

Effektive Fragetechniken

Strategien für erfolgreiche Bewerbungsgespräche



Business-Bereich

Führung

Personal

Management

Erfolg & Karriere

Kommunikation

Marketing & Vertrieb

Finanzen

IT & Recht

Sofort-Nutzen

Sie erfahren:

- Wie Sie Fragen mit «Motiven» einsetzen
- Wie Sie Werte und Fähigkeiten erfragen
- Wie Sie ein optimales Setting gestalten
- Wie Sie Gesprächstechniken von US-Units einsetzen können

Sie können:

- Die tief liegenden Beweggründe Ihrer Bewerber erfahren
- Die Passung zu Ihrem Unternehmen besser erkennen
- Eine förderliche Gesprächsatmosphäre für Ihre Bewerber schaffen

Autorin



Mag. Patricia Staniek, BBA

Wirtschaftskriminalanalytikerin & Profiler

Int. Consulting – Profiling & Kriminologie für Sicherheit und Wirtschaft.

Medien bezeichneten sie als Punk unter den Coaches, Mrs. Crimetime und den Lügendetektor auf zwei Beinen. Topmanager, prominente Persönlichkeiten, Polizisten, Detektive usw. lassen sich von ihr analysieren, trainieren, ausbilden und zu «entwickelten Persönlichkeiten» begleiten.

Tatort Sicherheit

Schulung von Polizisten, Kriminalbeamten, Sicherheitsdiensten, Justiz, Rechtsanwälten und Detektiven ist ein Teil ihrer Arbeit. Sie unterrichtet sie in Profiling & SBI-Analysis (Suspicious Behaviour Identification) und strategischen Vernehmungsmethoden mit der Expertise des Verhaltensprofilers.

Tatort Wirtschaft

Patricia Staniek kennt Unternehmen von drei Seiten: von der Seite der Führungskraft und Unternehmerin, von der Seite des Unternehmensberaters als auch von der Seite des Profilers und der Wirtschaftskriminalanalytikerin. Mit Vorstand und Management kommuniziert und agiert sie auf Augenhöhe. Mit Patricia Staniek haben Sie eine kompetente und verlässliche Partnerin.

Tiefgreifende Konflikte in Unternehmen erschüttern sie nicht. Sie ist Expertin für das Verhalten des Menschen als Individuum und in Gruppen und begleitet ihre Unternehmenskunden aus menschlichen Konflikt- und Krisensituationen, unterrichtet Profiling für Führung, HR und Vertrieb, unterstützt mit ihrer Methode Profiling PScn das Recruiting oder bildet die Recruitingeinheiten aus. Bei der Schulung von HR/ Recruiting steht auch die Sicherheit von und vor Menschen u. a. mit den Schwerpunkten Bewerbungsbetrug, störrische und gefährliche Personen im Mittelpunkt.

- Betriebswirtin (Schwerpunkt Whitecollar Criminality)
- Akademische Sicherheitsexpertin
- Profiler
- Ausbildungsleiterin für Certified Profiler für Wirtschaft und Sicherheit
- SBI-Analyst (Suspicious Behaviour Identification/Methode für den Bereich Sicherheit)
- F.A.C.S.-CODER (Facial Action Coding System n. P.Ekman bei Prof. Jörg Merten, Uni Saarbrücken)
- Profiling Values Agent (lizensiertes Profiling – Verfahren – Werte/Potenziale, Dr. U. Vogl)
- Unternehmensberaterin für Mittelbetriebe und Konzerne
- Systemische Organisationsberaterin & Wirtschaftscoach
- Ausbilderin und Beraterin für HR/Recruitingpersonal
- Ausbildungsleiterin Certified Profiling
- Executivecoach – Face to Face bei Persönlichkeit- und Karrierefragen
- Gruppenprofiler für Teams und Organisationen
- Fachvortragende und Keynotespeaker für Sicherheit und Wirtschaft
- TV-Expertin (ATV «Reingelegt» Staffel 1–3)
- Expertin in Dokumentationen wie z. B. «Der Fall Kellermayr – mit tödlichen Grüßen»
- Amazon Prime: Celebrity Hunted – Jede Spur kann dich verraten

Impressum

WEKA Business Dossier

Effektive Fragetechniken: Strategien für erfolgreiche Bewerbungsgespräche

Projektleitung: Annika Küderli

Satz: Dimitri Gabriel

Korrektur: Margit Bachfischer M.A. Bobingen

WEKA Business Media AG

Hermetschloostrasse 77

8048 Zürich

Tel. 044 434 88 34

Fax 044 434 89 99

info@weka.ch

www.weka.ch

www.weka-library.ch

VLB – Titelaufnahme im Verzeichnis Lieferbarer Bücher:

ISBN 978-3-297-02289-4

Art.-Nr. 02289-1000

1. Auflage 2024

© WEKA Business Media AG, Zürich

Alle Rechte, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten. Kein Teil des Werks darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder verbreitet werden. Wenn möglich verwenden wir immer geschlechtsneutrale Bezeichnungen. Aus Platzgründen oder aufgrund einer besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Texten nur eine Schreibweise.

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	4
1.1 Der ideale Recruiter? Gibt es den?	4
1.2 Bewerberinterview mit Vernehmungsstrategie-Elementen?	5
1.3 Wahrnehmungsfehler	7
2. Fragetechniken	8
2.1 Unterschiedliche Fragenarten	11
2.2 Weitere Bewerbungsfragen – Sammelsurium	20
3. Recruiting	24
4. Werteliste – einige Werte	27
5. Gesprächstechniken für das Bewerbungsgespräch	31
5.1 Das Setting bei einem Bewerbungsgespräch	32
6. Literaturhinweise	35

1. Einführung

1.1 Der ideale Recruiter? Gibt es den?

HUMAN RESOURCES (HR) muss heute über eine Vielzahl von Fähigkeiten und Kenntnissen verfügen, um objektive und faire Entscheidungen treffen zu können.

