

VERHALTENSBASIERTES INTERVIEW

Der beste Hinweis auf künftiges Verhalten ist das vergangene. Darauf baut das verhaltensbasierte Interview.

Im Gegensatz zu klassischen Interviewfragen – «Was würden Sie tun, wenn...» – wollen Recruiter hier wissen, was Bewerbende tatsächlich getan haben. Mithilfe der Critical Incident Technique befragen Interviewende im Vorfeld Vorgesetzte und Teammitglieder nach erfolgskritischen Situationen: Konflikte, Führungsherausforderungen, Kundenbeschwerden. Im Gespräch schildern Bewerbende dann vergleichbare Situationen aus ihrer eigenen Vergangenheit. Diese strukturierte Interviewform – im Englischen als Behavioral Interview bekannt – hat sich in Studien als besonders aussagekräftig erwiesen, weil sie reale Verhaltensbelege liefert statt Wunschbilder.

Für Bewerbende ist das verhaltensbasierte Interview herausfordernd – und verlangt gezielte Vorbereitung. Wer zeigen will, dass er führungsstark ist, sollte eine konkrete Situation aus dem Arbeitsalltag erzählen, in der er das unter Beweis gestellt hat. Die STAR-Methode – Situation, Task, Action, Result – hilft dabei, solche Beispiele klar und nachvollziehbar zu strukturieren.

Wer das schafft, ermöglicht dem Gegenüber, das eigene Verhalten mit dem inneren Auge zu sehen. Und genau das ist das Ziel.

Artikel zum verhaltensbasierten Interview (sämtliche Artikel)

- Erzähl mir auch, was ich schon weiss!
- Geben Sie im Job-Interview Informationen, nicht Interpretationen