

Praxistipp: Fangfragen

Wir haben für Sie nachstehend einige typische Fangfragen in Bewerbungsgesprächen und die damit verfolgte Absicht des Interviewers zusammengefasst:

1. Was die Stärken und Schwächen des Bewerbers offenbart

Viele Kandidaten erkennen die eigentliche Absicht hinter der Frage „Warum ausgerechnet Sie?“ nicht. In der Art und Weise, wie der Betroffene erklärt, warum er für die Stelle geeignet ist, offenbart er unbewusst seine Stärken und Schwächen. Mit Fragen nach Stärken und Schwächen wollen Personaler überprüfen, wie gut sich der Bewerber vorbereitet hat und gleichzeitig eventuelle Unwahrheiten im Lebenslauf aufdecken. Bei dieser Frage sollte man auch eine echte Schwäche angeben, die jedoch für die angestrebte Position nicht unmittelbar relevant ist. Bewerber dürfen sich auf keinen Fall in Widersprüche verwickeln - denn genau dann fasst der Interviewer nach.

2. Personaler testen Stressresistenz

Insbesondere Fragen, die mit der Stellenausschreibung scheinbar nichts zu tun haben, sollen die Stressresistenz des potentiellen neuen Mitarbeiters testen. Denn Fragen wie „Mit welcher bekannten Persönlichkeit aus dem 19. Jahrhundert würden sie sich vergleichen und warum?“ können wohl die Wenigsten spontan korrekt beantworten. Häufig will der Interviewer hierdurch feststellen, wie der Bewerber mit einer Stresssituation zurechtkommt.

3. Klassische Fangfragen

Ein Klassiker unter den Fangfragen ist die Aufforderung, Stärken und Schwächen der eigenen Person zu nennen. Den Versuch eines Kandidaten, eine Stärke dabei als Schwäche zu verkaufen, werten Personaler nicht positiv. Punkten hingegen kann, wer soziale und fachliche Kompetenzen anführt und diese an einem konkreten Beispiel auch belegt. Fragen nach dem Entwicklungspotential des Bewerbers gehen in dieselbe Richtung. Kandidaten denken bei dieser Frage oftmals irrtümlicherweise, es gehe dem Interviewer um ihre Stärken, dabei will dieser hingegen ihre Schwächen erkennen.

4. Hintergründige Fragetechnik

Personaler wünschen sich Mitarbeiter, die sich ganz bewusst für ihr Unternehmen entschieden haben, da sie von ihnen mehr Engagement erwarten als nur den Dienst nach Vorschrift. Deshalb wird die Frage „Warum haben sie sich ausgerechnet bei uns beworben?“ in Vorstellungsgesprächen gerne häufig gestellt. Interviewer wollen vom Bewerber dann eine kleine „Liebeserklärung“ an das Unternehmen hören - diese sollte aber nicht plumb rüberkommen, sondern gut verpackt sein.

5. Durchschaubare Schmeicheleien sind verpönt

Durchschaubare Treueschwüre und Schmeicheleien sind aber verpönt. Personaler erwarten von einem guten Bewerber, dass dieser prüft, ob die Aufgabe zu ihm passt und klärt, ob er sich mit dem Unternehmen und dessen Kultur sowie den Produkten und der Branche identifizieren kann.

6. Bewusste Provokationen

Jeder Interviewer möchte Informationen über den Bewerber, welche dieser jedoch freiwillig vermutlich nicht bekannt geben würde. Es gibt Fangfragen, mit denen ein Personaler den Bewerber durch eine provokante These aus der Reserve zu locken versucht. Fangfragen sind aber auch Fragen, die der Bewerber nicht erwartet hat und darauf entsprechend auch nicht vorbereitet ist. Interviewer machen immer wieder die Erfahrung, dass viele Bewerber mit scharfen Thesen nicht umgehen können, wenn sie damit im Gespräch überrascht werden. Nur wenige Kandidaten trauen sich in dieser Situation, eine klare Position zu beziehen und diese zu vertreten. Personaler wünschen sich daher mehr Bewerber, die ihre Meinung offen aussprechen - und diese durch entsprechende Argumente dann auch untermauern können.

7. Kritikfähigkeit auf dem Prüfstand

Zu dieser Fragenkategorie gehört auch „Weshalb haben sie beruflich bis heute noch nicht mehr erreicht?“ - die aggressive Variante von „Würden Sie alles noch einmal so machen?“. Damit gehen Personaler der Kritikfähigkeit des Bewerbers auf den Grund und testen seine Reaktion auf Vorhaltungen - vor allem, wenn der Lebenslauf Lücken aufweist. Positiv bewertet wird in diesem Fall eine offene Antwort, die zeigt, dass der Kandidat aus seinen Fehlern gelernt hat.

8. Fangfragen können dem Image schaden

Viele Personalprofis verzichten inzwischen darauf, Bewerber mit zu eindeutigen Fangfragen auf Herz und Nieren zu prüfen, da dies der Außenwirkung des eigenen Unternehmens Schaden zufügen kann.

Haben Sie noch Fragen? Zögern Sie nicht. Nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Wir freuen uns auf Sie und sind für Sie da!