



# ABC-Personal-Strategie

Die besten Mitarbeiter finden und halten

## Stufe 7 Entscheidung treffen

### 2. Interview für Führungskräfte

Hier geht es um Werte und Charakter. Denn jeder weiß: Wir stellen ein wegen fachlichen Fähigkeiten und entlassen wegen charakterlichen Schwächen.

Mehrtägige Arbeitsprobe für Hilfs- und Fachkräfte

Name des Bewerbers

Datum, Uhrzeit





Hier können Sie Ihre eigenen Fragen formulieren:

---

---

---

Prüfen Sie einfach und wählen Sie aus, welche der folgenden Fragen klärend und weiterführend sind. Die Antworten lassen in aller Regel wichtige Rückschlüsse auf die Eignung des Kandidaten zu. Auch die Art und Weise wie die Fragen beantwortet werden geben Aufschluss über Werte und Charakter.

**1. Wenn ein Streich in Ihrer Schulklasse geplant wurde: Waren Sie der Rädelsführer?**

Die besten Jungs oder Mädchen sind nicht die, welche dem Lehrer damals gefielen, sondern die, die sich mit der Schule und dem Lehrer auch mal kritisch auseinandersetzten.

---

---

---

**2. Wofür wurden Sie in den letzten vier Jahren kritisiert?**

Kann der Bewerber etwas zugeben? Bei schwerwiegenden Fehlern stellt sich die Frage nach der Eignung für die Position. Werden keine Fehler genannt, dann sollten Sie das Arbeitszeugnis noch einmal genau überprüfen. Steht da „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“? Nimmt der Bewerber zu Themen Stellung, die nichts mit dem Beruf zu tun haben, dann stellen Sie als Folgefrage: „Wurden Sie in Ihrem letzten Job kritisiert, und wenn ja, wofür?“

---

---

---

**3. Sind Sie der Meinung, dass diese Kritik angebracht war?**

Kann der Bewerber mit Kritik umgehen? Wenn er auf den Chef schimpft, dann können Sie davon ausgehen, dass Sie als sein möglicher neuer Chef genauso in die Schusslinie kommen.

---

---

---

---

---

---

**4. Ein Kollege lässt Büromaterial mitgehen. Melden Sie dies Ihrem Vorgesetzten?**

Wenn er es durchgehen lässt, ist diese Sache nicht in Ordnung, sondern moralisch verwerflich. Wenn er es seinem Vorgesetzten meldet, ist es übertrieben. Dies empfindet auch der Chef als nicht passend. Richtig wäre es, auf den Kollegen zuzugehen und die Sache mit ihm zu besprechen.

---

---

---

---

---

---

**5. Was unternehmen Sie, wenn Sie sehen, dass ein gleichrangiger Kollege seine Spesenabrechnung fälscht?**

Wenn der Bewerber sagt, dass doch jeder Spesenabrechnungen fälscht, dann sagt Ihnen dies sehr viel über die moralischen Ansprüche Ihres Bewerbers. Sie können erwarten, dass er den Kollegen darauf anspricht, aber auch mit der klaren Aussage, dass wenn dies nicht abgestellt wird, er dies weitermelden wird.

---

---

---

---

---

---

**6. Schildern Sie drei Situationen, in denen Sie nicht erfolgreich waren, und erklären Sie den Grund.**

Kann der Bewerber ein Versagen zugeben? Sucht er die Schuld immer bei anderen? Lernt der Bewerber aus seinen Fehlern?

---

---

---

---

---

---

**7. Wie viel Alkohol (oder Kaffee) trinken Sie durchschnittlich am Tag?**

Gerade heikle Fragen, die ohne Vorankündigung gestellt werden, offenbaren verborgene Seiten des Bewerbers.

---

---

---

---

---

---

**8. Wie würden Sie Ihr persönliches Wunschbüro gestalten?**

Dies ist eine gute Frage, um etwas über seine Persönlichkeitsstruktur zu erfahren. Sucht er Statussymbole oder ist er bescheiden?

---

---

---

---

---

---

**9. Was ist die Motivation für Ihren Wechsel?**

Antworten wie „Meine Freiräume sind begrenzt“ oder „Versprechungen wurden nicht eingehalten“ können darauf hindeuten, dass er entweder mangelnde Durchsetzungskraft besitzt, oder aber den tatsächlichen Grund nicht sagen will oder tatsächlich einen schwierigen Chef hatte.

---

---

---

---

---

---

---

**10. Können Sie uns bitte die drei entscheidenden Gründe nennen, warum Sie Ihre Firma verlassen wollen?**

Kann der Bewerber mehr als nur einen Grund nennen? Beginnt er, schmutzige Wäsche zu waschen?

