

10 MINUTEN INTERVIEW- VORBEREITUNG



DER PERFEKTE LEITFADEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE IM HIRING- PROZESS

Recruiting Gym & Way Out
Consulting AG

www.recruiting-gym.ch

Du musst kein HR-Profi sein, um ein gutes Interview zu führen – aber du brauchst einen klaren Rahmen

Einleitung

Als Geschäftsführerin, Abteilungsleiter oder Fachexperte/in führst du regelmässig Interviews – aber oft zwischen zwei Meetings, unter Zeitdruck oder ohne tiefere Vorbereitung. Dabei hängt gerade im persönlichen Gespräch viel davon ab, die richtigen Fragen zu stellen, gezielt zuzuhören und ein Gefühl dafür zu bekommen, ob die Person wirklich zur Rolle und ins Team passt.

Du musst kein HR-Profi sein, um ein gutes Interview zu führen – aber du brauchst einen klaren Rahmen. Mit dem folgenden kompakten Leitfaden bist du in 10 Minuten einsatzbereit – und führst Gespräche, die Substanz haben.



Gesprächsleitfaden

<p>Einstieg, Vorstellung und Gesprächsrahmen (5 min)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüssung des Kandidaten • Vorstellung aller Beteiligten • Gesprächsstruktur und -ablauf erläutern <p><i>ZIEL: Vertrauen aufbauen, angenehme Atmosphäre schaffen, Nervosität reduzieren</i></p>
<p>Vorstellung des Unternehmens & Motivation des Bewerbers (5-10 min)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen vorstellen • Position und Teamstruktur erläutern • Kandidat fragen nach Motivation & Beweggründen <p><i>ZIEL: Kandidatenmotivation herausfinden</i></p>
<p>Fragen zu Erfahrung des Bewerbers (10-15 min)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wichtigste berufliche Stationen des Kandidaten besprechen • Einblicke in Karriereentscheide und Ambitionen • Fragen zur Passung für die offene Stelle <p><i>ZIEL: Fachliche Passung und Cultural Fit der Kandidaten herausfinden</i></p>
<p>Kompetenzen des Bewerbers anhand der STAR-Methode prüfen (15-20 min)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kandidaten konkrete Beispiele/Situationen anhand der STAR-Methode erläutern lassen (Situation, Task, Action, Result)* <p><i>ZIEL: Prüfen, wie der Bewerber in herausfordernden Situationen handelt und welche Ergebnisse er erzielt hat sowie ob er gezielte Antworten liefern kann</i></p>
<p>Rahmenbedingungen, Abschluss & weitere Schritte (10-15 Minuten)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rahmenbedingungen klären (Gehalt/Pensum etc.) • Raum für Kandidaten, offene Fragen zu stellen • Ausblick über den weiteren Bewerbungsprozess geben <p><i>ZIEL: Gespräch abschliessen, Klarheit und Transparenz über folgende Schritte schaffen</i></p>

*konkretes Vorgehen der STAR-Methode wird auf der nächsten Seite erläutert









Beispielfragen

<p>Einstieg, Vorstellung und Gesprächsrahmen</p>	<p>Smalltalk / Vorstellungsrunde / Erwartungen klären</p>
<p>Vorstellung des Unternehmens & Motivation des Bewerbers</p>	<p><u>Diese Frage kannst du beispielsweise stellen:</u> “Was sind deine Kriterien für die Auswahl deiner nächsten Rolle, deines nächsten Unternehmens oder deiner Branche?”</p>
<p>Fragen zu Erfahrung und Cultural Fit des Bewerbers</p>	<p><u>Diese Fragen kannst du beispielsweise stellen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • “Erzähle mir von den wichtigsten Stationen in deinem Werdegang und wie sie dich zu deiner aktuellen Position in deinem derzeitigen Unternehmen geführt haben? “ • "Kannst du uns Beispiele nennen, wie du in der Vergangenheit zur Förderung einer positiven Unternehmenskultur beigetragen hast?"
<p>Kompetenzen des Bewerbers anhand der STAR-Methode prüfen</p>	<p><u>So kannst du mit der STAR-Methode vorgehen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Situation: Beschreiben eine Situation aus deiner Vergangenheit als... • Task: Welche spezifischen Ziele und Aufgaben wurden dir in dieser Situation zugewiesen? • Action: Kannst du die konkreten Schritte oder Massnahmen beschreiben, die du ergriffen hast, um diese Herausforderung anzugehen? • Result: Welche messbaren Ergebnisse konntest du durch deine Handlungen erreichen?
<p>Rahmenbedingun gen, Abschluss & weitere Schritte</p>	<p><u>Diese Fragen kannst du beispielsweise stellen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • “Was motiviert dich jetzt besonders, Teil unseres Unternehmens zu werden?” • “Gibt es weitere Informationen, die du benötigst, um eine Entscheidung zu treffen?” “Wie können wir dir den Entscheidungsprozess erleichtern?”



