

DIE VORSTELLUNG (gegenseitig)

VORBEREITUNGSFRAGEN

Erste Kontaktgespräche laufen meist anders, als man sie sich vorstellt. Besonders für Fach- und Führungskräfte, die sich nicht jedes Jahr vorstellen, die „so etwas“ vielleicht noch nie gemacht haben. Hier eine Zusammenstellung von Fragen, die im Zusammenhang mit einer Vorstellung relevant werden können. Grundlage dieser Zusammenstellung ist die Erfahrung aus der Praxis, dass der Interessent auf die Interviewer um so besser wirkt, je umsichtiger, präziser und gelassener er passiv das Gespräch führt. Voraussetzung für eine solche souveräne Vorstellungsgesprächsführung ist eine solide umfassende Vorbereitung. Es ist sinnvoll, die folgenden Fragengruppen für sich oder mit einem Bekannten konkret durchzuspielen, um gut darauf eingestellt zu sein. Dabei wurden hier natürlich nicht alle denkbaren Fragen aufgenommen, sondern lediglich diejenigen, die in der Praxis mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit gestellt werden.

FRAGEBEISPIELE DER HEIKLEN FRAGEN

1. Was wissen Sie über unsere Firma?
2. Warum wollen Sie für unsere Firma arbeiten?
3. Was könnten Sie für uns leisten?
4. Worauf achten Sie bei einer Position?
5. Geben Sie uns bitte Ihre Definition der ... (die Position, um die Sie sich bewerben).
6. Wie lange, glauben Sie, brauchen Sie, um für unsere Firma produktiv werden zu können?
7. Wie lange beabsichtigen Sie, bei unserem Unternehmen zu bleiben?
8. Fühlen Sie sich nicht etwas zu alt/zu jung für diese Position?

9. Sie mögen zu qualifiziert oder zu erfahren sein für die Position, wie wir sie anzubieten haben.
10. Wie ist Ihre Führungsphilosophie?
11. Welchen Führungsstil wenden Sie an? Wie delegieren Sie?
12. Sind Sie ein guter Manager? Nennen Sie Beispiele. Warum, glauben Sie, haben Sie das Potential zur Führungskraft? Wie erarbeiten Sie Entscheidungen in Ihrem Kompetenzbereich?
13. Worauf achten Sie, wenn Sie als Führungskraft Leute einstellen müssen?
14. Haben Sie in Ihrer Funktion als Führungskraft jemals Leuten gekündigt? Wenn ja, was waren die Ursachen, und wie haben Sie sich verhalten?
15. Worin sehen Sie die schwierigste Aufgabe in der Funktion des Managers oder der Führungskraft? Sind Sie Umsatz- oder eher ergebnisorientiert? Haben Sie soziale Kompetenz?
16. Welche wichtigen Entwicklungen sehen Sie in unserem Industriezweig?
17. Warum wollen Sie Ihre gegenwärtige Position aufgeben?
18. Wie empfinden Sie darüber, dass Sie mit Verlassen Ihrer jetzigen Firma sämtliche Vorteile aufgeben?
19. Hatten Sie bereits schon einmal erwogen, Ihre jetzige Firma zu verlassen? Wenn ja, was glauben Sie, hat Sie dort festgehalten?
20. Beschreiben Sie, was Sie sich unter einer idealen Arbeitsumgebung vorstellen.
21. Wie stufen Sie Ihre jetzige Firma ein? Was halten Sie von Ihrem jetzigen Vorgesetzten?
22. Konnten Sie den Umsatz steigern? Den Gewinn?
23. Konnten Sie zur Kostenreduzierung beitragen? Wie?
24. Wie hoch lag Ihre bisherige Umsatzverantwortung?

