

## Die vier Fragen des Telefoninterviews

Das Telefoninterview ist deshalb so wichtig, weil es die Spreu vom Weizen trennt. Mit extrem wenig Aufwand (20-30 Minuten) werden potenzielle A-Mitarbeiter identifiziert.

„Ich habe mich auf dieses Gespräch sehr gefreut und schlage folgenden Ablauf vor: Die ersten 20 Minuten würde ich Sie gerne besser kennenlernen. Danach bin ich gerne bereit, alle Fragen zu beantworten, damit Sie auch uns kennenlernen können.“

### **1. Was möchten Sie langfristig erreichen? Was sind Ihre beruflichen Ziele?**

Diese Frage wird gestellt bevor Sie dem Bewerber noch irgendetwas über die Firma und die offene Stelle gesagt haben.

Talentierte Menschen wissen sehr genau, was ihre Ziele sind und sie lieben es, darüber zu reden. Idealerweise decken sich die Ziele des Bewerbers mit denen des Unternehmens. Falls nicht, ist dies das „Aus“. Wenn der Bewerber nur wiedergibt was auf Ihrer Webseite steht, ist dies ebenfalls das „Aus“. Und immer wieder die Frage: Spricht der Bewerber mit einer gewissen Begeisterung von seiner Zukunft?

### **2. Was sind Ihre beruflichen Stärken?**

Auf diese Frage ist der Bewerber bestens vorbereitet. Lassen Sie nicht locker bis Sie mindestens 8 Stärken haben und sich ein komplettes Bild machen können. Fragen Sie immer wieder nach Beispielen. Wenn er sagt er ist entschlossfreudig, dann lassen Sie sich ein Beispiel nennen, wo diese Entschlossfreudigkeit hilfreich war. Bedenken Sie, dass seine Stärke und die Stelle, die Sie besetzen wollen, zusammenpassen müssen. Wenn dies nicht der Fall ist, können Sie das Gespräch beenden.

### **3. Was gelingt Ihnen nicht bzw. interessiert Sie nur am Rande?**

Wenn Sie jetzt nach Schwächen fragen, kommen typischerweise Antworten wie „Ich bin zu ungeduldig, wenn es um gute Ergebnisse geht.“ „Ich arbeite zu hart.“ usw. Deswegen fragen Sie nicht nach Schwächen, sondern lassen Sie den Bewerber erst einmal einfach reden. Wenn Sie die typischen vorher genannten Antworten bekommen sollten, dann sagen Sie einfach: „Mir kommt das eher wie eine Stärke vor. Was sind denn nun die wirklichen Bereiche, in denen Sie schlecht sind oder die Sie nicht interessieren?“ Wirklich begabte Leute werden Ihren Hinweis sofort verstehen. Fragen Sie auch: „In einem der nächsten Schritte werden wir Referenzen über Sie einholen. Was werden Vorgesetzte dann über Sie sagen, wenn es um Ihre Schwächen geht?“ In der Regel werden jetzt die Antworten sehr ehrlich. Lassen Sie erst locker, wenn Sie mindestens 5 Bereiche identifiziert haben, in denen noch Verbesserungen möglich oder notwendig sind. Wenn sich das mit Ihrem Anforderungsprofil nicht verträgt, sortieren Sie den Bewerber aus.



#### **4. Wer waren Ihre 3 letzten Chefs und welche Noten werden sie Ihnen geben, wenn wir mit ihnen reden? (Schulnoten: 1 sehr gut usw.)**

Beachten Sie die Fragestellung: „Welche Note werden sie Ihnen geben, wenn wir mit ihnen reden?“ Nicht: „Falls wir mit ihnen reden würden.“ Spätestens jetzt denkt der Bewerber: „Jetzt muss ich ehrlich sein, sonst bin ich in der Falle.“

Bitte Sie den Bewerber, jeden seiner Chefs zu nennen und auch die jeweilige Bewertung. Drängen Sie auf Details und notieren Sie möglichst viele Originalzitate. Warum denken Sie, dass der Chef Ihnen eine 2 gibt? Sie können jetzt noch einmal die Frage 2 (Stärken) und Frage 3 (Schwächen) vertiefen. Insgesamt schauen Sie nach einer 1 vor dem Komma. Eine 2 reicht Ihnen nicht und eine 3 ist bereits ein Desaster.

Schauen Sie sich im Vorfeld nochmal das Anforderungsprofil an, um sich im Klaren darüber zu sein, wen Sie suchen.

#### **Zum Abschluss fragen Sie sich**

Wie passen persönliche Stärke und Anforderungsprofil der Stelle zusammen? Kann ich es kaum erwarten, diese Person einen Tag lang interviewen zu dürfen aufgrund der vorliegenden Informationen? Habe ich das Gefühl, den Bewerber gefunden zu haben, der mich begeistern wird? Wenn Sie an dieser Stelle zögern oder Sie denken „Ja, ich lade ihn ein, um ihn noch ein bisschen mehr befragen zu können.“, dann ist die Entscheidung schon getroffen: **Sortieren Sie ihn aus.** Sie wollen nur Leute einladen, bei denen Sie eine gewisse Übereinstimmung von Situation und Stärken feststellen.

#### **Hinweis**

Sie sollten bei diesem Interview sorgfältig darauf achten, dass Sie bei den vorliegenden 4 Fragen bleiben. Andernfalls laufen Sie Gefahr, dass das Interview zu breit und zu flach wird.

#### **Stellen Sie dazu Fragen wie z. B.**

- Können Sie das noch genauer sagen ...
- Was ist da genau passiert?
- Welche Rolle spielten Sie dabei?
- usw.

#### **Bevor Sie auflegen**

Wenn das Gespräch eher negativ verlief, sagen Sie: „Sie hören in den nächsten Tagen von uns.“

Wenn das Gespräch positiv verlief, sagen Sie: „Lassen Sie uns einen Termin für ein persönliches Gespräch vereinbaren.“

