

Erfahrungen und konkretes Verhalten erfragen / Verhaltensdreieck

Aussagen des Bewerbers können sich auf die Vergangenheit / Gegenwart oder auf die Zukunft beziehen.

Aussagen über die Zukunft

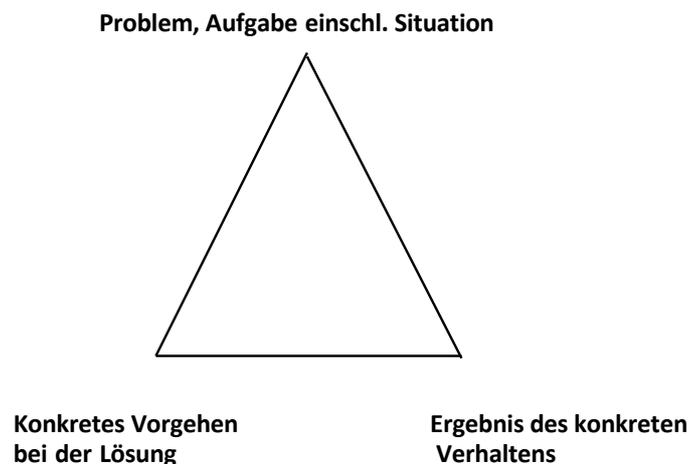
Aus den Aussagen über zukünftiges Verhalten (wenn, dann würde ich ...) kann höchstens auf wirkliches Verhalten geschlossen werden.

Diese Fragestrategie kann allerdings benutzt werden, um über eine Simulation den fachlichen Hintergrund, das konzeptionelles Denken, das Einfühlungsvermögen und auch das Denken in (praktischen) Zusammenhängen zu beleuchten.

Aussagen über die Vergangenheit

Wenn der Bewerber eine berufliche Vergangenheit hat, ist es sehr sinnvoll, zu dem beruflichen Werdegang und zu Ereignissen und Erfahrungen Fragen zu stellen. Anhand der Antworten kann auf mögliches zukünftiges Verhalten geschlossen werden.

Um eine komplette Beschreibung des vergangenen Verhaltens zu erfragen, ist es sinnvoll, drei Aspekte des Verhaltens zu ermitteln: Zuerst wird der Bewerber nach seinen bisherigen Aufgaben befragt (Aufblättern). Dann sucht sich der Interviewer eine geeignete Aufgabe aus. Er erfragt zuerst die Probleme, Herausforderungen und die Situationen, in der die Aufgabe durchgeführt wurde. Dann fragt er nach dem konkreten Vorgehen und dann nach dem Ergebnis.



Nimmt der Bewerber zu allen drei Bereichen Stellung, ist das Verhaltensdreieck komplett. Beschreibt der Bewerber sein eigenes Verhalten (ich habe getan; meine Aufgabe war es; ...) dann handelt es sich um ein konkretes Verhaltensdreieck.

Beschreibt der Bewerber nicht sein eigenes Verhalten sondern drückt sich schwammig aus (wir fragten, man fragte, im Allgemeinen wurde gefragt, ...) so handelt es sich um ein theoretisches Verhaltensdreieck.

In diesem Fall muss der Interviewer konkret nachfragen, wenn er einigermaßen sicher gehen will, dass der Bewerber beschreibt, was er selbst getan hat.