

# 10

AUFSCHLUSSREICHE  
INTERVIEWFRAGEN  
FÜR DAS RECRUITING 4.0



Mit dem Inhalt dieses Ebooks erhalten Sie in drei Frageblöcken die folgenden Einsichten über Ihre Bewerber:

- Umgang mit alltäglichen Stresssituationen
- Umsetzung eigener Ideen
- Umsetzung fremder Ideen

Die Fragen sind für arbeitsbasierte Kompetenz-interviews ausgelegt und haben den Zweck das Reflexionsverhalten und die vergangene Berufserfahrung des Bewerbers zu erfassen.

### 1. Frageblock - Frage 1/3:

*"Berichten Sie, wie Sie Ihre Arbeitsschritte zu einem Zeitpunkt organisiert haben, als Sie viele Aufgaben und Arbeitsschritte gleichzeitig voranbringen mussten."*

## 1. Erfahren Sie mehr über das Organisationstalent

### Ergänzende Fragen:

- 1) Was tun Sie, wenn es plötzlich zeitliche Engpässe, wie z.B. ein kurzfristiger Abgabetermin, gibt?
- 2) Welche Beobachtungen hatten Sie in dieser stressigen Situation über Ihre Handlungsweise?

### Wieso die Frage(n)?

Der Bewerber teilt Ihnen souverän erste Merkmale mit, aus denen Sie erfahren wie strukturiert eine Aufgabe im Alltag geplant, bearbeitet und zum Ende hin nach den Erwartungen kontrolliert wird. Viel interessanter ist jedoch **wie sich die Routine im Stress verändert** und welche Maßnahmen der Bewerber dafür einleitet. Eventuell die Delegation einer Teilaufgabe um zum Schluss genug Zeit für die Kontrolle zu haben?

## 2. Erfahren Sie mehr über die Eigenverantwortung

### Ergänzende Fragen:

- 1) Stand Ihnen damals jemand bei?
- 2) Konnten Sie sich an jemandem orientieren und dadurch Sicherheit erlangen?

### 1. Frageblock - Frage 2/3:

*"Was war ein für Sie prägendes Erlebnis, als Sie lernen mussten, die Verantwortung für das eigene Handeln selbst zu übernehmen?"*

### Wieso die Frage(n)?

Der Bewerber erhält die Möglichkeit mit den eigenen Werten die **persönliche Identifikation in dem Handeln** zu belegen. Sie erfahren hierdurch, wie ernst der Bewerber das Unternehmen und die eigene Arbeit nimmt. Das gibt Auskunft über die **Gewissenhaftigkeit und Gründlichkeit** - zwei Merkmale, die womöglich in Projektarbeiten über einen Folgeauftrag vom Kunden entscheiden könnten und die 3. Frage vorbereiten.

### 1. Frageblock - Frage 3/3:

*"Beschreiben Sie einen Konflikt, mit dem Sie schwer umgehen konnten. Warum war das so schwierig für Sie? "*

### 3. Erfahren Sie mehr über die Kommunikationsfähigkeit

#### Ergänzende Fragen:

- 1) Was machten Sie in dieser Situation?
- 2) Welches Ergebnis kam dabei heraus?
- 3) Was lernten Sie daraus?

#### Wieso die Frage(n)?

Der Bewerber reflektiert Ihnen seine Sicht zu den letzten Konfliktgesprächen mit einem Kunden/ Kollegen / Vorgesetzten. Mit dieser Frage erhalten Sie einen Vorgeschmack über das **Selbstreflexionsvermögen** und die Fähigkeit sich objektiv von Konflikten zu trennen, um zu einer Lösung zu kommen. Durchleuchten Sie aus diesen Gründen mit den ergänzenden Fragen die **Empathie Ihres Bewerbers**, damit Sie verstehen, ob dieser persönliche Angriffe und konstruktive Kritik differenzieren kann.

### 4. Erfahren Sie mehr über die Innovationsfreudigkeit

#### Ergänzende Fragen:

- 1) Oder beschäftigen Sie sich lieber mit Restproblemen, die von der gegenwärtigen Problemsicht aufgeworfen werden?
- 2) Sprechen Sie mit anderen über Ihre kritischen Einschätzungen und alternativen Ideen?

