

Fragenkatalog Bewerbergespräch



Wie sind Sie auf unser Unternehmen aufmerksam geworden?

Über diese Antwort bringen Sie in Erfahrung, welche Suchoptionen der Bewerber genutzt hat. Wurden Sie über Google oder Jobportale gefunden oder gab es persönliche Empfehlungen. So erfahren Sie, wie gut Ihr Unternehmen wahrgenommen wird und wie intensiv sich die Person mit Ihrem Unternehmen auseinandergesetzt hat.

Was reizt Sie an der ausgeschriebenen Stelle oder Aufgabe?

Wurde die Stellenausschreibung mit den Anforderungen richtig verstanden oder weichen die Ansprüche und Erwartungen voneinander ab? Anhand dieser Frage können Sie Gründe für Veränderungswünsche herausfinden und wie die fachliche Kompetenz des Bewerbers zum Stellenprofil passt.

Was motiviert Sie?

Dadurch erfahren Sie, ob der Bewerber ein Teamplayer oder ein Einzelgänger ist. Sie erfahren auch, wie es um die Motivation und Lernbereitschaft des Bewerbers steht und Sie können einschätzen, wie Sie den neuen Mitarbeiter einsetzen und entwickeln bzw. optimal in das entsprechende Team einbinden können.

Was haben Sie in der Vergangenheit gemacht?

Hier gibt man dem Bewerber die Chance sich selbst zu reflektieren. Meistens leiten sich hier spontan weitere Fragen ab.

Wo wollen Sie in 5 Jahren stehen?

Welche Ziele hat der Bewerber? Was sind seine Ansprüche in Bezug auf Beruf und Leben? Gibt es sogar konkrete Pläne?

Was muss passieren, damit Sie in unserem Unternehmen kündigen?

Eine sehr interessante und mutige Frage. Hier können Sie die Erfahrungen des Bewerbers mit vorherigen Arbeitgebern, Teams, Eigenschaften vorheriger Kollegen usw. ableiten und wissen welche Sozialkompetenz und Motivation der Bewerber mitbringt und wo es stimmig bzw. unstimmig werden könnte.

Haben Sie schon einmal erlebt, im Team nicht erwünscht oder geschätzt zu werden?

Eine großartige Frage, mit der sie die Stärken und Schwächen des Kandidaten herausfiltern können. Im Nachgang haben Sie die Möglichkeit, eventuelle Schwächen in Stärken zu wandeln.

Haben Sie weitere Fragen?

Ein guter Abschluss. Jetzt können Sie herausfinden, ob der Bewerber sich mit Ihrem Unternehmen beschäftigt und echtes Interesse hat.