---

---

---

---

---

---

---

**11. Welche Entschuldigung verwenden Sie am liebsten, wenn Sie etwas nicht tun möchten?**

Wo ein Wille, da ein Weg. Wo kein Wille ist, da ist eine Ausrede.

---

---

---

---

---

---

**12. Jeder Mensch hat bestimmte Fähigkeiten und Talente sowie Chancen, die ihm Eltern, Schule und die „Glücksfälle des Lebens“ bieten. Wie gut haben Sie Ihre Chancen genutzt?**

Die Antwort zeigt, ob der Bewerber andere für sein bisheriges Leben verantwortlich macht, oder ob er die Dinge selbst in die Hand genommen hat und selbst gestaltet.

---

---

---

---

---

---

**13. Wie sehr macht Ihnen Ihre Arbeit Spaß?**

Ein Mitarbeiter, der seine Arbeit liebt und dabei Freude empfindet, wird sich voll einsetzen. Er wird für neue Aufgaben immer ansprechbar sein und wird sich nicht schonen.

---

---

---

---

---

---

**14. Wie oft wechseln Sie das Öl in Ihrem Auto?**

Regelmäßig und vorausschauend oder erst dann, wenn einen das Auto hörbar dazu auffordert?

---

---

---

---

---

---

**15. Wenn Sie etwas ausgeliehen haben, wie geben Sie es zurück?**

Erst nach Aufforderung? Mit einer Dankeskarte oder gar einem kleinen Geschenk?

---

---

---

---

---

---

---

**16. Wie schnell kommen Sie normalerweise über Niederlagen oder Enttäuschungen hinweg?**

Lässt sich der Bewerber leicht demotivieren? Hat er sein Ziel noch im Blick?

---

---

---

---

---

---

---

**17. In welchem Maß ist Ihre aktuelle Stimmung von Erfolgen oder Misserfolgen beeinflusst?**

Kurzzeitige Stimmungsschwankungen beeinträchtigen nicht die Motivation des Bewerbers.

---

---

---

---

---

---

**18. Waren Sie schon einmal kurz davor, alles hinzuschmeißen? Wie haben Sie die Situation wieder in den Griff bekommen?**

Kopf hängen lassen? Wo erhält der Bewerber Rückhalt?

---

---

---

---

---

---

**19. Woran würden wir Ihr Verantwortungsgefühl für Ihren Bereich in Ihrem Arbeitsalltag erkennen?**

Übernimmt der Bewerber die Verantwortung oder schiebt der Bewerber alles auf andere? Wie äußert sich seine Verantwortung?

---

---

---

---

---

---

**20. Welche Eigenschaften lassen Sie erfolgreich sein?**

Ist sich der Bewerber bewusst, was ihn erfolgreich macht? Sind diese Eigenschaften (für Sie) wünschenswert?

---

---

---

---

---

---

**21. Was bedeutet für Sie in Ihrer Rolle als Führungskraft Demut?**

Erfolg sollte auch mit Dankbarkeit einhergehen. Ist der Bewerber sich bewusst, dass auch andere Menschen zu seinem Erfolg beigetragen haben?

Oder brüstet er sich voller Stolz und sieht den alleinigen Verdienst bei sich?

---

---

---

---

---

---

**22. Können Sie uns eine Situation nennen, in der Sie aus prinzipiellen Erwägungen einen lukrativen Deal ausgeschlagen haben?**

Geld oder Prinzipien? Hier sehen Sie ganz deutlich was dem Bewerber wichtiger ist und wie sehr er in seinen Werten verankert ist.

---

---

---

---

---

---

**23. Gab es Situationen, in denen Sie gegen Ihre innere Überzeugung handeln mussten? Wie sind Sie damit umgegangen?**

Wie ist der Bewerber mit dem Konflikt umgegangen? Hat er versucht seine innere Überzeugung dem Gegenüber deutlich zu machen?

---

---

---

---

---

---

**24. Welche Geschäftsgrundsätze gelten für Sie?**

Gelten persönliche Werte auch im Geschäftsleben?

---

---

---

---

---

---

**25. Wann gab es eine Situation, in der Sie für die Einhaltung Ihrer Werte ein großes Risiko eingegangen sind?**

Ist der Bewerber auch bereit, etwas für seine Werte aufs Spiel zu setzen? (sogar seine eigenen Aufstiegsmöglichkeiten zu gefährden)

---

---

---

---

---

---

---

**26. Welche Eigenschaften schätzen Sie besonders an den Menschen, mit denen Sie zusammenarbeiten?**

Wünschenswert wäre es, wenn der Bewerber auch an Kollegen Werte wie z. B. Ehrlichkeit, Teamarbeit, Fairness, Offenheit usw. schätzt.