Bonus: Alte Fragen, besser formuliert

 	<p><i>"Was sind deine Stärken und Schwächen?"</i></p> <ul style="list-style-type: none">• "Erzähle mir von einer schwierigen Situation in einem früheren Job und wie du damit umgegangen bist?"• "Wie suchst du aktiv nach Möglichkeiten, dich beruflich weiterzuentwickeln und neue Fähigkeiten zu erlangen?"• "Welche Bereiche möchtest du in deiner beruflichen Entwicklung weiter verbessern und wie planst du diese Ziele zu erreichen?"
 	<p><i>"Wo siehst du dich in 5 Jahren?"</i></p> <ul style="list-style-type: none">• "Welche Art von beruflichen Zielen verfolgst du?"• "Wie möchtest du dazu beitragen, dass unser Unternehmen in den nächsten Jahren erfolgreich wird?"• "Welche Fähigkeiten oder Erfahrungen möchtest du in den nächsten Jahren erwerben, um deine Karriere voranzutreiben?"
 	<p><i>"Warum sollten wir dich einstellen?"</i></p> <ul style="list-style-type: none">• "Kannst du uns von deinen Erfahrungen erzählen, die dich zu einer idealen Kandidatin für diese Position machen?"• "Welche Fähigkeiten und Stärken bringst du mit, die einen positiven Einfluss auf das Team und das Unternehmen haben können?"• "Was hat dich dazu inspiriert, dich auf diese Stelle zu bewerben und wie denkst du, dass deine Fähigkeiten zu den Anforderungen der Position passen?"

Weitere Quellen und Ressourcen

Artikel Empfehlungen:

[Gute Fragen für ein spannendes Interview](#)

[Tipps für kompetenzbasierte Interviews](#)

[Tipps für Stellenanzeigen](#)

[Cultural Fit: So findest du heraus, ob ein Bewerber zu deiner Unternehmenskultur passt](#)

Video Empfehlungen:

[Recruiting Trends 2024 - Top Empfehlung von Schweizer Unternehmen](#)

Way Out Consulting AG & Recruiting Gym

Leitfaden Interview- vorbereitung



ÜBER UNS

Recruiting Gym gehört zu Way Out Consulting AG. Wir sind ein Schweizer Unternehmen, welches mit viel Hingabe die Mission verfolgt, grossartige Menschen mit grossartigen Unternehmen zu verbinden. Unser Herz schlägt für modernes Recruiting. Mit viel Leidenschaft und Expertise erbringen wir hochwertige Dienstleistungen in Bereichen Talent Sourcing, Recruitment Training und Consulting.

Möchtest du deine Recruiting-Skills auf das nächste Level bringen? Oder hast du Schwierigkeiten qualifizierte Talente zu finden? Dann freuen wir uns über deine Kontaktaufnahme.

Übe. Lerne. Wachse.



Recruiting Gym

Powered by Way Out Consulting AG

41 (0) 76 511 09 04

edu@recruiting-gym.ch

www.recruiting-gym.ch

Way Out Consulting AG & Recruiting Gym

10 Minuten Interview- vorbereitung



ÜBER UNS

Recruiting Gym gehört zu Way Out Consulting AG. Wir sind ein Schweizer Unternehmen, welches mit viel Hingabe die Mission verfolgt, grossartige Menschen mit grossartigen Unternehmen zu verbinden. Unser Herz schlägt für modernes Recruiting. Mit viel Leidenschaft und Expertise erbringen wir hochwertige Dienstleistungen in Bereichen Talent Sourcing, Recruitment Training und Consulting.

Möchtest du wie ein Profi rekrutieren? Oder hast du Schwierigkeiten qualifizierte Talente zu finden? Dann freuen wir uns über deine Kontaktaufnahme.

Übe. Lerne. Wachse.



Recruiting Gym

Powered by Way Out Consulting AG

41 (0) 76 511 09 04
edu@recruiting-gym.ch

www.recruiting-gym.ch