25. Für wie viele Mitarbeiter hatten Sie Führungsverantwortung?
26. Liegt Ihnen mehr der Umgang mit Zahlen, mit Buchstaben oder mit Menschen?
27. Wie schätzen Ihre Untergebenen Sie ein? Was halten Sie von Qualifikationsgesprächen?
28. Was sind/waren die Hauptmerkmale, die Sie in Ihrer jetzigen/bisherigen Position am meisten mochten? Welche mochten Sie am wenigsten?
29. Was sind oder waren die fünf hervorstechendsten Leistungen in Ihrer jetzigen oder bisherigen Position? Ihrer bisherigen beruflichen Karriere? Zählen Sie ein paar Ihrer Erfolgserlebnisse auf.
30. Was, glauben Sie, würden Ihre ehemaligen Vorgesetzten als Ihre Stärken und Schwächen nennen, wenn ich sie darüber befragte? Wo liegen nach Ihrer Ansicht Ihre Stärken und Schwächen?
31. Können Sie unter Druck, Terminen, usw. arbeiten?
32. Arbeiten Sie lieber in Stabs- oder Linienfunktionen? Warum?
33. Glauben Sie nicht, dass Sie in einer Firma anderer Größenordnung besser untergebracht wären als bei unserem Unternehmen?
34. Wenn Sie im Hinblick auf Position und Firmen die Auswahl hätten, wofür würden Sie sich entscheiden?
35. Welche Vorstellung haben Sie, was wir an Gehalt zahlen würden?
36. Was glauben Sie, was Ihre Arbeitskraft wert ist? Ihr Marktwert?
37. Haben Sie Einwände gegen psychologischen Tests?
38. Erzählen Sie über sich selbst, Ihre Interessen, Ihre Familie, Ihre Hobbies?
39. Welches Buch haben Sie zuletzt gelesen? Welchen Film gesehen? Irgendwelche kulturellen Veranstaltungen, die Sie besucht haben?
40. Können Sie initiativ und kreativ sein? Nennen Sie Beispiele.

41. Wie schätzen Sie Ihre eigene Person ein, Ihre Charaktereigenschaften?
42. Sind Sie ein Teamplayer? Nennen Sie Beispiele.
43. Welche Ziele haben Sie? Lebensziele? Berufliche Ambitionen?
44. Was tun Sie oder haben Sie bereits getan, um diese Zielsetzungen zu erreichen?
45. Warum haben Sie keinen Universitätsabschluss? Wie haben Sie sich weitergebildet?
46. Was empfinden Sie Minoritätsgruppen gegenüber?
47. Hätten Sie Einwände, für einen weiblichen Vorgesetzten zu arbeiten?
48. Wo, glauben Sie, karrieremässig in fünf Jahren zu stehen?
49. Wenn Sie noch einmal beruflich von vorn beginnen könnten, was würden Sie anders machen?
50. Wollen Sie tatsächlich für uns arbeiten und diese Position übernehmen oder wollen Sie es sich nochmals überlegen?

FRAGEN ZUM UNTERNEHMEN

1. Handelt es sich bei dem zukünftigen Arbeitgeber um ein Grossunternehmen, einen Konzern, einen Mittelbetrieb oder um ein kleines Familienunternehmen?
2. Welche Gesellschaftsform hat das Unternehmen - Kapitalgesellschaft, Privatfirma? Wer sind die Besitzer?
3. Gibt es noch Tochterfirmen oder Beteiligungen im Inland oder Ausland?
4. Welche Produkte stellt die Firma her? Ist sie damit konkurrenzfähig? Was ist über die Marktstellung zu erfahren? Wie liegen die Wachstumsraten? Wie sind die Entwicklungs- und Zukunftschancen der Branche/des Unternehmens? Gibt es eine langfristige Planung und Perspektive?

5. Welcher Führungsstil wird in dem Unternehmen praktiziert - wie ist das Betriebsklima, die Unternehmenskultur?
6. Ist eine Besichtigung des Betriebes, des Arbeitsplatzes möglich? Wann? Können Gespräche mit zukünftigen Kollegen/Kolleginnen geführt werden?

FRAGEN ZUR POSITION

1. Warum wurde diese Stelle ausgeschrieben? Ist der Vorgänger aus Altersgründen ausgeschieden, hat er gekündigt, oder ist die Stelle neu geschaffen worden?
2. Wo ist die Position in der Unternehmenshierarchie angesiedelt - wie sind die Kompetenzen? Wie gross ist die Umsatz-/Ergebnisverantwortung? Gibt es ein Budget?
3. Wieviel Repräsentation und Reisetätigkeit - wohin?
4. Ist eine Arbeitsplatzbeschreibung vorhanden, eine Abgrenzung gegenüber anderen Mitarbeitern/Vorgesetzten?
5. Wie gross ist die Abteilung, welche Aufgabe hat sie, wie viele Mitarbeiter sind unterstellt?
6. Ist ein eigenes Büro vorgesehen - mit Sekretärin - oder befindet sich der Arbeitsplatz in einem Grossraumbüro?
7. Welche Entwicklungsmöglichkeiten bestehen innerhalb der Abteilung/des Unternehmens, bezogen auf die persönliche Zielsetzung?
8. Wie hoch ist die Dotierung, erfolgt eine Bezahlung nach Tarif/GAV oder aussertariflich? Werden Zuschläge gezahlt? Sozialleistungen? Wird ein Dienstwagen gestellt, mit oder ohne private Nutzung? Besteht eine betriebliche Altersvorsorge, eine Unfall-/Lebensversicherung?
9. Wie ist die Arbeitszeit geregelt - Gleitzeit? Urlaubsregelung?