darüber, wie Sie damit umgegangen sind.“

Diese Frage zielt im Vorstellungsgespräch darauf ab, dass Personalverantwortliche den Bewerber genauer kennenlernen und erfahren, wie konfliktfähig und belastbar er ist. Durch die Antwort können Sie meistens auf das künftige Verhalten schließen. Die schwierige Frage verrät viel, zum Beispiel, was der Bewerber überhaupt als eine schwierige Situation empfindet (von der Kantine mit schlechtem Kaffee bis zu einem Umfeld, welches wenig Eigeninitiative oder Entfaltung im beruflichen Weiterkommen zulässt). Sitzt ein Berufseinsteiger vor Ihnen, dann fragen Sie nach schwierigen Situationen im Studium oder in der Ausbildung.

„Was glauben Sie, was Menschen wirklich zur Arbeit anspricht: Gehalt, flexible Arbeitszeiten, Karriere, Begeisterungsfähigkeit, Ehrgeiz, Berufung oder anderes?“

Die Antwort auf diese Frage ist für Arbeitgeber sehr interessant, denn sie verrät viel über das Wertesystem des Kandidaten. Achten Sie auf die Glaubwürdigkeit und das Differenzierungsvermögen und bitten Sie den Bewerber eventuell darum, ein persönliches Beispiel oder Erlebnis zu nennen. Wandeln Sie die Frage ab, um an detailliertere und individuelle Informationen zu gelangen: Fragen Sie zum Beispiel nach Weiterbildung oder Laufbahn und Karriereplanung.

„Wieso glauben Sie, dass Sie diese Arbeit gerne tun würden?“

Die Antwort auf diese Frage verrät Arbeitgebern, wie gut sich der Bewerber vor dem Jobinterview über das Anforderungsprofil und die Stelle informiert hat und welche Aufgaben für ihn am interessantesten und motivierendsten sind. Auch diese Frage können Sie abwandeln, um an detailliertere und individuelle Informationen zu gelangen, zum Beispiel über persönliche Anforderungen oder Projektziele.

„Was, meinen Sie, ermöglicht wirklich gute Leistungen?“

Das ist eine indirekte Frage zur Motivation – auf einer objektivierten Ebene. Da die Antwort darauf aber Abstraktionsvermögen erfordert, sollten Arbeitgeber sie nur redegewandten Bewerbern stellen. Sie können die Frage auch weniger offen so stellen: „Welches sind Ihrer Meinung nach die Voraussetzungen für überdurchschnittliche Leistungen?“

„Welches sind für Sie die entscheidenden Aspekte im Hinblick auf den Arbeitsalltag der Stelle, die wir anbieten?“

Auf den ersten Blick eine harmlose und einfache Frage. Aber dennoch eine, die Arbeitgebern sehr viel darüber verrät, ob der Kandidat das Wesentliche verstanden hat und weiß, worauf es ankommt. Wenn hier Nebensächlichkeiten, fragwürdige Prioritäten oder völlig belanglose Aspekte zur Sprache kommen, ist für Arbeitgeber Vorsicht geboten. Der Begriff „Aspekte“ ist bewusst unspezifisch gewählt, Sie können die Frage aber auch konkreter stellen, etwa bezüglich Herausforderungen und Interessen, Übereinstimmung mit den Laufbahnzielen usw.

„Was erwarten Sie von Ihrer neuen Aufgabe, was ist Ihnen am wichtigsten?“

Sind es Herausforderungen, die Möglichkeiten, Neues zu lernen, eine neue Branche kennenzulernen, Gelerntes anwenden zu können oder sich in einer dynamischen Branche weiterzuentwickeln? Die Schwerpunkte, die der Bewerber nennt, die möglichen Begründungen, die dahinter liegenden Motive (Karriere, Herausforderung, Neues lernen usw.) geben Ihnen interessante Hinweise. Achten Sie als potenzieller Arbeitgeber bei dieser Antwort vor allem darauf, ob und in welchem Maße Sie die Erwartungen des Kandidaten erfüllen könnten.

„Wie motivieren Sie sich?“

Diese Frage ist so kurz wie schwierig – und lässt viele Antworten zu. Greift der Bewerber auf konkrete Erfahrungen zurück, überzeugt er durch Glaubwürdigkeit. Motivierte Bewerber bringen auch zum Ausdruck, dass sie sich gerne berufliche Ziele stecken, auf die sie hinarbeiten, und besser mit Rückschlägen umgehen können als unmotivierte Kollegen. Eine kluge Antwort auf eine solche Frage kann sein: „Ich motiviere mich durch gute Arbeitsergebnisse und bin auf Erfolge stolz. Wenn ich eine Aufgabe sehr gut gelöst habe, bin ich gleich motiviert für neue Herausforderungen. So habe ich beispielsweise bei meinem jetzigen Arbeitgeber ein interessantes Projekt zum Thema Ablauforganisation übernommen, nachdem ich die Tagesroutine gut im Griff hatte“. Vorsicht ist geboten bei allgemeinen Antworten auf diese Fragen, wie etwa: „Ich gebe sowieso immer mein Bestes“ oder „Motivation ist für mich ohnehin kein Problem“.

