

SITUATIVES INTERVIEW

Im situativen Interview geht es nicht darum, was jemand getan hat – sondern was er oder sie tun würde.

Recruiter analysieren die vakante Stelle und definieren erfolgskritische Situationen. Daraus entwickeln sie Fragen, wie sich Bewerbende in der jeweiligen Situation verhalten würden. Gefragt wird nach der Verhaltensabsicht – nicht nach tatsächlichem Verhalten in der Vergangenheit. Grundlage ist die Annahme, dass formulierte Intentionen ein guter Indikator für späteres Verhalten sind. Das situative Interview ist strukturiert: Allen Bewerbenden werden die gleichen Fragen gestellt – ihre Antworten sind dadurch gut vergleichbar.

Der Unterschied zum verhaltensbasierten Interview liegt in der Zeitperspektive: Dort wird nach tatsächlichem Verhalten in der Vergangenheit gefragt – auf der Annahme basierend, dass vergangenes Verhalten der beste Prädiktor für zukünftiges ist. Der Nachteil: Die meisten Bewerbenden haben ihre relevanten Beispiele nicht vorbereitet. Und weil alle unterschiedliche Situationen schildern, sind die Antworten weniger gut vergleichbar.

Trotzdem halte ich das verhaltensbasierte Interview insgesamt für die aussagekräftigere Interviewform – weil es reale Belege liefert statt Absichtserklärungen.

Artikel zum situativen Interview (sämtliche Artikel)

- Erzähl mir auch, was ich schon weiss!
- Was wollen die Interviewer hören? Falsche Frage!