

Strukturiertes Interview Leitfaden

Dieser Leitfaden für ein strukturiertes Interview soll dem Anwender helfen, ein Interview systematisch aufzubauen, die Antworten eines Bewerbers objektiv(er) zu bewerten und so zu einer besseren in Sinne Einschätzung einer Person zu gelangen.

Ein strukturiertes Interview dient dazu, eine Person anhand seiner Antworten auf Fragen des Interviewers bzgl. seiner Eignung für eine zu besetzende Position richtig einschätzen zu können. Die Grundannahme dafür ist, dass das Verhalten von Führungskräften in Geschäftssituation und daraus resultierende Erfolge in der Vergangenheit ein Gradmesser dafür darstellt, wie jemand mit ähnlichen Situationen in der Zukunft umgehen wird. Daraus lässt sich eine Erfolgswahrscheinlichkeit ableiten, inwieweit jemand in einer zukünftigen Aufgabe Erfolg haben wird. Die „Messung“ erfolgt anhand von Kompetenzen. Gängige Praxis für strukturierte Interviews sowie die Empfehlung der Literatur ist mit maximal zehn Kompetenzen zu arbeiten. Andernfalls werden die Interviews zu komplex und vor allem zu aufwendig, die Ausprägungen in einem vernünftigen Zeitrahmen zu erfassen.

Der nächste Schritt ist deshalb aus einem Kompetenzkatalog die wichtigsten Kompetenzen, die auf die Position passen, herauszufiltern. Für diesen Filter-Prozess sind folgende vier Fragen vor dem eigentlichen strukturierten Interview von der HR Abteilung zu beantworten:

- Was sind die strategischen Ziele der Funktion?
- Was wird von dem zukünftigen Stelleninhaber erwartet?
- Was sind die erfolgskritischen Herausforderungen für den zukünftigen Stelleninhaber?
- Hat der Bewerber in der Vergangenheit ähnliche Herausforderungen bewältigt.

Im Rahmen des strukturierten Interviews wird im die Ausprägung jeder Kompetenz anhand einer durchgängigen Systematik gemäß den Fragen:

- Was hat die Person erreicht?
- Wie hat die Person es erreicht?
- Und mit welchem Ergebnis?

ermittelt und in einer Bewertungsskala eingetragen.

Ein Ansatz, methodisch strukturiert zu einer Einschätzung der Antworten im strukturierten Interview zu gelangen, ist die Lominger Methode. Die Einordnung der Antworten erfolgt in einer Dreierskala, die auf den Lominger Karten für alle 67 Kompetenzen definiert sind. Unsere Erfahrung zeigt, dass diese Dreierskalierung eine ausreichende Genauigkeit zur Einschätzung von Bewerbern im strukturierten Interview liefert und gleichzeitig mit vertretbarem Zeitaufwand das gesamte Kompetenzmodell in seinen Ausprägungen erfasst.

Für weitere Informationen über diesen Leitfaden hinaus kontaktieren Sie bitte:

heiden  **Associates**
assessment · search · coaching · consulting
berlin · dortmund · stuttgart · wiesbaden

Ansprechpartner: Dr. Thomas K. Heiden
Büro Berlin
Südenstraße 4
12169 Berlin

Tel. 030 36 46 70 34

Fax. 030 36 46 70 35

Email: Berlin@heiden-associates.com

Web: <https://heiden-associates.com/>