

# Fragen für das Bewerbungsgespräch

Tipps: Sorgen Sie für eine freundliche Atmosphäre. Lassen Sie die Bewerberin reden und hören Sie zu. Führen Sie das Bewerbungsgespräch in Anwesenheit eines Zeugen.

<b>Bewerberin:</b> Name	
Adresse	
Telefon & E-Mail	
<b>Praxis:</b> Interviewer	
Zeuge	
Datum Bewerbungsgespräch	

<b>Ihre Fragen</b>	<b>Ihre Notizen</b>
<b>Was haben Sie in Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit alles gemacht?</b> Einstiegsfrage zum "Warmlaufen"	
<b>Was machen Sie besonders gerne in Ihrem Beruf?</b> Hinweis auf Interessen und Stärken der Bewerberin	
<b>Wenn Sie noch einmal wählen könnten: Würden Sie sich wieder für Ihren Beruf entscheiden?</b> Identifikation mit Beruf	
<b>Was veranlasst Sie, die Stelle zu wechseln?</b> Konkrete Hintergründe erfragen: Mehr Gehalt? Ärger in der bisherigen Praxis? Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung?	
<b>Wie werten Sie die Beziehungen zu Ihren bisherigen Kolleginnen?</b> Wie war das Arbeitsklima? Gab es Konflikte? Warum?	
<b>Wie war das Verhältnis zu Ihrem bisherigen Chef?</b> Wie konkret und sachlich bewertet die Bewerberin? Wem gibt sie die Schuld?	

## Bewerberinnen-Auswahl Schritt 2

---

<b>Welche Fort- und Weiterbildungen haben Sie?</b>	
<b>Mit welcher Praxis-EDV haben Sie Erfahrung?</b>	
<b>Was wissen Sie über unsere Praxis? Oder: Haben Sie schon unsere Praxis-Website besucht?</b> Interesse an Praxis? Eigeninitiative und Engagement der Bewerberin	
<b>Welche Erwartungen haben Sie an Ihre neue Arbeitsstelle?</b> Wenn die Bewerberin keine Erwartungen hat, hat sie wenig Motivation und Fortbildungswillen.	
<b>Wie sieht Ihrer Meinung nach gute Teamarbeit aus und was müssen Sie und andere tun, damit sie funktioniert?</b> Hat die Bewerberin konkrete Vorstellungen und Verhaltensmuster, die teamfördernd sind?	
<b>Wie reagieren Sie bei Konflikten mit Kolleginnen, dem Chef oder Patienten?</b> Konkretes Verhalten in Konfliktsituationen? Menschliche Reife?	
<b>Wie sieht Ihr idealer Chef aus?</b> Erwartungen und Wünsche der Bewerberin an Sie!	
<b>Welche beruflichen Ziele haben Sie?</b> Aufschluss über Motivation und Fortbildungswillen der Bewerberin	
<b>Haben Sie Krankheiten, die eine Gefahr für Ihre Kolleginnen oder für Patienten darstellen, z.B. eine chronische Hepatitis?</b>	
Die folgenden beiden Fragen nur bei begründetem Verdacht stellen: <b>Sind Sie drogenabhängig?</b> <b>Sind Sie alkoholkrank?</b>	

## Bewerberinnen-Auswahl Schritt 2

<b>Möchten Sie Voll- oder Teilzeit arbeiten?</b> <b>Teilzeit: Vor- oder Nachmittags?</b>	
<b>Welche Gehaltsvorstellung haben Sie?</b> (Falls nicht schon beim Kurzinterview geklärt)	
<b>Wann könnten Sie in unserer Praxis beginnen?</b>	
<b>Ist für die Zeit nach Ihrer eventuellen Einstellung eine Operation oder ein Kuraufenthalt geplant?</b>	
<b>Haben Sie noch Fragen an mich?</b>	
Provozierende Testfrage: <b>Können Sie mir Gründe nennen, warum ich Sie und nicht eine andere Bewerberin einstellen sollte?</b> (siehe Erläuterungen unten)	
<b>Falls wir uns momentan nicht für Sie entscheiden können: Dürfen wir Sie evt. später wieder kontaktieren, wenn wieder ein Stelle frei wird?</b>	

Ihr Eindruck von der Bewerberin	
Bestätigung Zeuge, dass nur die o.g. Fragen gestellt wurden (Unterschrift)	
Probearbeit vereinbart (von bis)	
Bewerberin mit evt. späterer erneuter Kontaktaufnahme einverstanden	

Bewahren Sie diese Notizen auf, wenn die Bewerberin mit einer späteren Kontaktaufnahme einverstanden ist.

**Provozierende Testfrage:** Die Antworten auf diese Frage sind sehr aufschlussreich. Wenn die Bewerberin hier nichts zu sagen weiß, hat sie sich nicht gezielt beworben, nicht vorab informiert, kein Bewusstsein für ihre Stärken und Kompetenz, nicht genügend Interesse, keine ausreichende Stressfestigkeit und nicht genügend Eigeninitiative.

Wenn die Bewerberin hier gute Argumente liefert, kämpft sie um ihre neue Stelle, ist sie sich ihrer Vorzüge bewusst, beweist sie Engagement und Motivation und ist mit ziemlicher Sicherheit eine A-Mitarbeiterin.