

10

häufige Bewerbungsfragen für Hochschulabsolventinnen und -absolventen

 Talent Solutions



Denken Sie an eine Situation, in der Sie mehrere Projekte auf einmal erledigen mussten. Wie sind Sie damit umgegangen?

Was mit dieser Frage bewertet wird:

Mit dieser Frage können Sie einschätzen, wie eine Kandidatin oder ein Kandidat mit Stress umgeht. Sie müssen wissen, ob die Person Aufgaben vernünftig und effektiv priorisieren kann.

Worauf Sie achten sollten:

- Belege dafür, dass die Kandidaten sich von Herausforderungen nicht abschrecken lassen und sich selbst motivieren können, um ein Ziel zu erreichen
- Gutes Zeitmanagement und eine Methode für die Einordnung von Prioritäten (z. B. eine Aufgabenliste)
- Hinweise darauf, dass das Erledigen von Aufgaben nicht unnötig hinausgezögert wird

Anmerkungen:



An welchen extrakurrikularen Aktivitäten haben Sie sich während des Studiums beteiligt? Was haben Sie daraus gelernt?

Was mit dieser Frage bewertet wird:

Diese Art von Aktivitäten können Studierenden helfen, ihre Kompetenzen zu vertiefen. 60 % geben an, dass ihr extrakurrikuläres Engagement ihre Führungskompetenzen verbessert hat. 40 % sagen, sie haben dadurch gelernt, besser zu kommunizieren.

Worauf Sie achten sollten:

- Offenkundige Interessen, die Lern- und Entwicklungsbereitschaft zeigen
- Hinweise auf beruflich relevante Kompetenzen (z. B. Teamfähigkeit aufgrund der Mitgliedschaft in einem Sportverein)
- Konkrete Informationen über die genaue Aufgabe (z. B. Organisation von Veranstaltungen oder Unterstützung beim Spendensammeln)

Anmerkungen:



Hatten Sie bei Ihren Praktika, Nebenjobs oder extrakurrikularen Aktivitäten einen Vorgesetzten, den Sie besonders geschätzt haben? Was genau haben Sie an dieser Person gemocht?

Was mit dieser Frage bewertet wird:

Wenn Sie wissen, mit welcher Art von Vorgesetzten jemand gut zusammengearbeitet hat, können Sie besser einschätzen, ob diese Person zum Führungsstil ihres zukünftigen Chefs passt.

Worauf Sie achten sollten:

- Eine professionelle Antwort, ohne lange Erklärungen, was den Kandidaten oder die Kandidatin an früheren Vorgesetzten gestört hat
- Belege dafür, dass die Kandidaten nicht nur eigenständig arbeiten, sondern auch Anweisungen befolgen können
- Ein klares Bild davon, was die Absolventen motiviert

Anmerkungen:



Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie während des Studiums Ihre Führungskompetenz unter Beweis gestellt haben.

Was mit dieser Frage bewertet wird:

Diese Frage kann Ihnen dabei helfen, Kandidaten zu finden, die das nötige Potenzial und Selbstvertrauen aufweisen, Verantwortung zu übernehmen und andere zu führen.

Worauf Sie achten sollten:

- Ein detailliertes Beispiel aus einer Lehrveranstaltung, einem Praktikum oder extrakurrikularen Aktivitäten
- Belege dafür, dass der Kandidat in der Lage ist, Aufgaben effektiv zu delegieren und andere für eine Sache zu begeistern
- Hinweise, dass eine Führungsrolle mit Begeisterung übernommen wurde, nicht aus Pflichtgefühl

Anmerkungen:



Erzählen Sie mir von einem Gruppenprojekt, bei dem etwas schiefgelaufen ist. Was ist passiert und wie sind Sie vorgegangen?

Was mit dieser Frage bewertet wird:

Manchmal laufen die Dinge nicht wie geplant. Wie Kandidaten in solchen Situationen reagieren, kann Ihnen viel darüber verraten, wie sie mit beruflichen Herausforderungen umgehen.

Worauf Sie achten sollten:

- Einen lösungsorientierten Ansatz, kein Lamentieren über das Problem
- Berichtet ruhig darüber, wie die Herausforderungen bewältigt werden, und vermeidet Schuldzuweisungen
- Vorschläge, wie das Problem beim nächsten Mal umgangen werden könnte

Anmerkungen:



Mit welchen drei Begriffen würden Ihre Freunde Sie beschreiben? Und Ihre Lehrkräfte?

