

# ANDREAS ERBENICH

## PERSONAL *TELEGRAMM*

---

informiert die **GESCHÄFTSLEITUNG**

**September 2014**

### **+ + + „Heikle Fragen“: Zielführende Einstellungsgespräche + + +**

Der rote Faden für ein Bewerber-Interview als das zentrale Instrument in der Personal-Auswahl lässt sich im Prinzip auf zwei Fragen reduzieren: Welche Informationen wollen Sie durch das Gespräch bekommen, welche Informationen wollen Sie weitergeben.

Ob ein Einstellungsgespräch nun strukturiert oder eher leger geführt wird: Bestimmte Fragen werden fast immer gestellt, manche eben weniger häufig. Im Wesentlichen gilt immer: Es gibt nur eine bestimmte Anzahl möglicher Fragen. Aber auch solche, für die oder für deren Antworten es scheinbar kein „Drehbuch“ gibt. So sollen im Folgenden ein paar Fragen beleuchtet werden, die immer wieder für überraschende Erkenntnisse und Verläufe in Bewerberinterviews sorgen:

**„Was können Sie für uns leisten?“:** Personalverantwortliche hinterfragen gerne die Arbeitserfolge eines Bewerbers. Dabei geht es noch nicht um seine Motivation, sondern zunächst um sein Können. Arbeitswillige gibt es viele. Aus Sicht der Unternehmen ist es aber mindestens genauso wichtig, was bei den Anstrengungen und Bemühungen unter dem Strich herauskommt. Hier sollte der Bewerber vermitteln, welche Aufgaben ihm übertragen wurden und welche Erfolge er hierbei erzielen konnte.

**„Was wollen Sie beruflich und privat erreichen?“:** Motivierte Bewerber erkennt man daran, dass sie sich selbst berufliche Ziele stecken. Für Personalverantwortliche sind daher Zukunftspläne interessant. Bewerber können dann punkten, wenn diese klar zum Ausdruck bringen, dass sie noch lange nicht zum Stillstand gekommen sind und sich mit der neuen Stelle beruflich weiterentwickeln möchten. Mit der Feststellung, dass beim Bewerber ein geregelter Privatleben vorhanden ist, lässt sich die Gefahr weitgehend ausschließen, dass private Unruhen die Leistung im Arbeitsalltag stören.

**„Wie motivieren Sie sich?“:** Ein Arbeitgeber möchte die innere Einstellung des Bewerbers zur täglichen Arbeit kennenlernen. Mitarbeiter, die sich mit ihren beruflichen Aufgaben identifizieren, sind bei den Unternehmen begehrt. Motivierte Bewerber bringen zum Ausdruck, dass sie sich selbst berufliche Ziele stecken, auf deren Erreichung konsequent hinarbeiten und mit Rückschlägen umgehen können. Hier sind Beispiele aus dem Berufsalltag oder spezielle Projektsituationen gefragt. Die Bereitschaft, Sonderaufgaben zu übernehmen, zeugt von wirklicher Motivation im Arbeitsalltag.

**Wenn Sie noch einmal von vorne anfangen könnten...“:** Die Frage klingt harmlos und verführt dazu, munter drauflos zu plappern. Mit dieser Frage kann auf geschickte Art und Weise die Motivation getestet werden. Wird der Job aus innerer Überzeugung ausgeübt oder ist da jemand nur aus Zufall in der Branche gelandet?

**„Wie gehen Sie mit Veränderungen um?“:** Zunehmende Konkurrenz bringt Unternehmen unter enormen Druck. Deshalb stehen Mitarbeiter hoch im Kurs, die zu Veränderung bereit sind. Restrukturierungen oder Kostensenkungen finden in Unternehmen immer häufiger statt. Als Personalverantwortliche sollte man versuchen deshalb zu erfahren, wie der Bewerber in der Vergangenheit mit Veränderungen im Berufsalltag umgegangen ist.

**„Warum sollten wir gerade Sie einstellen?“:** Es handelt sich um eine Frage, mit der nach einem gut verlaufenen Gespräch oft nicht gerechnet wird. Hier muss der Bewerber auf den Punkt bringen können, warum gerade er sich für die zu besetzende Position geeignet hält.

Und immer gilt: Beide Parteien treffen auf Basis der geführten persönlichen Gespräche die Entscheidung, ob man zu einander passt. Im Extremfall würden Sie täglich 8, 10 oder 12 Stunden zusammenarbeiten.

---

„Andreas Erbenich Personalberatung informiert...“ ist ein Service der Andreas Erbenich Personalberatung (Tel 089/37488963, Fax 089/37488466, WWW.ANDREASERBENICH.DE) für die Geschäfts- bzw. Personalleitung. Die nächste Ausgabe ist für Dezember 2014 geplant. Verantwortlich für den Inhalt: Dipl.-Kfm. Andreas Erbenich. Vervielfältigung – ohne Änderungen – ausdrücklich erlaubt.