

### SITUATIVES INTERVIEW

#### Verhaltensabsichten als Prädiktor

Beim situativen Interview analysieren Recruiter die vakante Stelle und definieren erfolgskritische Situationen (Critical Incidents). Daraus entwickeln sie Fragen an die Bewerbenden, wie sie sich in der jeweiligen Situation verhalten würden. Gefragt wird also nach der Verhaltensabsicht – nicht nach bereits gezeigtem, effektivem Verhalten in der Vergangenheit. Grundlage ist die sogenannte Zielsetzungstheorie, der zufolge formulierte Intentionen ein guter Indikator für späteres Verhalten sind. Das situative Interview ist strukturiert – das heisst: Allen Bewerbenden werden die gleichen Fragen gestellt. Ihre Antworten sind dadurch gut vergleichbar.

#### Alternative zum verhaltensbasierten Interview

Im Gegensatz dazu fragen Recruiter im verhaltensbasierten Interview nach tatsächlichem Verhalten in der Vergangenheit. Es beruht auf der Annahme, dass vergangenes Verhalten der beste Prädiktor für zukünftiges ist. Der Nachteil: Die meisten Bewerbenden haben ihre relevanten Geschichten nicht vorbereitet. Und da alle unterschiedliche Beispiele erzählen, sind die Antworten weniger gut vergleichbar. Trotzdem scheint mir das Behavioural Interview insgesamt die bessere und aussagekräftigere Interviewform zu sein.