

11 Bewerberfragen

Mit diesen Fragen testen Personaler Ihre emotionale Intelligenz

Weil sogenannte Soft Skills bei Bewerbern immer gefragter sind und Leistung eben doch nicht alles ist, spielt emotionale Intelligenz auch im Vorstellungsgespräch eine immer größere Rolle.

Entsprechend stellen Personaler Fragen, die genau darauf abzielen – also den EQ eines Bewerbers einschätzen helfen sollen. Auf diese Fragen sollten Sie daher vorbereitet sein.

Das sind typische Fragen, mit denen Personaler den EQ messen:

- **Wie wird Ihnen diese Position dabei helfen, Ihre Ziele zu erreichen?**

Die Frage ist tricky, denn sie enthält gleich mehrere aufschlussreiche Indizien. Zum Einen erfährt der Personaler etwas darüber, ob der Kandidat überhaupt berufliche Ziele verfolgt, wie langfristig und granular er diese für sich formuliert hat; und natürlich, wie gut die avisierte Stelle dazu passt. Die emotionale Intelligenz offenbart sich hier in der Fähigkeit zur Selbstreflexion. Die ist nicht nur ein wesentlicher Schlüssel zum Erfolg, sondern auch Voraussetzung für Teamgeist: Wer sich noch nicht einmal richtig selbst versteht und weiß, was er oder sie erreichen will, wird das mit fremden Zielen kaum besser können.

- **Was bringt Sie zum Lachen?**

Lachen verbindet. Schon Alice Isen, Psychologieprofessorin an der Cornell-Universität in New York konnte zeigen, dass gutgelaunte Kollegen beliebter sind und von ihren Vorgesetzten besser bewertet und öfter befördert werden. Am Ende erzielten sie gar höhere Einkommen. Lachen ist also ein echter Karriereturbo. Humor in der Bewerbung zu beweisen, zeugt zudem von EQ, denn er benötigt immer auch Empathie für den Witz des anderen.

- **Was macht Sie wütend?**

Letztlich funktioniert diese Frage wie schon die Frage davor. Wut, oder abgeschwächt: Ärger im Job ist unvermeidlich. Das kommt auch in den besten Betrieben vor. Entscheidend ist aber, wie der Bewerber damit umgeht. Die Frage zwingt damit ebenfalls zur Selbstreflexion – über Wutauslöser sowie Methoden zur Ärgerkontrolle.

- **Was hat Sie jüngst in Verlegenheit gebracht und warum?**

Ups, das war peinlich... Zunächst einmal finden wir in der Regel nur peinlich, was sozial unerwünscht ist. Die Grenzen hierbei sind kulturell und individuell zwar verschieden, es gibt aber eine erstaunlich große Zahl gemeinsamer Nenner. Nur wie geht der Bewerber damit um? Was ist ihm überhaupt peinlich, warum und ist ihm dies bewusst? Damit zwingt auch diese Frage zur Auseinandersetzung mit den eigenen Emotionen. Die Antwort verrät, wie tiefgehend die Selbstanalyse ausfällt.

- **Welche zwei Eigenschaften an Ihnen, haben Ihnen bisher am meisten geholfen und warum?**

Die Bewerberfrage ist ein bisschen wie die klassische Frage nach den eigenen Stärken. Das Wissen um die eigenen Kompetenzen wirkt sich zudem positiv auf das Selbstwertgefühl und das Selbstbewusstsein aus, ist also ein starkes EQ-Indiz. Es schadet aber auch nicht im Bewerbungsgespräch, zu wissen, welche Talente einen von möglichen Mitbewerbern unterscheiden und sich gewinnbringend einsetzen lassen.

- **Welche Tätigkeiten/Aktivitäten geben Ihnen am meisten Energie?**

Auch hier verbergen sich zwei Fragen: Die erste zielt darauf ab, was den Kandidaten wirklich motiviert, ihn also antreibt und zugleich Energie gibt. Die zweite zielt auf die emotionale Intelligenz: Wie sehr ist dem Kandidaten das bewusst und kann er es gezielt (für sich) einsetzen?

- **Wie gut können Sie Hilfe von anderen annehmen?**

Kein Mensch kann alles alleine und alles gleich gut können. Auch deshalb wurde die Arbeitsteilung erfunden. Die Frage, die sich dahinter verbirgt, ist die nach dem Stolz des Bewerbers beziehungsweise, ob der sich auch seiner Schwächen bewusst ist und die Größe besitzt, sich diese einzugestehen. Wer Hilfe nie annimmt, bleibt ein törichter Narr. Nicht nur, weil er oder sie so womöglich unnötig scheitert, sondern weil gegenseitige Hilfeleistungen feste zwischenmenschlich Bande knüpfen. Jeder kann jederzeit noch etwas lernen. Auch von jenen, die auf einem anderen Level stehen.

- **Wie gut können Sie um Hilfe bitten?**

Viele trauen sich nicht zu fragen. Manche aus falschem Stolz, andere aus Angst vor einer Abfuhr, wieder andere, weil sie sich sorgen, damit ihr Gegenüber in Verlegenheit zu bringen (weil derjenige vielleicht lieber Neinsagen möchte). Tatsächlich aber macht die Bitte um Hilfe stärker, und die Fähigkeit dazu emotional intelligenter. Denn so jemand weiß wieder um seine Schwächen, kann sie sich eingestehen und sozialverträglich damit umgehen.

- **Wer inspiriert Sie und warum?**

Vorbilder können Karrieren maßgeblich beeinflussen. Sie stehen für Werte, Verhaltens- und Denkweisen, geben Sicherheit und motivieren überdies. Wer Vorbilder hat, gibt indirekt aber auch zu erkennen, dass er oder sie in anderen Persönlichkeiten lesen und für sich das Beste daraus adaptieren kann. Voilà, ein starkes Indiz für einen hohen EQ.

- **Wie würden Sie Ihr Leben noch besser ausbalancieren?**

Die vielbeschworene Work-Life-Balance ist zwar genau genommen begrifflicher Bullshit. Aber wer hier zeigt, dass er sich der unterschiedlichen Phasen und Rhythmen aus Anstrengung und Entspannung bewusst ist und diese für sich emotional zu nutzen weiß, beweist buchstäblich hohes Selbst-Bewusstsein und die Kompetenz, seinen Gefühlshaushalt im Griff zu haben.

- **Auf was fokussieren Sie sich mehr: Aufgaben und Ergebnisse oder Menschen und Gefühle?**

Zugegeben, die Frage ist die plumpste von allen. Aber Personaler müssen ja auch nicht immer um die Ecke gedachte Fangfragen stellen. Betrachten Sie die Frage aber auch von der anderen Warte: Wer so fragt, könnte im Unternehmen mehr Wert auf das Miteinander legen, als auf nackte Zahlen. Eine schöne Vorstellung, die leider noch recht selten Realität ist...