
Cultural Fit – Fragen im Vorstellungsgespräch

CHECKLISTE

Personio



Fragen im Vorstellungsgespräch



Kompetenzen erfahren Sie in der Regel über den Lebenslauf und das Anschreiben. Wie erfahren Sie, ob der Kandidat in Ihre Unternehmenskultur passt? Mit Fragen **zum Verhalten und zur Persönlichkeit**. Diese sollten für alle Bewerber ähnlich ausfallen, denn nur so können Sie einen Vergleich ziehen.

Die meisten Kandidaten kennen die Standardfragen. **Stellen Sie deshalb auch ungewöhnliche Fragen**, um mehr über die Bewerber herauszufinden.

Im Folgenden erhalten Sie eine Auswahl an **Fragen zur Überprüfung von Soft Skills**.

Standardfragen

- Was sind Ihre größten Leidenschaften?
- Was machen Sie nach Feierabend am liebsten?
- Was motiviert Sie? Was demotiviert Sie?
- Was ist Ihnen an einem Unternehmen besonders wichtig?
- Warum möchten Sie gerade bei uns arbeiten?
- Was war Ihr größter beruflicher Erfolg? Wie definieren Sie Erfolg?
- Warum haben Sie Ihren Beruf erlernt?
- Welche Karriereziele haben Sie im Blick?
- Was erwarten Sie von Ihrem Vorgesetzten?
- Wie würden Sie sich selbst in einem Satz beschreiben?
- Was unterscheidet Sie von anderen Bewerbern?



Denken Sie bei der Auswahl neuer Mitarbeiter auch immer mit, ob ein Bewerber auf Dauer in Ihr Unternehmen passt - und sich entwickeln kann.

Teamfähigkeit

- Wenn Sie eine knifflige Aufgabe erhalten, wie gehen Sie heran: Allein oder im Team?
- Was zeichnet Sie in der Zusammenarbeit mit anderen Menschen aus?
- Welche Rolle nehmen Sie in der Regel in Gruppen ein?
- Mit welchem Typ Mensch arbeiten Sie gerne bzw. ungerne zusammen?
- In welchen Teams haben Sie bisher besonders erfolgreich gearbeitet, in welchen weniger und was waren die Ursachen?
- Wie stellen Sie sich einen gelungenen Arbeitstag vor?
- Was ist Ihnen an Ihrem Arbeitsumfeld besonders wichtig?
- In welchen Situationen fühlen Sie sich unwohl?
- An Ihrem besten Arbeitstag — dem Tag, an dem Sie nach Hause kommen und denken, Sie haben den besten Job auf der Welt — was haben Sie an diesem Tag getan?
- Können Sie mir von einem Projekt erzählen, das Sie vom Anfang bis zum Ende begleitet haben?



Die Antworten des Bewerbers geben Aufschluss darüber, ob er im Team denken kann und ob er offen ist für Anregungen von außen. Ferner zeigen sie, ob er Verantwortung abgeben kann.

Kreativität

- Sie sind Projektleiter und die Hälfte Ihres Teams fällt krankheitsbedingt aus. Sie müssen aber den Zeitplan einhalten. Was tun Sie?
- Was tun Sie, wenn es keinen Ausweg zu geben scheint?
- Welche kreativen Tätigkeiten übten Sie in Ihren bisherigen Jobs aus?
- Welche Freiheiten sind Ihnen wichtig im Job?
- Wie definieren Sie Kreativität?
- Die Server fallen aus, doch Sie und Ihr Team müssen noch am selben Abend mit einem Projekt fertig werden. Was tun Sie?
- In welchen Situationen sind Sie am kreativsten?
- Welche Situationen können Ihre Kreativität hemmen?
- Sie müssen spontan eine Rede auf einer Betriebsveranstaltung halten, wissen aber kaum etwas über das Thema. Was tun Sie?



Die Antworten zeigen, ob hier ein kreativer Kopf am Werk ist – und auch, ob in belastenden oder zeitkritischen Situationen die Kreativität zur besonderen Stärke wird.

Belastbarkeit

- An welche belastenden Situationen aus Ihrem bisherigen Berufsleben erinnern Sie sich?
- Sind Sie einmal gescheitert? Wie sind Sie damit umgegangen?
- Halten Sie sich selbst für belastbar? Woran machen Sie das fest?
- Sie leiten ein Projekt und wissen, dass viele der Beteiligten Ihnen mit Skepsis begegnen. Wie gehen Sie damit um?
- Im Nebengebäude wird den ganzen Tag gebohrt. Ihr Chef stellt Ihnen am Mittag frei, ob Sie nach Hause gehen oder ein wichtiges Projekt fertigstellen wollen. Was tun Sie?
- Sie sind erkältet, haben Ärger zuhause und nun fragt der Chef, ob Sie bis zum Abend ein Projekt fertigstellen können. Was tun Sie?
- Sind Sie bereit, Überstunden zu leisten?
- Was bedeutet für Sie der Begriff „Begeisterung“ im Berufsleben?
- Wie geht es Ihnen, wenn Sie unangenehme Entscheidungen verkünden müssen? Wie machen Sie das?



