

Fragen, die Sie stellen sollten:

1. Wo liegen die Schwerpunkte bei dieser Stelle? Welche Aufgaben nehmen am meisten Zeit in Anspruch?

Mit dieser Frage sollten Sie klären, mit welchen Aufgaben Sie die meiste Zeit konfrontiert sind. Vielleicht merken Sie plötzlich, dass Sie sich zu 80 Prozent mit administrativen Tätigkeiten herumschlagen. Und dies, obwohl Ihr Fokus auf den spannenden Projektaufgaben liegt. Nur zu oft habe ich erlebt, wie die Aussagen dann plötzlich stark von der Jobbeschreibung abweichen. Falls Sie im Gespräch merken, dass die Stelle überhaupt nicht dem entspricht, was Sie sich vorstellen, ziehen Sie die Notbremse. Sonst vergeuden Sie sich und dem Personalchef wertvolle Zeit.

2. Können Sie mir einen ungefähren Tagesablauf schildern?

Bei dieser Frage bekunden viele Mühe und entgegnen sinngemäss: „Ja, das kann man nicht so einfach erklären, jeder Tag sieht doch wieder ganz anders aus.“ Fragen Sie ruhig nach, oder geben Sie dem Gegenüber die Gewissheit, dass Sie ihn nicht auf seine Beschreibung festnageln. Für Sie sei es einfach wichtig, sich eine ungefähre Vorstellung ihrer künftigen Tätigkeit machen zu können.

3. Welches sind die wichtigsten Probleme, mit denen die Mitarbeiter derzeit konfrontiert sind?

Erstens gibt Ihnen die Kenntnis der Probleme Ihres Wunscharbeitgebers die Möglichkeit, sich als Lösung für diese Probleme zu präsentieren. Zweitens könnte die Antwort eine Situation offen legen, die Sie dazu bewegen könnte, von dem Angebot Abstand zu nehmen.

4. Wie sollte der absolute Wunschkandidat oder -kandidatin sein?

Hören Sie hier ganz genau hin, was Ihnen gesagt wird. Das Hauptanliegen dieser Frage besteht darin, den Personalchef dazu zu bewegen, Umriss zu zeichnen, in die Sie – verbal – einsteigen können. Zeigen Sie, dass Sie so gut in die Firma passen, als ob der Job eigens für Sie geschaffen worden wäre.

5. Welche Ergebnisse erwarten Sie von mir?

Das ist eine gute Frage, weil Sie damit signalisieren, dass Ihnen die Aufgabe wichtiger ist als das Finden irgendeiner Stelle. Sie konzentriert sich auf das, was dem Arbeitgeber am wichtigsten ist: Seine Bedürfnisse und Probleme. Sie können Punkt für Punkt auf die Erfordernisse, Aufgaben und Kriterien eingehen.

6. Wie würden Sie das Klima in Ihrer Firma beschreiben?

Dies ist eine spannende Frage. Auch ich stelle sie immer, wenn ich bei einer Firma bin und damit beauftragt werde die richtige Person für eine offene Stelle zu finden. Oft mache ich die Erfahrung, dass Personalverantwortliche und Linienvorgesetzte bei der Beantwortung Mühe bekunden. Sei es, weil sie sich selber nicht genügend damit beschäftigten oder weil ihnen die Antworten unangenehm sind. Stellen Sie die Frage trotzdem. Denn sie gibt Ihnen die Möglichkeit, auf erwähnte Punkte einzugehen und zu unterstreichen, dass Sie zur Firma passen.

7. Weshalb wird die Stelle frei?

Bei dieser Frage kommt meistens einiges ans Tageslicht. Hören Sie genau hin. Wichtig ist auch zu wissen, wie lange die Person im Unternehmen war. Mögliche positive Gründe können sein: die Mitarbeiterin wurde intern befördert und übernimmt ein neues Geschäftsfeld innerhalb des Unternehmens. Oder: Der jetzige Stelleninhaber geht in die verdiente Pension. Oder: Die jetzige Stelleninhaberin tritt die lange geplante Weltreise an.

8. Ist es möglich, diese Person zu treffen, die diesen Job hatte?

Diese Frage zeichnet Sie als umsichtigen und mutigen Menschen aus. Ein Zusammentreffen mit dieser Person könnte Ihnen wertvolle Einblicke in die Position geben. Natürlich kann es sein, dass diese Person die Firma bereits verlassen hat und ein Treffen unmöglich ist. Wird Ihnen ein Zusammentreffen untersagt, obwohl die Person noch in der Firma ist, haben Sie allen Grund, misstrauisch zu sein.

9. Wie würden Sie und die Teammitglieder meinen möglichen Vorgesetzten beschreiben?

Bei dieser Frage ist es wichtig, dass Sie abwägen, ob die Frage beim derzeitigen Gegenüber angebracht ist oder nicht. Ich selbst habe diese Frage immer gestellt und sehr gute Erfahrungen damit gemacht. Viele Personalchefs geraten bei dieser Frage in Verlegenheit. Spannend ist dann nicht nur, was die Person sagt, sondern wie sie es sagt. Hören Sie einfach genau hin und machen Sie sich ein Bild.

10. Nach allem, was ich Ihnen erzählte, glauben Sie, dass ich Ihren Erwartungen für diese Position gerecht werde?

Diese Frage würden Verkaufsprofis als Abschlussfrage bezeichnen, mit der die Kaufbereitschaft getestet wird. Hören Sie wiederum genau hin. Es gibt Personalchefs, die sich sehr bedeckt halten und gar nichts preisgeben. Lassen Sie sich von solchen Reaktionen nicht verunsichern und beobachten Sie die Reaktionen.