

# Fragen bei der Auswahl von Führungskräften

1. Welche Führungserfahrung liegt bisher vor (Zeitdauer in Führungsrolle, Führungsspanne, Verantwortungsbereich, Anzahl geführter Mitarbeiter)?
2. Was fällt Ihnen schwer in der Führungsaufgabe – was geht Ihnen leicht von der Hand?
3. Welche besonderen Herausforderungen in der Führungsaufgabe wurden bisher / in der jetzigen Aufgabe gemeistert, welche besonderen Leistungen wurden erbracht, wie waren Vorgehen und Ergebnisse? (Sind die Beispiele überzeugend? Bezieht er das Team ein oder ist er ein einsamer Held?).
4. Welche Situation gab es in der Vergangenheit, wo es darauf ankam, die eigenen Mitarbeiter zu begeistern und mitzureißen? Wie hat er/sie gehandelt? Wie haben die Mitarbeiter genau reagiert?
5. Was versteht der Bewerber unter (mitarbeiterorientierter) Führung?
6. Welche Vorstellungen sind vorhanden, den zukünftigen Aufgabenbereich zu gestalten und weiterzuentwickeln?
7. Wie sehen Sie Ihre Rolle als Führungskraft in einem Unternehmen allgemein – und speziell bei uns?
8. Wie stellen Sie sich konkret Ihren Beitrag zum Unternehmensergebnis in der künftigen Aufgabe vor, worauf würden Sie besonders achten?
9. Welche Ziele haben Sie in Ihrer jetzigen Führungsaufgabe verfolgt, wie und mit welchem Ergebnis? Wie standen Ihre Leute dazu? Woran haben Sie das gemerkt?
10. Im Alltag gibt es immer wieder Konflikte – wie agieren Sie da als Chef? Was tun Sie konkret? Welche „typischen“ Konflikte kennen Sie? (Was sagen die Beispiele über den Kandidaten?)
11. Welche Vorstellungen / Erfahrungen liegen vor, die Mitarbeiter systematisch in Fachthemen am Arbeitsplatz zu qualifizieren? Was haben Sie bisher da konkret gemacht?
12. Wie gehen Sie vor, um die Mitarbeiter im Alltag dazu anzuregen, Vorschläge für Verbesserungen am Arbeitsplatz zu machen?
13. Was halten Sie von dem Satz „Chefs sind nicht dazu da, die Probleme ihrer Mitarbeiter zu lösen, sondern dazu, dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter ihre Probleme selber lösen können...“ ... ggf. nachfragen: „...wie stellen Sie das praktisch an?“ (Beispiele)
14. Was wollen Sie mit Blick auf die neue Aufgabe in 6 Monaten unter Führungsgesichtspunkten erreicht haben? In 2 Jahren?
15. Es gilt immer wieder Veränderungen und Neuerungen einzuführen, für die sich die Mitarbeiter nicht gleich begeistern. Welche Erfahrungen (Beispiele) haben Sie da, wie würden Sie vorgehen?
16. Als Führungskraft ist man immer wieder Belastungen ausgesetzt. Welche kennen Sie, was bedeutet das für Sie privat und beruflich? Wie gehen Sie damit um? (Sind das relevante Punkte?)
17. Was tun Sie selbst bisher / in Zukunft, um fit für die Führung zu sein und zu bleiben?
18. Was erwarten Sie / wünschen Sie sich von Ihrem Chef / Ihren Mitarbeitern, um in der Führungsaufgabe erfolgreich sein zu können?
19. Welche Mitsprache stellen Sie sich vor bei der Definition übergeordneter Ziele? Inwiefern gilt das auch für Ihre Mitarbeiter?

20. Der Chef als Vorbild – wie sehen Sie das? Worauf achten Sie?
21. Wie fördern Sie die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen / Partnern, was tun Sie konkret?
22. Als Chef sind Sie bei uns für Leistung, Klima/Stimmung / Kultur und Ergebnisse Ihres Teams / Ihrer Abteilung verantwortlich – wie stellen Sie sich das konkret vor, darauf im Alltag Einfluss zu nehmen?
23. Wie tragen Sie konkret dazu bei, dass Ihre Mitarbeiter motiviert arbeiten? (Lob und Tadel sind keine hinreichenden Motivatoren! Wichtige Aufgaben, Mitreden bei Entscheidungen, Qualifizierung, Aufmerksamkeit der Chefs, Information, Rückmeldung zu Leistung und Verhalten, Übertragen von Verantwortung, „wichtig“ sein, haben dagegen Wirkung).

**Anmerkung:**

„Richtige“ Antworten gibt es bei vielen Fragen nicht, aber aufschlussreiche. Wie passen die Aussagen zu Ihrer Führungsphilosophie und zum Profil der Stelle, zu den dortigen Herausforderungen in der Führung und zu den Aussagen der Bewerbungsunterlagen und Zeugnisse? Was sagen sie über den Menschen, der in Ihrem Unternehmen Menschen führen soll?

© JP-Consulting & Training GmbH