Was mit dieser Frage bewertet wird:

Diese Frage gibt Aufschluss darüber, ob Kandidaten selbstkritisch sind und eine Vorstellung davon haben, was andere über sie denken. Außerdem können Sie sich ein besseres Bild von der Persönlichkeit eines Absolventen oder einer Absolventin machen.

Worauf Sie achten sollten:

- Eine überlegte und ehrliche Antwort, die die Stärken der Kandidaten hervorhebt, ohne zu übertreiben
- Persönliche Eigenschaften, die den Kandidaten helfen werden, in Ihrem Unternehmen Karriere zu machen
- Taktgefühl und Selbstkritik (z. B. vermeidet zu persönliche oder negative Antworten)

Anmerkungen:



Haben Sie bisher lieber allein oder in einer Gruppe gelernt beziehungsweise an Projekten gearbeitet?

Was mit dieser Frage bewertet wird:

Mit dieser Frage wird die Teamfähigkeit und die Eignung der Kandidaten für das Team auf die Probe gestellt. Je nach Position müssen neue Mitarbeiter möglicherweise hauptsächlich allein oder im Team arbeiten.

Worauf Sie achten sollten:

- Eine selbstkritische Einschätzung der Bedingungen, unter denen Kandidaten am besten arbeiten
- Einzelheiten darüber, warum diese Arbeitsweise bevorzugt wird, mit einem Fokus auf die Endergebnisse
- Falls es für den Job erforderlich ist, Belege dafür, dass eine Person in beiden Umfeldern gute Arbeit leistet – unabhängig von ihrer Präferenz

Anmerkungen:



Haben Sie während des Studiums Praktika gemacht? Was haben Sie dabei gelernt?

Was mit dieser Frage bewertet wird:

Praktika bieten eine Gelegenheit, praktische Erfahrungen zu sammeln. In vielen Fällen begeistern sie Kandidaten für die gewählte Laufbahn.

Worauf Sie achten sollten:

- Hinweise darauf, dass die Kandidaten sich neue Kenntnisse angeeignet oder im Studium erworbene Kenntnisse in der Praxis angewendet haben
- Beispiele, die zeigen, welchen Mehrwert ein Kandidat oder eine Kandidatin für den Praktikumsbetrieb geschaffen hat
- Einzelheiten zu anderen relevanten Arbeitseinsätzen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten, falls es keine Praktika gab

Anmerkungen:



Inwiefern würden Sie das Unternehmen in dieser Position mit Ihrer Arbeit bereichern und sich dadurch von anderen Kandidaten unterscheiden?

Was mit dieser Frage bewertet wird:

Mit dieser Frage können Sie abschätzen, wie gut Kandidaten für eine Rolle geeignet und inwieweit sie mit der ausgeschriebenen Stelle und dem Unternehmen vertraut sind.

Worauf Sie achten sollten:

- Besondere Fähigkeiten oder Eigenschaften, die zu den Anforderungen der Stelle und der Mission des Unternehmens passen
- Eine bescheidene Antwort, die ohne Prahlerei die Stärken der Person hervorhebt
- Eine gute Einschätzung der eigenen Stärken und wie das Unternehmen davon profitieren wird

Anmerkungen:



Was schätzen Sie rückblickend betrachtet an Ihrem Studium am meisten?

Was mit dieser Frage bewertet wird:

Diese Antwort ist ein guter Indikator dafür, was Kandidaten bei der Arbeit am wichtigsten ist und ob die Stelle sie erfüllen wird.

Worauf Sie achten sollten:

- Übereinstimmungen mit der Mission und den Werten des Unternehmens
- Konkrete Punkte dazu, was Ihre Kandidaten erfüllt, keine vagen oder zu allgemeinen Antworten
- Hinweise darauf, ob die Kandidatin oder der Kandidat sich beruflich oder persönlich weiterentwickelt hat

Anmerkungen:

Sind Sie an weiteren Tipps für die Einstellung von Hochschulabsolventen interessiert?

Mehr dazu unter [Inkd.in/hiregraduates](https://inkd.in/hiregraduates)