

VERHALTENSBASIERTES INTERVIEW

Das verhaltensbasierte Interview (Behavioural Interview) wurde in den 1980-er Jahren entwickelt und orientiert sich am Grundsatz der Biographieorientierten Verfahren, wonach der beste Prophet für die Zukunft die Vergangenheit sei. Der Interviewer fragt das Verhalten der Bewerbenden in vergangenen Problemsituationen ab. Das verhaltensbasierte Interview erfordert eine gute Vorbereitung. Die Interviewer sammeln in der Anforderungsanalyse reale, erfolgsrelevante Ereignisse zu der in Frage stehenden Stelle. Dazu stellen sie Vorgesetzten, Stelleninhabern und auch Kunden anhand der Critical Incident Technique (CIT) Fragen, um sowohl positives als auch negatives Verhalten in typischen Problemsituationen zu erheben. Im Interview fragen sie die Bewerbenden nach entsprechenden Erfahrungen in der 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 erfordert vom Interviewer einiges Wissen und Erfahrung, erzielt aber in Studien eine gute Validität. Für die

Bewerber ist dieses Interview gut vorzubereiten durch die Aufarbeitung von relevanter beruflicher Erfahrung in Form von Geschichten (Storytelling). Im Gegensatz zum verhaltensbasierten Interview fragt der Interviewer im situativen Interview nicht das tatsächliche Verhalten der Bewerbenden in der Vergangenheit ab, sondern Verhaltensintentionen oder kognitive Verhaltensmöglichkeiten. Dieser Interviewansatz basiert auf der Idee, dass Verhaltensabsichten gute Prädiktoren sind für reales Verhalten seien und es betrachtet Intension als unmittelbarer Vorläufer des Verhaltens. Beim situativen Interview sammelt der Interviewer wie beim verhaltensbasierten Interview zu Beginn anhand der CIT stellenbezogene kritische Ereignisse. Anhand dieser Ereignisse erarbeitet er konkrete Situationsvorgaben und konstruiert für jede Situation eine verhaltensbezogene Einstufungsskala. Diese dient als Richtlinie für die Einordnung der Antworten. Auch das situative Interview erzielt, wenn professionell durchgeführt, gute Validität; dies insbesondere auch, da alle Bewerbenden die genau gleichen Fragen beantworten müssen (voll-strukturiertes Interview).