

- Stellen Sie möglichst viele offene Fragen. Das gilt besonders am Beginn des Gesprächs.
- Nehmen Sie die Antworten auf die offenen Einstiegsfragen als Material, um neue Fragen zu generieren.
- Hinterfragen Sie die Antworten des Bewerbers prinzipiell.
- Aussagekräftige Antworten erhalten Sie in der Regel erst ab der dritten oder vierten Nachfrageebene.
- Zum Hinterfragen können Sie das Meta-Modell verwenden.
- Gehen Sie davon aus, dass Sie den Sinn einer Bewerberantwort eher nicht verstanden haben.
- Lassen Sie sich dabei nicht von der Tendenz des Gehirns täuschen, aktiv Informationen zu suchen, sondern konzentrieren Sie sich auf die tatsächlichen Antworten des Bewerbers.
- Gehen Sie stattdessen auf die Suche nach *Nicht*-Informationen in den Bewerberantworten.
- Führen Sie das Interview grundsätzlich mit zwei, besser noch mit drei Interviewern.
- Orientieren Sie sich inhaltlich an den vorgestellten Gesprächsmodellen.
- Befragen Sie zuerst den Bewerber und geben Sie erst danach Informationen zum Unternehmen und der zu besetzenden Stelle.
- Verwenden Sie wann immer möglich Assessment-Center-Elemente.
- Achten Sie neben der verbalen Information auch auf die nonverbalen Signale des Bewerbers. Er zeigt Ihnen mit diesen Signalen, wo es sich besonders lohnt, nachzufragen.
- Werten Sie das Interview systematisch aus. Machen Sie dabei das „Bauchgefühl“ transparent und stellen Sie diesem die verbalen Äußerungen des Bewerbers zur Seite.
- Entscheiden Sie vorab, ob Sie eine paradoxe Selektionsstrategie anwenden möchten.
- Nutzen Sie die Chance zur „Live-Supervision“, indem Sie einen Kollegen bitten, an einem Interview teilzunehmen. Dieser soll sich weniger auf den Bewerber konzentrieren, sondern Ihnen Rückmeldung zu Ihrem Gesprächsverhalten geben.