Fragen, die im Vorstellungsgespräch etwas über die Softskills des Bewerbers verraten

Gute Fragen im Vorstellungsgespräch zur Belastbarkeit

„Nennen Sie berufliche Situationen aus der Vergangenheit, die für Sie belastend oder anstrengend waren! Wie sind Sie damit umgegangen? Wie haben andere darauf reagiert? Und was war das Resultat?“

„Was war Ihr bisher letzter oder größter Misserfolg? Wie haben Sie sich verhalten? Was war das Ergebnis?“

„Halten Sie sich selbst für belastbar? Und woran machen Sie das fest?“

„Stellen Sie sich vor, Sie sind Teamleiter oder Teamleiterin in einem sehr arbeitsintensiven Projekt, an dem verschiedene Abteilungen und Kollegen zusammenarbeiten. Welche Tools bringen Sie mit, um das Projekt erfolgreich zu strukturieren und Belastungen in Grenzen zu halten?“

Durch diese Fragen erfahren Arbeitgeber etwas über die Belastbarkeit des Bewerbers – etwa im Hinblick darauf, inwieweit er gelernt hat, den Überblick zu bewahren und strukturiert mit Stress umzugehen.

Gute Fragen im Vorstellungsgespräch zur Kundenorientierung

„Was heißt für Sie Kundenorientierung? Nennen Sie Beispiele aus der Vergangenheit, die Ihre Stärken in diesem Bereich zeigen!“

„Was denken Sie: Was erwarten unsere Kunden als nächsten Schritt von unserem Unternehmen?“

Diese Frage hilft Personalverantwortlichen in Vorstellungsgesprächen mehr als jede Auflistung von Qualifikationen, zu erkennen, ob ein Bewerber wirklich zum Unternehmen passt. Diese Fragen zielen auf die Empathie des Bewerbers ab sowie die Fähigkeit, die Perspektive zu wechseln. Kennt er Ihre Zielgruppen und kann er sich in seinen potenziellen Arbeitgeber hineinversetzen? Außerdem zeigt sich mit dieser Frage, ob der Bewerber eine realistische Vorstellung der neuen Aufgaben hat.

Gute Fragen im Vorstellungsgespräch zur Sorgfalt

„Nennen Sie Beispiele aus der Vergangenheit, die sorgfältiges Arbeiten erforderten!“

„Wie haben Sie sichergestellt, dass Sie zuverlässig oder fehlerfrei arbeiten?“

„Nennen Sie ein Beispiel, bei dem Sie die Sorgfalt vernachlässigt haben. Was war das Ergebnis? Was haben Sie daraus gelernt?“

„Wenn Sie unter Zeitdruck stehen, was ist Ihnen wichtiger: Einen Termin einzuhalten oder auf die Sorgfalt zu achten?“

Gute Fragen im Vorstellungsgespräch zur Teamfähigkeit

„Wenn Sie sich heute entscheiden müssten, für immer allein zu arbeiten oder mit anderen zusammen im Team: Für was würden Sie sich entscheiden? Und warum?“

„Was zeichnet Sie in der Zusammenarbeit mit anderen Menschen besonders aus? Nennen Sie ein Beispiel aus der Vergangenheit!“

„Welche Rolle nehmen Sie üblicherweise in Gruppen ein? Nennen Sie Beispiele!“

„Mit welcher Art von Menschen arbeiten Sie gerne zusammen? Eher mit ruhigen, dominanten, spaßigen oder strukturierten Kollegen?“

„Wie würden Sie Menschen beschreiben, mit denen Sie gerne zusammenarbeiten? Welche Stärken oder Schwächen haben diese?“

„Mit wem arbeiten Sie weniger gerne zusammen? Und warum?“

„Aus welchen Abteilungen würden Sie für diese Projekte Kollegen miteinbeziehen – und wie dabei vorgehen?“

Gute Fragen im Vorstellungsgespräch zur Eigeninitiative

„In welcher Situation haben Sie bewiesen, dass Sie Eigeninitiative haben? Wenn Sie nicht mehr weiterkommen: Was tun Sie dann?“

„Welche selbstständigen Tätigkeiten hatten Sie in der beruflichen Vergangenheit? Beispiele?“

„Welche Freiheiten sind Ihnen wichtig?“

„Wie werden Sie von Kollegen oder Ihrer jetzigen Führungskraft bezogen auf Ihre Eigeninitiative beschrieben?“

„Welche Rahmenbedingungen können Ihre Initiative behindern oder blockieren?“

Gute Fragen im Vorstellungsgespräch zur Kritikfähigkeit und zur Fähigkeit zu Selbstreflexion

„Versuchen Sie einmal, aus sich herauszugehen – und beobachten Sie sich von außen: Was gefällt Ihnen an sich? Womit sind Sie glücklich? Welche Themen wollen Sie an sich weiterentwickeln? Und wofür bräuchten Sie noch Tipps von anderen?“