

Checkliste

Interview-Technik

Grundlagen

Professionelle Personalfachverantwortliche fragen gezielt und versuchen dadurch mehr aus den Antworten der Bewerbenden herauszuholen. Es gibt verschiedene Techniken bzw. verschiedene Namen für diese Techniken (z.B. Verhaltensbeispiel oder Verhaltensdreieck). Im Kern funktionieren alle sehr ähnlich! Wenn Sie sich diese Technik ebenfalls zu Nutze machen, haben Sie nicht nur den Vorteil, dass Sie auf die Fragen (und die entsprechenden Antworten) bestens vorbereitet sind. Sie profitieren zudem von einer systematischen Vorbereitungstechnik, die Ihnen die Analyse und Darstellung Ihrer Fähigkeiten, Erfahrungen, Stärken und Neigungen vereinfacht.

Checkliste

Diese Technik basiert auf einer dreiteiligen Fragestellung:

- Was war das Problem, die Aufgabe bzw. die Ausgangslage? (Beschreibung der Situation)
- Wie habe ich mich verhalten bzw. was habe ich getan? (Beschreibung des Vorgehens)
- Welches Resultat habe ich erzielt? (Beschreibung des Ergebnisses)

Ein Beispiel ist vollständig, wenn es die Situation, das Vorgehen und das Ergebnis beinhaltet.

Beispiel

- Ich stand vor dem Problem, dass ich ein Projekt nicht termingemäss abliefern konnte – ausser ich hätte mindestens 10 Stunden Überstunden pro Woche gemacht. (Situation)
- Ich arbeitete einen Terminplan aus, legte ihn meinem Chef vor und bat ihn, mir Bescheid zu geben. (Vorgehen)
- Mein Chef sah ein, dass er die Termine zu knapp bemessen hatte und bewilligte meinen Terminplan. So konnte ich die Arbeit termingetreu abliefern. (Ergebnis)

Experten-Tipps

Solche Fragen können mit folgenden Redewendungen beginnen:

- Welches war Ihr grösstes ...
- Geben Sie mir ein oder mehrere Beispiele für ...
- Beschreiben Sie mir einige Fälle, in denen Sie ...
- Beschreiben Sie mir bitte einen ganz konkreten Fall und erzählen Sie mir Schritt für Schritt, wie Sie damals vorgegangen sind.
- Schildern Sie Situationen, in denen Sie ...