



Susanne Kuntner

sk consulting  
Unternehmensberatung  
im Personalmanagement

← [www.sk-consultants.ch](http://www.sk-consultants.ch)  
← [www.baustellenprofi.ch](http://www.baustellenprofi.ch)  
← [www.meinjob.ch](http://www.meinjob.ch)

# Erfolgreiches Personalmanagement

In dieser Kolumne verrät Susanne Kuntner pro Jahreszeit ein Geheimrezept für erfolgreiches Personalmanagement

## Frühlingskolumne 3: 21 Fragen zur besseren Einschätzung

Liebe Leserinnen und Leser

Stellen Sie sich einen Bewerber vor, der fachlich alle Kriterien erfüllt und auch alle methodischen und sozialen Kompetenzen mitbringt, die Sie von ihm erwarten. Ein Volltreffer, oder? Nicht unbedingt! Denn das Abklären von fachlichen und persönlichen Skills ist erst die eine Hälfte. In der anderen Hälfte geht es weniger um Facts als mehr um Lebensstil, Träume und Wünsche der Person. Im Idealfall sagt Ihnen nämlich nicht nur Ihr Verstand, dass Sie den richtigen Kandidaten wählen, sondern auch Ihr Bauchgefühl. Hier kommt Intuition ins Spiel. Man kann diese trainieren, indem man in Gesprächen genau beobachtet und anhört. Stellen Sie dazu nebst den üblichen Fragen auch einmal ganz andere: originelle, unerwartete oder emotionale. Hier einige Beispiele.

### Woher kommen Sie?

Stellen Sie Fragen, die Neues über die Persönlichkeit verraten. Die eine oder andere Fragestellung mag zwar überraschend klingen, sie dient aber dazu, die Kandidatin oder den Kandidaten ins spontane und aussagekräftige Erzählen zu führen. Lassen Sie Ihrem Gegenüber Zeit zum Antworten und haken Sie bei Bedarf nach, indem Sie nach dem Warum fragen.

### 7 x «Woher kommen Sie?»

- Welchen Platz hatten Sie in der Schule am liebsten?
- Was oder wie frühstücken Sie im Alltag?
- Welcher Beruf müsste für Sie erfunden werden?

- Welche Stärke hätten Sie gerne?
- Welchen Satz hören Sie am meisten über sich?
- Welches ist Ihre liebste Marke bzw. Ihr liebstes Unternehmen?
- Welches war Ihr bestes Berufsjahr?

### Wohin wollen Sie?

Lassen Sie Ihr Gegenüber ausführen, was es sich von seiner Zukunft verspricht. Wie würde die Person am liebsten ihren beruflichen und privaten Alltag gestalten, wie möchte sie sich in das Unternehmen einbringen und welche Visionen teilt sie mit Ihnen?

### 7 x «Wohin wollen Sie?»

- In welchem Land würden Sie sich wohler fühlen als in der Schweiz?
- Wenn Sie freie Wahl hätten: Wo wäre Ihr Arbeitsplatz?
- Wie würden Sie Ihre Arbeitswoche am liebsten einteilen?
- Was muss gegeben sein, damit Sie am Morgen gerne aus dem Bett steigen?
- Sie organisieren unseren Teamausflug: Was machen wir?
- Welchen Satz würden Sie gerne über sich auf Wikipedia lesen?
- Wovon braucht die Welt mehr?

### Wofür stehen Sie?

Mit gut überlegten Entweder-oder-Fragen können Sie Ihr Gegenüber in kurzer Zeit besser einschätzen. Je nach Inhalt der Frage erfahren Sie, ob der Bewerber z. B. eher intro- oder extrovertiert ist, über Disziplin oder

Offenheit verfügt oder eher ausdauernd oder impulsiv arbeitet.

### 7 x «Wofür stehen Sie?»

- Reichtum oder Berühmtheit?
- Erzählen oder Zuhören?
- Bar oder Tanzfläche?
- Spezialist oder Generalist?
- Bauch, Herz oder Kopf?
- Planen oder Suchen?
- Sprint oder Langstrecke?

Wenn Sie mehr Interesse an Ihrem Gegenüber entwickeln, steigern Sie Ihre Intuition und Ihren Erfolg. Doch: Ganz kennenlernen werden Sie eine Person nie. Jeder Mensch ist ein Unikat, dessen Persönlichkeit nie durchschaut und dessen Handlungen nie berechnet werden können. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen erfolgreichen Sommer voller einzigartiger, ehrlicher und loyaler Persönlichkeiten, die ihren neuen Arbeitsplatz und das Unternehmen auch wertschätzen!

Ihre Susanne Kuntner

### In Kürze:

Schulen Sie Ihre Intuition, indem Sie sich noch stärker für die Persönlichkeit der Kandidatin oder des Kandidaten interessieren: Welche Geschichte steckt hinter der Person, was sind deren Bedürfnisse, Wünsche und Visionen und wofür steht sie?

PS: Manchmal macht es auch Sinn, die intuitive Einschätzung durch ein grafologisches Gutachten und oder einen Persönlichkeitsstrukturtest zu ergänzen und die Ergebnisse zu vergleichen.