---

---

---

---

---

---

---

**27. Welchen Beruf hat Ihr Vater bzw. Ihre Mutter ausgeübt? Welchen Charakter hat Ihr Vater bzw. Ihre Mutter?**

Der Apfel fällt nicht weit vom Stamm und gerade die Eltern sind prägend für den weiteren Lebenslauf.

---

---

---

---

---

---

**28. Welche Vorstellungen macht sich die Umwelt (Stärken und Schwächen) von Ihnen?**

Ist dem Bewerber bewusst wie er auf seine Umwelt wirkt? Und ist ihm wichtig, dass diese ein gutes Bild von ihm hat?

---

---

---

---

---

---

**29. Welche wichtigen Beziehungen haben Sie beruflich?**

Gute Leute kennen gute Leute. A-Mitarbeiter kennen A-Mitarbeiter.

---

---

---

---

---

---

---

**30. Welche wichtigen und bemerkenswerten Kontakte haben Sie außerberuflich?**

Auch hier gilt: Gute Leute kennen gute Leute. Mit wem umgibt er sich?

---

---

---

---

---

---

---

**31. Bitte führen Sie kurz aus, wie sich Ihre Art der Entscheidungsfindung wenn Sie sich mit schwierigen Situationen konfrontiert sehen, über die Jahre entwickelt hat.**

Hat eine Entwicklung über die Jahre stattgefunden?

---

---

---

---

---

---

**32. Was sind die besten und die schlechtesten Entscheidungen die Sie in den letzten 2 Jahren getroffen haben?**

Ist der Bewerber entscheidungsfreudig oder scheut er Entscheidungen?

---

---

---

---

---

---

**33. Wie kreativ sind Sie? Was sind gute Beispiele für Ihre Kreativität in Zusammenhang mit Prozessen, Systemen, Methoden, Produkten, Strukturen oder Dienstleistungen?**

Wird der Bewerber in der Lage sein Ideen zu entwickeln die den Betrieb einige Stufen voranbringen?

---

---

---

---

---

---

---

**34. Würden Sie sich selbst eher als visionären oder pragmatischen Denker bezeichnen, und warum?**

---

---

---

---

---

---

---

**35. Was sind die größten Risiken die Sie in den letzten Jahren eingegangen sind? Bitte gehen Sie sowohl auf erfolgreiche, wie auf nicht erfolgreiche Erfahrungen ein.**

Ist der Bewerber risikofreudig oder scheut er Risiken?

---

---

---

---

---

---

**36. Beschreiben Sie Ihre Lesegewohnheiten (Bücher und Artikel – globale Aspekte, Wirtschaft, Tätigkeit, Industrie usw.)**

Interessiert sich der Bewerber auch in der Freizeit für relevante Themen, die seinen Bereich betreffen?

---

---

---

---

---

---

**37. Was wäre Ihre Priorität in den ersten Wochen, falls Sie in unsere Firma eintreten?**

Hat der Bewerber sich schon mit seiner möglichen Stelle auseinandergesetzt?

---

---

---

---

---

---

---

**38. Was sind Beispiele von Umständen in denen bestimmte Dinge von Ihnen erwartet worden sind und die Ihrer Meinung nach über die Erfüllung der Pflicht hinausgehen?**

Verrichtet der Bewerber lediglich Arbeit nach Dienst oder geht er darüber hinaus?

---

---

---

---

---

---

---

**39. Wer oder was hat am meisten Einfluss auf Ihre Karriere genommen?**

Zufall oder eine geplante Gegebenheit?

---

---

---

---

---

---

---

**40. Wie gut sind Sie organisiert? Was tun Sie, um organisiert zu sein? Und gibt es einen Bereich von dem Sie denken, dort sollten Sie besser organisiert sein?**

Wie organisiert ist der Bewerber?

---

---

---

---

---

---

---

**41. Wie haben Sie sich über die Jahre verändert?**

Fortschritt oder Stagnation?

---

---

---

---

---

---

---

**42. Geben Sie bitte ein Beispiel wo Sie mehr getan haben, als es normalerweise von Ihrer Firma erwartet wurde, um das Ansehen bzw. Image der Firma zu verbessern.**

Dienst nach Vorschrift oder weiter reichendes Engagement?

---

---

---

---

---

---

---

**43. Beschreiben Sie Ihre Methoden mit denen Sie Bedürfnisse der Kunden erkennen.**

---

---

---

---

---

---

---

**44. Tendieren Sie bei einer Meinungsverschiedenheit dazu die anderen Personen aktiv oder passiv damit zu konfrontieren oder warten Sie, bis sich diese von selbst löst? Werden Sie bitte konkret.**

Geht der Bewerber Problemen aus dem Weg oder packt er sie an?

