

VERHALTENSBASIERTES INTERVIEW

Verhalten schlägt Theorie

Im verhaltensbasierten Interview (Behavioral Interview) wollen Recruiter nicht wissen, was Bewerbende tun würden, sondern was sie getan haben. Denn der beste Hinweis auf künftiges Verhalten ist das vergangene. Mithilfe der Critical Incident Technique befragen Interviewende Vorgesetzte und Teammitglieder im Vorfeld nach erfolgskritischen Situationen – z. B. Konflikte, Führungsherausforderungen oder Kundenbeschwerden. Im Gespräch schildern Bewerbende dann vergleichbare Situationen aus ihrer Vergangenheit. Diese strukturierte Interviewform hat sich in Studien als besonders aussagekräftig erwiesen, weil sie reale Verhaltensbelege statt Wunschbilder liefert.

Mit Storytelling überzeugen

Für Bewerbende ist das verhaltensbasierte Interview herausfordernd – und verlangt gezielte Vorbereitung. Der Schlüssel liegt im Storytelling: Wer zeigen will, dass er z. B. führungsstark ist, sollte eine konkrete Situation aus dem Arbeitsalltag erzählen, in der er dies unter Beweis gestellt hat. Die STAR-Methode (Situation, Task, Action, Result) hilft dabei, solche Geschichten klar und nachvollziehbar zu strukturieren. Wer das schafft, ermöglicht es dem Gegenüber, das eigene Verhalten mit dem geistigen Auge zu sehen – und genau das ist das Ziel dieser Interviewform.