

# 33 PRAKTISCHE INTERVIEWFRAGEN, DIE DU KENNEN MUSST

WAY OUT

RECRUITMENT &  
TALENT SERVICES

DEIN PERFEKTER  
LEITFADEN FÜR  
ERFOLGREICHE  
GESPRÄCHE

Ausgabe 2024  
Way Out Consulting AG

[www.way-out.ch](http://www.way-out.ch)

# Interviews, die den Unterschied machen

Vorwort

## Alles über moderne Interviewtechniken.



### **Aleksandra Corzun**

Gründerin und Recruiting Partnerin bei Way Out Consulting AG

Dieser Leitfaden dient als Ort des Nachschlagens, Auffrischens und zur Orientierung für all jene, die konstruktive Interviewfragen für erfolgreiche Bewerbungsgespräche einsetzen möchten.

Ein erfolgreiches Interview zu führen, ist zweifellos eine anspruchsvolle Aufgabe, die fundiertes Wissen, eine klare Struktur und sorgfältige Vorbereitung verlangt.

Es erfordert die Fähigkeit, die richtigen Fragen zu stellen, moderne Bewertungsmethoden einzusetzen, Vorurteile zu vermeiden, neue Prozesse zu erlernen und schnell aus Fehlern zu lernen. Dies alles verlangt Geduld und Entschlossenheit.

Doch diese Anstrengungen zahlen sich aus, denn die Qualität des Rekrutierungsprozesses ist entscheidend für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens. Das oberste Gebot ist daher: ständige Weiterbildung im Recruiting und das Erlernen neuer Bewerbungsverfahren.

Die Qualität der Interviewfragen beeinflusst massgeblich die Tiefe und Relevanz der Antworten der Bewerber. Unsere praktischen Beispielfragen zeigen dir, wie du gezielt Fragen stellen kannst, um einen authentischen Eindruck von den Fähigkeiten und Kompetenzen des Kandidaten zu gewinnen.

Ausgabe 2024

— Interviewfragen 2024

# Selbstreflexion und Mindset

## *Einleitung*

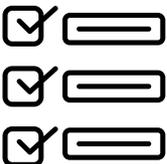
In der heutigen dynamischen Arbeitswelt, geprägt von ständigem Wandel und technologischem Fortschritt, sind moderne Interview-Techniken und -Skills entscheidend für die Auswahl qualifizierter Fach- und Führungskräfte. Ein erfolgreiches Bewerbungsgespräch ist nicht mehr nur die Gelegenheit für Arbeitgebende, potenzielle Mitarbeitende kennenzulernen, sondern auch eine Möglichkeit für Bewerbende, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten bestmöglich zu präsentieren.

Diese Beispielfragen widmen sich an alle, die Anregungen für authentische Interviewfragen im Bewerbungsgespräch benötigen. Die Fragen sind in Kurzsammlungen zu den Bereichen *Gute Einstiegsfragen*, *Junior-Nachwuchskräfte*, *Sales- Spezialisten*, *Cultural Fit*, *Fragen vor dem Vertragsabschluss* sowie *alte Fragen*, besser formuliert eingeteilt.



# Gute Einstiegsfragen

## PRAKTISCHE INTERVIEWFRAGEN

	<p><i>“Erzähle mir von den wichtigsten Stationen in deinem Werdegang und wie sie dich zu deiner aktuellen Position in deinem derzeitigen Unternehmen geführt haben? “</i></p> <p>Diese Frage ermöglicht es dir, ein tieferes Verständnis für den Karriereverlauf der Person zu erlangen. Ausserdem kannst du damit zusätzliche Informationen über ihre Ambitionen und Präferenzen gewinnen.</p>
	<p><i>“Was sind deine Kriterien für die Auswahl deiner nächsten Rolle, deines nächsten Unternehmens oder deiner Branche?”</i></p> <p>Diese Frage zielt darauf ab, positive Emotionen zu wecken, eine Verbindung zu schaffen und die langfristigen Ziele der Bewerber aus einer anderen Perspektive zu betrachten.</p>
	<p><i>“Stell dir vor, du arbeitest bei uns. Wie würde ein perfekter Arbeitstag für dich nach einem Jahr bei uns aussehen und wie würde es sich anfühlen?”</i></p> <p>Diese Frage hilft dir die Motivationen und Ziele der Kandidaten zu vertiefen, können dir ein umfassenderes Verständnis für ihre potenziellen Beiträge und ihre kulturelle Passung innerhalb der Organisation vermitteln.</p>