---

---

---

---

---

---

---

**45. Wie effektiv waren Ihre Methoden zu überprüfen, inwieweit Ihre delegierten Aufgaben durchgeführt wurden?**

Schafft der Bewerber es, nicht nur Aufgaben zu delegieren sondern deren Fortschritte zu überprüfen?

---

---

---

---

---

---

**46. Geben Sie bitte ein Beispiel, wie Sie jemandem negatives Feedback gegeben haben.**

Schafft der Bewerber es, negatives Feedback zu geben ohne zu verletzen?

---

---

---

---

---

---

**47. Wie produktiv sind Meetings die Sie leiten? Was könnten Sie tun um sie produktiver zu gestalten?**

Kann der Bewerber gut Meetings leiten und kennt er seine Schwächen?

---

---

---

---

---

---

---

**48. Mit welchen spezifischen Methoden haben Sie es geschafft, ein Unternehmen zu verändern?**

Ist der Bewerber in der Lage, ein Unternehmen zu verändern?

---

---

---

---

---

---

---

**49. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Work-Life Balance – (die Balance zwischen Arbeit, Wellness, Hobbies, Integriertheit in die Gesellschaft usw.)?**

Wie zufrieden ist der Bewerber mit seinem Leben?

---

---

---

---

---

---

---

**50. Wann waren Sie so frustriert, dass Sie jemand nicht mit Respekt behandelt haben?**

Lässt der Bewerber seinen Frust an anderen aus? Oder bemüht er sich auch in schwierigen Situationen respektvoll zu bleiben und sich zu beherrschen? Kann er zwischen Sachebene und Beziehungsebene unterscheiden?

---

---

---

---

---

---

---

**51. Wie würden Sie Ihren Sinn für Humor beschreiben?**

Humor ist wichtig. Jedoch sollte er nicht auf die Kosten von anderen gehen.

---

---

---

---

---

---

**52. Berichten Sie bitte von einer Situation in der Sie mit jemand zusammenarbeiten mussten, den Sie nicht leiden konnten.**

Wie ist der Bewerber mit der Situation umgegangen? Hat er versucht, dennoch eine Zusammenarbeit möglich zu machen oder hat er gegen den Kollegen gearbeitet?

---

---

---

---

---

---

**53. Beschreiben Sie, wie Sie Menschen zuhören.**

Wird der Bewerber seinen Vorgesetzten und Kollegen in Zukunft aktiv zuhören?

---

---

---

---

---

---

---

**54. Nennen Sie 2-3 Beispiele, wie Sie die Erwartungen Ihres Vorgesetzten in letzter Zeit übertroffen haben.**

Dienst nach Vorschrift oder das Bemühen, Erwartungen zu übertreffen und Vorgesetzte/Kunden immer wieder zu begeistern?

---

---

---

---

---

---

---

**55. Nennen Sie 2-3 Beispiele, wie Sie die Erwartungen Ihres Kunden in letzter Zeit übertroffen haben.**

Echte Kundenorientierung zeichnet sich dadurch aus, ständig die Erwartungen der Kunden zu übertreffen und in ihren Gehirnwindungen spazieren zu gehen.

---

---

---

---

---

---

**56. Beschreiben Sie die schwierigste Person, mit der Sie je zu tun hatten? Wie sind Sie mit der Situation umgegangen?**

Beginnt der Bewerber schmutzige Wäsche zu waschen? Welche Eigenschaften haben ihn gestört und wie ist er mit der Situation umgegangen?

---

---

---

---

---

---

**57. Wenn es eine Meinungsverschiedenheit gibt, neigen Sie dazu, die Person direkt oder indirekt anzusprechen? Oder lassen Sie die Situation ihren Lauf nehmen?**

Ein direktes Ansprechen ebnet den Weg für eine Aussprache und verhindert Gerüchte und Mobbing.

---

---

---

---

---

---



tempus. GmbH  
Wiesenstr. 7  
89537 Giengen  
Telefon: 07322 950-336  
Telefax: 07322 950-217  
E-Mail: [personal@tempus.de](mailto:personal@tempus.de)

[www.tempus.de](http://www.tempus.de)  
[www.abc-strategie.de](http://www.abc-strategie.de)  
[www.joerg-knoblauch.de](http://www.joerg-knoblauch.de)  
[www.xing.com/net/mitarbeiter](http://www.xing.com/net/mitarbeiter)

**Diesen Leitfaden im 10er Pack nachbestellen**

(nur für Käufer der Personal-Toolbox)  
Preis für 10 Leitfäden: 19,80 € zzgl. MwSt. und Versand  
Best.Nr. Z414  
[order@tempus.de](mailto:order@tempus.de)  
Telefon: 07322 950-200  
Telefax: 07322 950-219

© tempus-Consulting®