### 2. Frageblock - Frage 1/4:

*"Könnte man Ihnen nachsagen, dass Sie bei Problemen nach alternativen Lösungswegen suchen und dabei oft quer zu gegenwärtigen Einschätzungen liegen? "*

#### Wieso die Frage(n)?

Erfahren Sie, ob Ihr Bewerber hauptsächlich mit dem Strom als Verbesserer schwimmt oder sich auch für neue Wege als Initiator querstellen würde. Das ist wichtig zu wissen, falls sie künftig **Veränderungsprozesse planen und initiieren** wollen. Ebenso entsteht manch eine Lösung erst mit genügend Widerstand. Erfragen Sie deshalb inwiefern Ihr Bewerber kritische Bedenken äußert und mit Kontra umgeht. Diese Antworten sind die Vorbereitung für die 5. Frage.

## 2. Frageblock - Frage 2/4:

*"Wann haben Sie die Initiative bereits ergriffen, bevor man Ihnen sagte, was zu tun ist?"*

## 5. Erfahren Sie mehr über die Initiative

### Ergänzende Fragen:

- 1) Was motivierte Sie dazu?
- 2) Was hätten Sie getan, wenn alles umsonst gewesen wäre?
- 3) Was lernten Sie daraus?

### Wieso die Frage(n)?

Mit diesen Fragen beschreibt Ihnen der Bewerber seine Rahmenbedingungen für die **intrinsische Motivation**. Besonders wichtig ist hierbei herauszufinden, **wie der Bewerber mit Abweisung umgeht**. Natürlich gibt kein Mensch zu eingeschnappt zu sein, deswegen sagen Sie dem Bewerber das auch, denn damit könnte der Bewerber seine intrinsische Motivation verdeutlichen. Noch wichtiger bei all dem ist jedoch herauszufinden, ob der Bewerber bereits all diese Erfahrungen im Alltag umsetzt.

## 6. Erfahren Sie mehr über die Redegewandtheit

### Ergänzende Frage:

Worin kommt diese Stärke mit praktischen Beispielen zum Ausdruck und wie setzen Sie diese ein?

## 2. Frageblock - Frage 3/4:

*"Wie schätzen Sie ihre Stärke ein, eigene Erfahrungen, Gedanken, Vorschläge sprachlich klar auszudrücken und kommunizieren zu können?"*

### Wieso die Frage(n)?

Was bringen mehrere Erkenntnisse innerhalb der Initiative, wenn diese nicht klar ausgedrückt und kommuniziert werden können? Wenig. Stimmen Sie sich mit der alleinigen Initiative nicht glücklich, sondern erfahren im Anschluss, welche **Hilfsmittel** der Bewerber **zur Verdeutlichung der Erfahrungen, Gedanken und Vorschläge** einsetzt. Nicht jeder Mensch hat die Stärke seine Gedanken zusammenzufassen und behilft sich deswegen mit Zeichnungen, um die **Zusammenhänge zu verdeutlichen**. Eine Fähigkeit die für die 6. Frage relevant ist.

## 2. Frageblock - Frage 4/4:

*"Wo liegen ihre Stärken bei der Erarbeitung von Konzeptionen?"*

## 7. Erfahren Sie mehr über die Konzeptionsstärke

### Ergänzende Frage:

Wie klar und verständlich sind Ihre Konzeptionen und Vorschläge für neue Projekte und Herangehensweisen?

Belegen Sie diese an einem Beispiel an einem Whiteboard, um z.B. das Hobby zu erklären.

### Wieso die Frage(n)?

Die Konzeptionsstärke bezeichnet die Fähigkeit, neue Produkte, Organisationsformen und Vertriebswege zu entwerfen und, entgegen allen Widerständen und Problemen, praktisch zu realisieren. Dabei wäre es schön, wenn der Bewerber neben den Worst-Case-Szenarien und den Ein- und Ausgaben noch die messbaren Kennzahlen berücksichtigt, aber es wäre kein K.O.- Kriterium, wenn diese nicht vorkommen. Wichtig ist zum Schluss dieses Frageblocks zu wissen, wie weit Ihr Bewerber **Innovationen antreibt** und seine **Ideen damit aktiv teilt**.