# Junior-Nachwuchskäfte

## PRAKTISCHE INTERVIEWFRAGEN

	<p><i>"Warum hast du dich für dein Studienfach/Nebenfach entschieden? Was hat dich daran besonders fasziniert?"</i></p> <p>Diese Frage zielt darauf ab, die persönlichen Interessen und die Motivation des Bewerbers hinter der Wahl seines Ausbildungsfachs zu verstehen, um Einblicke in ihre Leidenschaften zu gewinnen.</p>
	<p><i>"Welche Hürden musstest du überwinden, um an deiner Universität/Berufsschule zugelassen zu werden?"</i></p> <p>Diese Frage zielt darauf ab, die akademische Leistung und das Engagement des Bewerbers während seiner Ausbildungszeit zu bewerten.</p>
	<p><i>"Welche konkreten Aspekte deiner Ausbildung könnten dir dabei helfen, die Anforderungen dieser Stelle zu erfüllen?"</i></p> <p>Diese Frage unterstützt den Bewerber dabei, seine Ausbildungsinhalte zu reflektieren und ermöglicht ihm, seine Qualifikationen und Fähigkeiten in Bezug auf die Stelle zu präsentieren.</p>
	<p><i>"Welche außerschulischen Aktivitäten haben dich am besten auf die Arbeitswelt vorbereitet? Warum?"</i></p> <p>Diese Frage hilft dir zu erkennen, welche praktischen Fähigkeiten, Soft Skills und Erfahrungen der Bewerber hat, die für den beruflichen Kontext relevant sein könnten.</p>



# Sales-Spezialisten 1.1

## PRAKTISCHE INTERVIEWFRAGEN

	<p><i>"Erzähle mir von einer Situation, in der du deine Ziele nicht erreicht hast. Wie oft ist das im letzten Jahr passiert, und welche Schritte hast du unternommen, um wieder auf Kurs zu kommen?"</i></p>
	<p><i>"Alle Vertriebsmitarbeitende müssen eine Balance zwischen (a) dem Erreichen von KPIs mit hohem Volumen und (b) Qualität finden. Welcher Ansatz beschreibt deinen Vertriebsstil am besten?"</i></p>
	<p><i>"Kannst du mir ein paar Beispiele geben, anhand welcher Kriterien du gute Deals erkennst?"</i></p>
	<p><i>"Beschreibe deine letzte schwierige Verhandlungssituation."</i></p> <p>Folgefragen: <i>"Wie bist du mit der Situation umgegangen?", "Welche spezifischen Strategien oder Techniken hast du angewendet um diese Verhandlung erfolgreich zu meistern?"</i></p>
	<p><i>"Wann bist du zuletzt hartnäckig geblieben und hast dadurch einen Deal verloren?"</i></p> <p>Folgefrage: <i>"Wie entscheidest du, wann es ein guter Zeitpunkt ist, um von einem Deal zurückzutreten?"</i></p>
	<p><i>"Welche Techniken oder Strategien setzt du ein, um Deals erfolgreich abzuschliessen?"</i></p>
	<p><i>"Welche gängigen Einwände erlebst du typischerweise in deinem Vertriebsalltag, und wie reagierst du darauf?"</i></p>



# Sales-Spezialisten 1.2

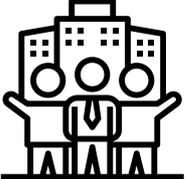
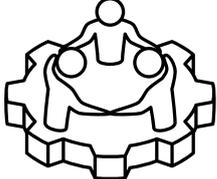
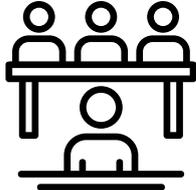
## PRAKTISCHE INTERVIEWFRAGEN

