

Interviewsequenz

Die Interviewsequenz wird genutzt, um im Bewerbungsinterview gewünschte Kompetenzen durch eine Abfolge von Fragen zu präzisieren.



Abbildung 1: Die Abfolge von Interviewinhalten sichert den Gesprächsleitfaden und hilft im Konkretisieren des Erlebten wie auch der eigene Empfindung dazu.

Welche Kompetenzen werden erfragt?

Bei den meisten Bewerbungsinterviews geht es beispielsweise um

- Persönliche Kompetenz, Sozialkompetenz oder spezifischer um Konfliktkompetenz
- Führungskompetenz
- Fachkompetenz
- Selbstorganisationskompetenz.

Wichtig ist hier, dass eine klare Entscheidung erfolgt, welche Kompetenzbereiche abgefragt werden. Dies auch, damit in den unterschiedlichen Interviews gleichartig befragt wird und damit eine gewisse Vergleichbarkeit zwischen den Interviewergebnissen möglich ist.

Welche Art von Fragen wird gestellt?

Fragen Sie Ihren Gesprächspartner nicht mit geschlossenen Fragen im Sinne von „Haben Sie ... erfolgreich gemacht?“, sondern stellen Sie offene Fragen.

Offene Frage	Geschlossene Frage
<ul style="list-style-type: none">• „W- Fragen“: Wer, Was, Wo, Wann, Wie etc..• Sie erhalten wichtige Informationen.• Sie können das Gespräch lenken.• Risiko: Sie verzetteln sich oder der Interviewte schweift ab.• „Was macht Ihnen beim xy Spaß?• „Wie erlebten Sie xy Überforderung? “	<ul style="list-style-type: none">• Fragen, die kurz und knapp oder mit ja oder nein beantwortet werden können.• Der Nutzen liegt in der kurzen präzisen Antwort - „die Sache wird auf den Punkt gebracht“.• Das Risiko dieser Frage liegt im „Verhörcharakter“.• „Haben Sie xy erreicht?“

Geschlossene Fragen haben den großen Nachteil, dass sie den Gesprächsfluss des Bewerbers brechen. Sie tragen neben dem Erwähnten zusätzlich das Risiko der schnellen und damit unreflektierten Antwort. Da in einem Bewerberinterview sowieso sozial erwünschte Antworten aus Sicht des Bewerbers eine Rolle spielen erhöhen sie damit den Blender Effekt.

Harte und weiche Faktoren erfragen

Inhaltlich geht es im Bewerbergespräch auch darum, dass sowohl die sachlichen wie emotionalen Aspekte erfragt werden. Die harten Faktoren sind möglich zu erfragen, indem nach den Erfolgen wie auch den Misserfolgen gefragt wird. Die emotionalen Aspekte finden Sie heraus, indem Sie Ihren Gesprächspartner nach den Lust- und Frustfaktoren befragen. Die emotional positiven Faktoren werden in Teilen die

Antreiber (die Motivatoren) genannt. Die negativen emotionalen Faktoren werden entsprechend die Bremser genannt.

Wenn es beispielsweise um Führungskompetenz geht, gelten dann die Fragen:

- Was waren Ihre Erfolge?
 - Welche Ziele erreichten Sie,
 - erfüllten Sie für in der Zusammenarbeit,
 - übererfüllten Sie zusammen?
- Was waren Ihre Misserfolge?
 - Welche Ziele, Aufgaben oder Tätigkeiten erreichten Sie nicht miteinander,
 - ... zu wenig,
 - ... investierten zu viel (verzettelten sich) in der Führung?
- Was macht Spaß in der Führung?
 - Was treibt Sie in der Führung mit anderen an,
 - ... freute Sie,
 - ... überraschte Sie,
 - machte Sie sicher,
 - ... forderte oder
 - evtl. überforderte Sie konstruktiv?
- Was nervt in der Führung?
 - Was nervt Sie in der Führung,
 - ärgert,
 - ... macht hilflos,
 - macht unsicher,
 - ... langweilt?

Beispiele erbitten

Wenn Sie die Antwort auf den jeweiligen Aspekt bekommen, fragen Sie nach mindestens 2-3 Beispielen.

- Auf die Antwort xy kommen die Anschlussfragen. Dabei wird jede Einheit durch mindestens 3 Beispiele hinterfragt:
 - Nennen Sie mir bitte ein Beispiel. Aha ...

- Bitte noch ein Beispiel.
- Bitte noch ein Beispiel.

Dies soll Ihnen helfen sicherzustellen, dass die Antworten sehr mit realen Situationen belegt werden. Es zeigt einerseits, wenn viele Antworten kommen, dass dieser Aspekt auch vielfach erlebt wurde.

In der Verarbeitung der Antworten sind Ihre Intuition und Ihr Bauchempfinden gefragt. Die Antworten können nicht mit einer Checkliste für falsch oder richtig geklärt werden. Es geht darum, dass Ihr Empfinden Ihnen ein positives oder negatives Gefühl signalisiert. Es geht darum, dass Sie die Antworten nachempfinden können und dann passt der Kandidat wahrscheinlich (neben vielen anderen Eindrücken) zu Ihnen. Wenn Sie in den Antworten etwas Störendes entdecken, dann sprechen Sie das wiederum auch aus. Dabei geht es darauf zu achten WAS der Kandidat sagt und WIE er es sagt.