## 8. Erfahren Sie mehr über die Flexibilität

### Ergänzende Fragen:

- 1) Worin bestanden die Anforderungen an die Mobilität?
- 2) Wie kamen Sie ihr nach?

## 3. Frageblock - Frage 1/3:

*"Geben Sie an, wann von Ihnen das bisher erlebte höchste Maß an geistiger Mobilität gefordert wurde."*

### Wieso die Frage(n)?

Sie fragen sich, was Mobilität mit Flexibilität zu tun hat? Es ist ein und das Selbe. Flexibilität beschreibt die geistige und körperliche Mobilität. Aus diesem Grund schildert Ihr Bewerber bei einem praktischen Beispiel, z.B. bei einer Veränderung des Arbeitsplatzes in der Organisation, der Arbeitsaufgaben oder des Mitarbeiterkreises, seine inneren Gedanken. Das ist wichtig um herauszufinden, wie schnell sich der **Bewerber mit neuen Gegebenheiten identifiziert** und sich ggf. neues Wissen / Fähigkeiten aneignet. Dazu mehr in der 9. Frage.

### 3. Frageblock - Frage 2/3:

*"Wann haben Sie in der Vergangenheit aus freien Stücken etwas unternommen, um besser zu werden?"*

## 9. Erfahren Sie mehr über die Lernbereitschaft

### Ergänzende Frage:

Was haben Sie gemacht und mit welchem Erfolg?

### Wieso die Frage(n)?

Erfahren Sie welche **vorbereitenden Maßnahmen** Ihr Bewerber selbstständig für die **Erfüllung eines Ziels** (10. Frage) trifft. In dieser Frage erfahren Sie nochmal mehr über die intrinsische Motivation und damit zusammenhängend, ob sich Ihr Bewerber als Experte oder Generalist weiterentwickeln möchte.

## 10. Erfahren Sie mehr über die Zielorientierung

### Ergänzende Fragen:

- 1) Gab es eine Situation, in der Ihnen ein Ziel von jemandem vorgegeben wurde, das Sie für unmöglich zu erreichen hielten?
- 2) Woran haben Sie das gemerkt?
- 3) Was haben Sie unternommen und mit welchem Erfolg?

### 3. Frageblock - Frage 3/3:

*"Geben Sie ein Beispiel dafür, wie Sie sich in der Vergangenheit ein hohes Ziel setzten und wie Sie es dann auch erreichten."*

### Wieso die Frage(n)?

Erfahren Sie wie Ihr Bewerber mit extrinsischer oder intrinsischer Motivation bei Zielsetzungen umgeht. Erfahren Sie **welche Auslöser die Motivation verändern**. Vorallem in der ergänzenden Frage können Sie erfahren, mit welchen bisherigen Führungsstilen Ihr Bewerber in Kontakt kam und wie förderlich sich diese auf das Ziel ausübten.

**Herausgeber dieses Ebooks ist die Fourtion GmbH.**



**Aktuell entwickeln wir mit unserer Jobbörse Searchpass die  
Verbindung zwischen  
Branding, Organisations-/Personalentwicklung,  
Mitarbeiterbindung und Talententwicklung.**

Mit der Vision die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und  
Mitarbeitern persönlicher zu gestalten, erschaffen wir die Möglichkeit die  
Entwicklung der Kompetenzen als gemeinsames Ziel  
voranzutreiben.

Werden auch Sie und Ihr Unternehmen ein Teil unserer Jobbörse  
"**Searchpass**" und erfahren Sie in einem persönlichen Gespräch  
worin wir Sie unterstützen können:

Nehmen Sie Kontakt zu Ihrem Berater auf:

Bastian Lobeck  
bastian.lobeck@fourtion.de  
www.bastianlobeck.de / www.fourtion.de