Die Antworten verraten einiges darüber, wie der Kandidat in Drucksituationen handelt. Bleibt er souverän? Geht er professionell mit Stress um? Bezieht er andere trotz hohem Druck intelligent und wertschätzend ein?

Sorgfalt

- Was bedeutet für Sie sorgfältiges Arbeiten? Nennen Sie Beispiele!
- Wie prüfen Sie Ihre Arbeit auf Fehler?
- Sie haben ein zeitkritisches Projekt. Was ist für Sie wichtiger: Die Terminvorgabe penibel einzuhalten oder Qualität abzuliefern, aber zu spät fertig zu werden?
- Nennen Sie Situationen, in denen Sie Sorgfalt vernachlässigt haben? Was haben Sie daraus gelernt? Ist Sorgfalt für Sie ein Schlüssel zum Erfolg?
- Glauben Sie, dass sich Sorgfalt und Kreativität widersprechen?
- Was ist wichtiger für Sie bei einer wichtigen Entscheidung: Sorgfältiges Abwägen aller Argumente oder das Bauchgefühl?
- Wie werden Sie von Kollegen oder Ihrer jetzigen Führungskraft bezogen auf Ihre Sorgfalt beschrieben?
- Sie haben am Projektende ein Detail vergessen. Fällt wahrscheinlich nicht auf, aber die Qualität leidet. Was tun Sie?



Wie wichtig ist Sorgfalt für den Bewerber? Opfert er dieselbe auch einmal, wenn er einen Termin einhalten muss? Hat er Prinzipien, die zu Ihnen passen - oder nicht?

Kritikfähigkeit

- Sie haben sich bei uns beworben. Was hat Sie dazu bewogen, Ihren alten Job zu verlassen?
- Gibt es etwas an Ihnen, dass Sie gerne weiterentwickeln möchten?
- Ihr Team steht geschlossen an Ihrem Schreibtisch und sagt: Ihre Anweisungen sind unklar, Ihre Zeitvorgaben viel zu eng. Wir können so nicht arbeiten. Was machen Sie?
- Waren Sie schon einmal von sich enttäuscht? Wie sind Sie damit umgegangen?
- Wie reagieren Sie, wenn andere Sie ablehnen?
- Wie würden Ihre früheren/aktuellen Kollegen und Kolleginnen Sie beschreiben?
- Wer ist am besten in dem, was Sie machen?
- Was haben Sie im vergangenen Jahr gelernt?
- Wenn Sie die Möglichkeit hätten, 10 Jahre in die Vergangenheit zu reisen und sich einen Ratschlag zu geben, welcher wäre das?



Mit diesen Fragen kristallisiert sich heraus, ob der Bewerber die Fähigkeit zur Selbstreflexion besitzt oder Kritik von außen eher als Affront empfindet.

Provokante Fragen

- Sind Sie die klügste Person, die Sie kennen?
- Auf einer Skala von eins bis zehn: Wie seltsam sind Sie?
- Warum stehen Sie morgens überhaupt auf?
- Ein Hammer und ein Nagel kosten 1,10 €. Der Hammer kostet 1,00 € mehr als der Nagel. Wie viel kostet der Nagel? [5 Cent]
- Nennen Sie mir etwas, das beinahe niemand so sieht wie Sie.
- Was motiviert Sie jeden Morgen aufzustehen?
- Wir reden hier nun seit zwei Stunden: Wie überzeugen Sie uns noch?
- Was konnten Sie in Ihrem Lebenslauf nicht mehr über sich erwähnen?
- Was würde Ihre engste Bezugsperson antworten, wenn man sie fragt, welche Eigenschaft sie an Ihnen am meisten mag und welche sie hasst?



Provokation kann versteckte Eigenschaften zu Tage bringen. Wie reagiert der Bewerber - eher ruhig oder aufgebracht? Wer in einer Führungsposition arbeiten möchte, sollte mit Provokationen umgehen können und das nötige Selbstbewusstsein mitbringen.

Unzulässige Fragen

- Welche politische Partei wählen Sie?
- Sind Sie gläubig?
- Was mag Ihre Frau an Ihnen und was gar nicht?
- Sind Sie Mitglied des Betriebsrates?
- Möchten Sie in der nächsten Zeit eine Familie gründen?



Es gibt Fragen, die dürfen Sie nicht stellen. Unzulässig sind alle Fragen, an deren Antwort der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse hat oder die ausschließlich die private Lebensführung betreffen.

FÜR NACHHALTIGEN ERFOLG



Wenn Sie den passenden Kandidaten gefunden haben, geht die Arbeit erst richtig los. Nun ist ein reibungsloses Onboarding gefragt und die Entwicklung und Bindung des Mitarbeiters. Damit sich Ihr Investment langfristig auszahlt.

Mit Personio können Sie sämtliche Personalprozesse, vom Recruiting über Onboarding bis zur Verwaltung von Urlaub und allen Daten rund um Fort- und Weiterbildungen effizient steuern - und Zeit gewinnen für wertschöpfende Personalaufgaben.

Sehen Sie selbst, wie Sie Ihre Personalprozesse langfristig verbessern können.

Jetzt Webdemo buchen

Personio

Personio

The HR Operating System