Zu den Kompetenzen von HR gehören verschiedene spezifische Fähigkeiten und Kenntnisse, die es möglich machen, den Rekrutierungsprozess effektiv und effizient zu gestalten. Hier ist eine Zusammenfassung der aus meiner Sicht wichtigsten:

- Branchenkenntnisse
- Arbeitsmarktanalysen
- Wettbewerbsrecherche und deren Strategien in der Talentakquisition
- präzise und detaillierte Anforderungsprofile sowie Stellenbeschreibungen für die Erarbeitung offener Stellen
- Entwicklung und Implementierung von Strategien zur Identifikation und Ansprache von potenziellen Kandidaten (Active Sourcing, Social Recruiting)
- Aufbau und Pflege eines Netzwerks (potenzielle Kandidaten, Branchenexperten ...)
- Bewerbermanagement (Datenbanken, schlanke [digitale] Abläufe ...)
- Screening und Profilingmethoden
- Planung und Durchführung von effektiven und effizienten Interviews
- versierte Begleitung der rekrutierenden Fachbereichsleitung, Führungskräfte und Stakeholder
- Beherrschung von unterschiedlichen Frageformen zu wirtschaftsanwendbaren «Vernehmungsmethoden», bis hin zum Aufbau einer tiefgehenden Fragenkette, um fundamentales Verhalten zu entdecken
- objektive Beurteilung von Bewerberantworten und -verhalten während des Interviews
- Planung und Durchführung von Assessment-Centern zur umfassenden Bewertung von Kandidaten
- Einsatz und Interpretation von psychometrischen Tests, Persönlichkeitstests und Fähigkeitstests
- Kenntnisse der relevanten arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Vorschriften, um den Rekrutierungsprozess rechtskonform zu gestalten
- Sicherstellung des Datenschutzes und der Vertraulichkeit von Bewerberdaten gemäss geltenden Datenschutzgesetzen (z. B. DSGVO)
- erfolgreiche Vertrags- und Gehaltsverhandlungen führen
- Erstellung und Präsentation von Vertragsangeboten, die sowohl für das Unternehmen als auch für den Bewerber attraktiv sind
- Onboarding-Prozess
- Technologiekompetenz (z. B. HR-Softwarelösungen)

- Nutzung von Social Media und anderen Online-Plattformen zur Kandidatenansprache und -bewertung
- Reporting und Analyse
- Kennzahlen und KPIs (Key Performance Indicators) erfassen und analysieren
- Interpretation von Recruitingsdaten zwecks Optimierung und Etablierung der Recruitingsstrategien und -prozesse
- kontinuierliche Verbesserung der Candidate Journey und der Zufriedenheit der Hiring Manager
- Beitrag zu (sicht- und messbaren) Wettbewerbsvorteilen durch einen ansprechenden Recruitingprozess
- soziale und emotionale Kompetenz, Empathie und Kommunikationsfähigkeit
- Kritikfähigkeit und Selbstreflexion ...

Die Frage war: Gibt es den idealen Recruiter?

Ja, der ideale Recruiter ist die Person, die ihre Kompetenzen stets weiterentwickelt, bereit ist, sich den rasch verändernden Situationen anzupassen, und ihr Tun stets hinterfragt.

1.2 Bewerberinterview mit Vernehmungsstrategie-Elementen?

Eine professionelle polizeiliche Ermittlung und Vernehmung baut unter anderem auf Fragen auf! Ermittlung und Vernehmung sind Bereiche, wo man durch exzellente Kommunikationsformen zu einem relevanten Ergebnis kommen kann.

Was unterscheidet also eine Ermittlung und Vernehmung von einem Bewerbungs- bzw. Recruitinggespräch? **Tat, Täter und das Setting.**

Ein Recruitinggespräch erfordert genauso exzellente Kommunikation wie eine Vernehmung oder Ermittlung und inkludiert strategisches und taktisches Fragen zur Informationsgewinnung, welche man dann für den Entscheidungsprozess heranzieht.

Der Gesprächsfluss muss in Gang bleiben, diesen muss der Recruiter aufrechterhalten. Dabei steht der Mensch als Ganzes unter Beobachtung. Durch gezieltes Fragen wird das Relevante und Ausschlaggebende für den künftigen Einsatz im Unternehmen herausgearbeitet.

Die Bewerber sollen auch nicht gleich erkennen, worauf die Frage bzw. die Fragenstrategie abzielt. Das verhindert, dass die Bewerber in «kreatives Ausschmücken» geraten.

Oft bin ich bei Recruitings dabei oder schule und coache Recruiter. Dabei fällt mir immer wieder auf, wie sehr sich Recruiter an Standardfragen orientieren. Standardfragen, die man googlen kann. Gleichzeitig liefert Google auch die Antworten für die Standards, auf welche die meisten Bewerber im Bewerbungsgespräch zurückgreifen. Auf diesem Weg bekommen Sie als Recruiter keine fundamentalen Informationen über das Wertesystem, den Charakter und die Persönlichkeit.

Und genau diese brauchen Sie, um eine sichere und passgenaue Rekrutierung von Bewerbern zu gewährleisten. Die Antworten der Bewerber müssen «brauchbar» sein, was in meiner Sprache als