

# PETER NÄF

## karrierecoaching

### VERHALTENSBASIERTES INTERVIEW

#### **Der beste Prophet der Zukunft ist die Vergangenheit**

Im verhaltensbasierten Interview fragen Recruiter das Verhalten von Bewerbenden in vergangenen Problemsituationen ab. Im Job-Interview geht es einerseits darum, die relevanten Berufserfahrungen und die Hard Skills von Bewerbenden zu prüfen. Andererseits wollen Recruiter herausfinden, ob sie auch über die erforderlichen Soft Skills (Stärken) für die Stelle verfügen. Am liebsten würden Sie zur Prüfung die Bewerbenden bei der Arbeit beobachten. Eine Möglichkeit dazu bietet das verhaltensbasierte Interview. Die Interviewer stellen als Vorbereitung Vorgesetzten und Stellenninhabern anhand der Critical Incident Technique Fragen, um positives und negatives Verhalten in typischen Problemsituationen der Stelle zu erheben. Im Interview fragen sie die Bewerbenden nach entsprechenden Erfahrungen in deren beruflichen Vergangenheit. Es interessiert also das tatsächlich gezeigte Verhalten. Damit wird vermieden, dass Bewerbende sich bei der Beantwortung auf Lehrbuchwissen oder sozial erwünschtes Verhalten beziehen. Das verhaltensbasierte Interview ist ein strukturiertes Interview und erzielt in Studien eine gute Validität.

#### **Das Verhaltensbasiertes Interview erfordert gute Vorbereitung**

Für die Bewerbenden ist diese Interviewform anspruchsvoll und erfordert eine gute Vorbereitung. Sie gehen dabei ähnlich vor wie die Interviewer. Zuerst machen sie eine gründliche Stellenanalyse. Dabei überlegen sie sich erfolgskritische Situationen. Bei einer Führungsposition könnte dies ein schwieriges Mitarbeitergespräch sein. Im Stelleninserat sind meist nicht die konkreten Situationen beschrieben. Es heisst dann vielmehr, Kandidatinnen und Kandidaten müssten führungsstark sein. Es werden also die Stärken genannt. Dann suchen die Bewerbenden in ihrer beruflichen Vergangenheit nach entsprechenden Erfahrungen. Der wichtigste Teil der Vorbereitung ist die Aufarbeitung dieser Erfahrungen in Form von Geschichten (Storytelling). Wenn Bewerbende Geschichten über bewältigte Probleme erzählen, können Recruiter ihr Verhalten mit dem geistigen Auge beobachten. Und genau das ist das Ziel des Verhaltensbasiertes Interviews. Die meisten Bewerbenden haben ihre Geschichten nicht vorbereitet oder erzählen sie unstrukturiert. Daher Fragen Interviewer mit der STAR-Methode (Situation, Task, Action, Result) so lange nach, bis die Geschichte nachvollziehbar ist.