	<p><i>"Wie wichtig ist ein Basisgehalt für dich? Würdest du ein Provisionsmodell bevorzugen, wenn es dir die Möglichkeit bietet, zusätzlich 35% mehr an Gesamteinnahmen über dem Basis-Gehalt zu verdienen?"</i></p>
	<p><i>"Kannst du mir etwas über deine Erfolgsquote berichten? Wie viele potenzielle Kunden kontaktierst du durchschnittlich, bevor du einen Deal abschliesst?"</i></p>
	<p><i>"Lass uns ein Rollenspiel machen. Stell dir kurz vor, ich bin dein potenzieller Kunde am Telefon, und du hast die Gelegenheit, mich von deinem Produkt zu überzeugen. Wie würdest du mich überzeugen, dass dein Produkt die perfekte Lösung für meine Bedürfnisse ist?"</i></p>



# Cultural Fit beurteilen

## PRAKTISCHE FRAGETECHNIKEN

	<p><b>Verhaltensbasierte Fragen zur Unternehmenskultur:</b></p> <p><i>"Kannst du uns Beispiele nennen, wie du in der Vergangenheit zur Förderung einer positiven Unternehmenskultur beigetragen hast?"</i></p> <p><i>"Welche Werte sind dir besonders wichtig, und wie siehst du diese mit den Werten unseres Unternehmens in Einklang?"</i></p>
	<p><b>Fallstudien bezogen auf die Unternehmenskultur:</b></p> <p>Lass die Bewerberin oder den Bewerber eine Fallstudie lösen, die auf eine reale kulturelle Herausforderung oder Chance in deinem Unternehmen abzielt.</p> <p><i>"Wie würdest du mit einer Situation umgehen, in der es notwendig ist, eine Veränderung in der Unternehmenskultur zu initiieren?"</i></p>
	<p><b>Informelle Gespräche:</b></p> <p>Führe informelle Gespräche oder Lunch-Meetings, um einen ungezwungenen Einblick in die Persönlichkeit und die kulturelle Anpassungsfähigkeit der Bewerberin oder des Bewerbers zu gewinnen.</p>
	<p><b>Unternehmenskulturelle Orientierung:</b></p> <p>Biete der Bewerberin oder dem Bewerber während des Interviews einen Einblick in die Unternehmenskultur und beobachte, wie sie oder er darauf reagiert.</p>
	<p><b>Panel-Interviews:</b></p> <p>Typischerweise besteht ein Interviewpanel aus Mitgliedern verschiedener Abteilungen oder Hierarchieebenen. Der Zweck eines Panel Interviews ist es, eine umfassendere und vielschichtigere Bewertung der Bewerbenden zu ermöglichen.</p>



# Fragen vor dem Vertragsabschluss

## PRAKTISCHE INTERVIEWFRAGEN

	<p><i>"Welche Aspekte der angestrebten Position sprechen dich besonders an?"</i></p> <p><i>"Und was motiviert dich jetzt besonders, Teil unseres Unternehmens zu werden?"</i></p>
	<p><i>"Wenn du zwischen drei Aspekten wählen müsstest:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>1) Unternehmen</i></li> <li><i>2) die Position</i></li> <li><i>3) das Team</i></li> </ol> <p><i>Welcher dieser Aspekte hat den grössten Einfluss darauf, ob du unser Angebot annimmst?"</i></p>
	<p><i>"Wie hoch ist deine Begeisterung, unser Angebot anzunehmen, auf einer Skala von eins bis zehn? 10 bedeutet sehr begeistert, 1 bedeutet überhaupt nicht begeistert"</i></p> <p><i>"Was hindert dich daran, eine 10 zu geben?" "Welche Massnahmen könnten wir ergreifen, um sicherzustellen, dass es eine 10 wird?" "Wenn wir diese Herausforderung bewältigen, welche Bewertung würdest du uns dann geben?"</i></p>
	<p><i>"Gibt es weitere Informationen, die du benötigst, um eine Entscheidung zu treffen?" "Wie können wir dir den Entscheidungsprozess erleichtern?"</i></p>



# Alte Fragen, besser formuliert

## PRAKTISCHE INTERVIEWFRAGEN

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

## 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



# Guide Interviewfragen 2024

## ÜBER UNS

Die Way Out Consulting AG, ist 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.

Ihre Recruiting Partnerin

**Way Out  
Consulting AG**

+41 (0) 76 511 09 04  
aleksandra@way-out.ch

[www.way-out.ch](http://www.way-out.ch)