
Vorwort

Als Leser waren wir schon immer hin- und hergerissen zwischen der Praktiker-Literatur und dem wissenschaftlichen Ansatz eines Themas, denn nichts ist ermüdender als akademische Ausführungen, bei denen man sich fragt: „Was ist nun das Fazit?“ bzw. „Das ist doch absolutes Allgemeinwissen, warum muss das denn noch ausgewälzt und untersucht werden?“. Der Wunsch entsteht, die Inhalte auf den Punkt und für die Praxis direkt umsetzbar zu erhalten.

Andersherum geht es Ihnen vielleicht wie uns beim Schmökern von Ratgebern und Praxisbüchern: Oft entsteht der Gedanke „Peinlich, mit solchen Binsenweisheiten ein Buch zu füllen“. Man würde gerne die Dinge wirklich in der Tiefe durchdringen und bekäme gern neben der direkten Umsetzbarkeit den Forschungsstand von Menschen vollständig aufbereitet, die sich in der Thematik umfassend auskennen. Welche Themen davon schlussendlich in die Praxis umgesetzt werden, kann schließlich jeder nach seinem eigenen Gusto entscheiden.

Wir haben ebenfalls beide Bedürfnisse – die praktische Umsetzbarkeit und gleichzeitig tiefe Bretter bohren. In der Hoffnung, dass es anderen auch so geht, haben wir mit dem vorliegenden Buch den Versuch gewagt, beide Bedürfnisse abzudecken.

Teil A des Buches, der sich an die Praktiker unter uns richtet, basiert auf unserer Erfahrung als Interviewer und Berater. In über zwanzig Jahren eigener Praxis hatten wir das Vergnügen, Tausende von Interviews für Einstellungsentscheidungen oder die Potenzialvalidierung sowohl für unsere Kunden als auch für die eigene Beratungsfirma zu führen. Wir haben Hunderte von Trainings für Interviews oder für die Moderation von Management-Assessments gegeben. Da hat sich im Laufe der Zeit eine gewisse Bescheidenheit entwickelt. Zu Beginn unserer Interviewpraxis erinnern wir uns an ein paar Fälle, bei denen wir in unserer Prognose danebenlagen und am Ende die Vorhersage nicht zur Jobrealität passte. Das hat uns immer wieder Impulse gegeben, uns noch weiter zu steigern, so dass für Sie in diesem Buch über 400 bewährte Interviewfragen aufgeführt sind, die Sie direkt anwenden können.

Eine wesentliche Herausforderung in der Interviewführung sind wir selbst – wer behauptet nicht von sich, ein guter Menschenkenner zu sein? Das hält davon ab, sich systematisch mit dem Thema zu beschäftigen. Mit 0/8/15-Fragen wie „Was sind Ihre Stärken

und Schwächen?“ oder „Berichten Sie von sich!“ kann man gut ins Gespräch kommen und für sich entscheiden, ob Sympathie entsteht oder nicht. Das reicht jedoch häufig nicht für eine gute Einschätzung. Vielleicht sind Sie offen für die im Buch berichtete Forschung, in der die Prognosen aus solchen Einstellungsgesprächen dem späteren Joberfolg gegenübergestellt werden. Diese Ergebnisse sind sehr ernüchternd.

Gleichzeitig gibt es kaum eine andere Methode in der Personal- und Führungsarbeit, die ein solches Potenzial in sich trägt, hervorragend Joberfolg vorhersagen zu können. Dazu gehören die richtigen Fragen – wir schlagen eine Auswahl vor – und insbesondere Struktur und Standardisierung. Diese Vorgehensweise braucht etwas Fleiß und Disziplin. Dazu haben wir aus unserer Praxis ein paar Vorschläge zusammengetragen – zu Leitfäden und wie man effizient nachfragen kann. Ohne vernünftige Vorbereitung und Standardisierung funktioniert es nicht. An den Praktiker richtet sich ebenfalls die weitere Botschaft aus unserer Erfahrung: Ohne vernünftige Vorbereitung und Standardisierung funktioniert es nicht. Wir haben in dem ersten Teil versucht, so einfach und konkret wie möglich zu beschreiben, wie die Vorbereitung und Standardisierung eines Interviews ablaufen.

Teil B des Buches beruht auf unserem Hintergrund als Wirtschaftspsychologen und Professoren mit dem Schwerpunkt Eignungsdiagnostik. Marc Solga ist Professor für Personalpsychologie an der Ruhr-Universität Bochum, hat schon seine Dissertation zum Thema Interview verfasst und seitdem viel darüber geforscht. Christof Obermann leitet an der größten privaten deutschen Hochschule den Studiengang Wirtschaftspsychologie.

In diesem zweiten Teil laden wir gerade die Praktiker ein, in einer so zentralen Aufgabe der Personalarbeit und Mitarbeiterführung wie der Rekrutierung von Bewerbern und Potenzialbestimmung von Mitarbeitern, sich über den aktuellen Forschungsstand anschaulich aufbereitet zu informieren. Die Mühe lohnt sich – der Forschungsstand zeigt immer klarer, dass das Interview die Methode mit einer hohen Treffsicherheit in der Personalauswahl sein kann – ja, kann, wenn die eine oder andere Voraussetzung eingehalten wird.

Wir bedanken uns für die Mitarbeit bei Kristina Paul, Sidney Wach und Carolin Balloff.
Viel Freude beim Lesen!

Köln, November 2017

Christof Obermann
Marc Solga

Jobinterviews professionell führen
Über 400 Interviewfragen für die erfolgreiche
Bewerberauswahl

Obermann, C.; Solga, M.

2018, XI, 178 S. 56 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-18713-2