

STRUKTURIERTES INTERVIEW

Nicht alle Interviews sind gleich – und das hat Konsequenzen für die Qualität der Personalauswahl.

Job-Interviews lassen sich nach ihrem Strukturierungsgrad unterscheiden. Im unstrukturierten Interview stellen Interviewende unterschiedliche Fragen – oft spontan und ohne System. Das erschwert den Vergleich von Kandidierenden und öffnet Tür und Tor für Verzerrungen wie Sympathieeffekte. Das vollstrukturierte Interview folgt einem festen Fragenkatalog ohne Raum für Small Talk – es bietet hohe Vergleichbarkeit, wirkt aber auf Bewerbende oft unpersönlich. Die gängigste Variante ist das teilstrukturierte Interview: Es kombiniert verbindliche Fragen mit Freiraum für Gesprächsatmosphäre – Objektivität und zwischenmenschliche Kommunikation in einem.

Vollstrukturierte Interviews gelten als anspruchsvoll – für beide Seiten. Sie basieren auf erfolgskritischen Situationen aus dem Arbeitsalltag, für die gezielte Fragen entwickelt und Bewertungsskalen definiert werden. Anders als im verhaltensbasierten Interview geht es nicht um vergangenes Verhalten, sondern um mögliche Reaktionen in hypothetischen Szenarien – auch als situatives Interview bekannt.

Professionell durchgeführt, erreichen solche Interviews eine hohe Aussagekraft. In der Praxis kommen sie eher selten vor – was mehr über die Rekrutierungskultur sagt als über das Verfahren.

Artikel zum strukturierten Interview (sämtliche Artikel)

- Ein Bewerbungsgespräch ist wie ein Witz
- Wie Sie Ihre übertragbaren Fähigkeiten nicht kommunizieren sollten