

Die Nachfrage-Leiter fürs Vorstellungsgespräch

Die erste Antwort ist meist geübt, das ist kein Mangel. Aber sie zeigt selten, wie jemand arbeitet. Links die vorbereitete Antwort, in der Mitte die bessere Nachfrage, die nach einer echten Situation fragt, rechts, worauf Sie hören sollten.

BEWERBER SAGT	BESSERE NACHFRAGE	WORAUF SIE ACHTEN SOLLTEN
„Ich bin teamfähig.“	„Erzählen Sie von einem Konflikt im Team. Was war Ihr Anteil daran?“	Nennt die Person nur die Fehler anderer, oder auch den eigenen Anteil?
„Ich arbeite sehr strukturiert.“	„Woran hätte Ihr letzter Vorgesetzter das im Alltag konkret gemerkt?“	Kommen konkrete Routinen oder nur allgemeine Begriffe?
„Ich bin belastbar.“	„Wann wurde es zuletzt wirklich zu viel, und wie sind Sie damit umgegangen?“	Erkennt die Person Grenzen, oder hält sie Dauerstress für eine Stärke?
„Ich übernehme Verantwortung.“	„Für welche Entscheidung mussten Sie zuletzt geradestehen?“	Ging es wirklich um Verantwortung oder nur um Mitarbeit?
„Ich arbeite selbstständig.“	„Wann haben Sie zuletzt zu spät nach Hilfe gefragt?“	Erkennt die Person, wann Selbstständigkeit kippt?
„Ich bin sehr loyal.“	„Was müsste passieren, damit Sie innerlich kündigen?“	Welche Erwartungen und Grenzen bringt die Person mit?
„Ich lerne schnell.“	„Was mussten Sie sich zuletzt neu aneignen, und wie sind Sie vorgegangen?“	Gibt es eine echte Lernstrategie oder nur Selbstbeschreibung?
„Ich kann gut mit Kunden umgehen.“	„Erzählen Sie von einem Kunden, der schwierig war. Was haben Sie konkret gemacht?“	Bleibt es freundlich-allgemein oder wird Verhalten sichtbar?
„Ich bin lösungsorientiert.“	„Nennen Sie ein Problem, das Sie nicht lösen konnten. Was haben Sie daraus gemacht?“	Kann die Person auch mit Grenzen umgehen?
„Ich suche eine neue Herausforderung.“	„Was hätte anders sein müssen, damit Sie geblieben wären?“	Wird der Wechselgrund klarer oder bleibt er glatt?
„Ihr Unternehmen hat mich sofort angesprochen.“	„Was haben Sie über uns gesehen, das für Sie wirklich interessant war?“	Vorbereitung oder höfliche Bewerbungsfloskel?
„Ich passe gut in Ihr Team.“	„Woran merken Kollegen, dass die Zusammenarbeit mit Ihnen gut funktioniert?“	Kommt Selbstbild oder beobachtbares Verhalten?
„Ich bin kritikfähig.“	„Wann war Kritik zuletzt berechtigt, und was haben Sie danach verändert?“	Wird Kritik angenommen oder nur elegant wegeklärt?
„Ich bin flexibel.“	„Wo brauchen Sie trotzdem klare Rahmenbedingungen?“	Flexibilität mit Grenzen oder grenzenlose Anpassung?
„Ich arbeite gerne mit Menschen.“	„Mit welchen Menschen fällt Ihnen Zusammenarbeit schwer?“	Ehrlichkeit, Reife und ein realistisches Selbstbild.

Statt fragen, besser fragen *Dieselbe Absicht, ein völlig anderes Gespräch. Links lädt eine Floskel ein, rechts eine Szene.*

STATT

BESSER

„Können Sie das genauer erklären?“

„Nennen Sie mir bitte eine konkrete Situation.“

„Sind Sie wirklich teamfähig?“

„Wann war Zusammenarbeit für Sie zuletzt schwierig?“

„Wie belastbar sind Sie?“

„Woran merken andere, dass es Ihnen zu viel wird?“

„Warum wollen Sie wechseln?“

„Was hätte anders sein müssen, damit Sie geblieben wären?“

„Sind Sie kritikfähig?“

„Welche Kritik hat bei Ihnen wirklich etwas verändert?“

Nicht härter fragen. Konkreter fragen.

Nicht die einzelne Antwort entscheidet, sondern ob jemand über mehrere Nachfragen hinweg konkret wird und den eigenen Anteil benennt.

Der vollständige Fragenkatalog mit dem, was jede Frage zeigt, der typischen Falle und einem Bewertungsbogen steht im Praxis-Leitfaden: mmsearch.de/wissen/vorstellungsgespraech-fuehren

Aus dem Praxis-Leitfaden „Das Vorstellungsgespräch“ von Monika Moser · Executive Search · mmsearch.de