

[Schalten Sie Ihre Stellenanzeige](#) auf Indeed oder sehen Sie sich unter [Recruitingressourcen](#) weitere Vorlagen und Beispiele an.

Beispielfragen für Vorstellungsgespräche

Herauszufinden, ob Bewerber*innen gute Cultural Adds sind, kann durchaus schwierig sein. Sie können potenzielle Mitarbeiter *innen nicht endlos zu ihren Vorlieben und Abneigungen befragen oder sie in verschiedenen alltäglichen Situationen beobachten. Außerdem sind persönliche Fragen zu ihren Gewohnheiten und Ansichten oft unangebracht. Wie können Sie sich also in einem Vorstellungsgespräch einen Eindruck davon verschaffen, ob eine Person ein*e Cultural Add wäre?

Der beste Weg sind kulturelle Fragen, mit denen Sie mehr über die Verhaltensweisen, Werte und Haltungen von Bewerber*innen erfahren. Diese Fragen sollten möglichst offen formuliert sein, jedoch nicht den Themenbezug verlieren. Wenn Sie beispielsweise wissen möchten, ob ein Bewerber oder eine Bewerberin Humor hat, sollten Sie nicht fragen „Machen Sie gern Witze?“, sondern eine Bitte wie diese formulieren: „Beschreiben Sie eine schwierige Situation, die Sie mithilfe von Humor lösen konnten“.

Wenn Sie beim kulturellen Teil des Vorstellungsgesprächs angekommen sind, sollten Sie zu Beginn erklären, dass Sie nun einige Fragen stellen, um den Bewerber oder die Bewerberin besser kennenzulernen. Fügen Sie hinzu, dass es auf diese Fragen keine richtigen oder falschen Antworten gibt.

Auf diese vier Bereiche sollten Sie z. B. mit den folgenden 19 Beispielfragen eingehen, um herauszufinden, ob Bewerber*innen gute Cultural Adds für Ihr Unternehmen darstellen.

1. Vorherige Anstellungen

Durch [Fragen](#) zu ihrer Wahrnehmung der Unternehmenskulturen, in denen sie bisher gearbeitet haben, können Sie sehr viel darüber erfahren, ob Bewerber*innen eine Bereicherung für Ihre Kultur sein werden. Das Positive und Negative vergangener Anstellungsverhältnisse einzugrenzen, kann aufdecken, worauf Bewerber*innen Wert legen. Wenn Sie diese Präferenzen kennen, können Sie besser entscheiden, ob sie mit der Kultur und den Werten Ihres Unternehmens übereinstimmen.

Bewerber*innen, die z. B. angeben, dass Prozesse bei ihrem vorherigen Arbeitgeber sehr langwierig waren, finden möglicherweise Gefallen an einer schnell getakteten Kultur, in der Projekte rasch umgesetzt werden.

- Wie würden Sie die Unternehmenskultur bei Ihrem letzten Arbeitgeber beschreiben?
- Haben Sie sich dort wohlfühlt? Warum oder warum nicht?
- Wenn Sie einen Aspekt der Unternehmenskultur hätten verbessern können, was hätten Sie geändert?
- Können Sie ein Beispiel für gute Zusammenarbeit zwischen Ihnen und einem Kollegen oder einer Kollegin nennen? Was hat Ihrer Meinung nach dazu geführt, dass diese Situation positiv verlaufen ist?
- Haben Sie ein Beispiel für eine Entscheidung, mit der Sie ein Risiko eingegangen sind? Wie war das Ergebnis?

2. Meinungen zur Unternehmenskultur

Theoretische oder allgemeine Fragen zu Meinungen lockern die Situation auf, weil Bewerber*innen keine vergangenen Erfolge unter Beweis stellen müssen. Dennoch können die Antworten auf diese Fragen viel über persönliche Werte, Haltungen und Überzeugungen aussagen. Sie können Ihnen außerdem helfen zu verstehen, wie Bewerber*innen für ihre Work-Life-Balance sorgen, persönliche Grenzen setzen und ihre Zeit einteilen.

- Welche drei Maßnahmen sollten Unternehmen Ihrer Meinung nach ergreifen, um die Motivation der Mitarbeiter*innen zu steigern?
- Wie würden Sie die ideale Unternehmenskultur beschreiben?
- Welche Maßnahmen können Führungskräfte ergreifen, um mehr Vertrauen in ihre Mitarbeiter*innen zu signalisieren?
- Sollen Mitarbeiter*innen eine unbegrenzte Anzahl von Urlaubstagen haben oder sollten solche Bestimmungen klarer definiert sein?

3. Persönlichkeit

Bestimmte kulturelle Fragen können helfen, eine genauere Vorstellung von einer Person zu erhalten, ohne zu tiefen Einblick in ihr Privatleben zu fordern. Ein Eindruck von der Persönlichkeit von Bewerber*innen kann ein Hinweis darauf sein, wie einfach sich die Zusammenarbeit gestaltet, wie sie das Team bereichern und in welcher Art von Umgebung sie ihr volles Potenzial entfalten.

Wenn Ihr Unternehmen beispielsweise über eine recht ungezwungene Kultur verfügt, regelmäßige Zusammenarbeit vorsieht, einen eher lässigen Dresscode erlaubt und Großraumbüros mietet, sind Personen, die eine ruhige, formelle und striktere Arbeitsumgebung vorziehen, möglicherweise keine passenden Kandidat*innen. Sie

sollten Bewerber*innen jedoch nicht vorschnell aufgrund von Charakterzügen wie Intro- oder Extrovertiertheit ausschließen.

- Welche positiven Eigenschaften zeichnen Sie aus, die von anderen nicht immer geschätzt werden? Was macht Sie zu einem guten Teamplayer?
- Wie würden Sie Ihren idealen Arbeitstag beschreiben?
- Welche Situationen können bei Ihnen Stress auslösen? Wie gehen Sie damit um?
- Bevorzugen Sie es, Aufgaben zu delegieren oder diese zugewiesen zu bekommen? Würden Sie eine Kombination aus beidem vorziehen?
- Worüber könnten Sie sich im Alltag besonders ärgern?

4. Hypothetische Szenarien

Hypothetische Fragen, auch Was-wäre-wenn-Fragen genannt, setzen Bewerber*innen weniger unter Druck und verlangen ihnen Kreativität und Selbstvertrauen ab. Je nach Ihrer Unternehmenskultur können Sie in diesem Gesprächsabschnitt sehr individuelle Fragen stellen.

- Ihr Team hält in zwei Stunden einen Vortrag und ein Teammitglied ist kurzfristig krank geworden. Was tun Sie?
- Wofür würden Sie sich entscheiden, wenn Sie die Wahl zwischen einem dauerhaft chaotischen und einem sich nie ändernden Arbeitsumfeld hätten?
- Wie würden Sie Ihre Zeit verbringen, wenn Sie so viel Geld geerbt hätten, dass Sie nie wieder arbeiten müssten?
- Angenommen, Sie gründen ein Unternehmen, um die Welt zu verbessern. Was für ein Unternehmen würden Sie gründen?

*Indeed stellt diese Informationen aus Kulanz für Nutzer*innen dieser Website bereit. Bitte beachten Sie, dass wir weder Recruiting- noch Rechtsberatung anbieten. Wir sind nicht für den Inhalt Ihrer Stellenbeschreibungen verantwortlich und keine der hier aufgeführten Informationen sind eine Garantie für bestimmte Ergebnisse. Dies ist ein rechtlicher Hinweis und **nicht** Teil der folgenden Vorlage.*