

Interviewleitfaden für fundierte Personalentscheidungen

Struktur statt Bauchgefühl im Recruiting

Ziel

Dieser Leitfaden unterstützt Sie dabei, Interviews im Recruiting so zu führen, dass:

- relevantes Verhalten sichtbar wird
- Gespräche vergleichbar werden
- fundierte Personalentscheidungen getroffen werden können

auch unter Zeitdruck

Struktur eines professionellen Interviews

1. **Einstieg & Orientierung (5–10 Minuten)** Ziel: Vertrauen aufbauen & Gespräch öffnen, Vorstellung der teilnehmenden Personen und des Unternehmens
2. **Passung zur Rolle (5–10 Minuten)** Ziel: Abgleich der Anforderungen des Unternehmens und den Erwartungen der Person, Abgleich von Fachkenntnissen und Arbeitsweise sowie Team- bzw. Führungsverhalten
3. **Verhalten im Arbeitskontext (15–25 Minuten)** Ziel: konkrete Informationen über vergangenes Verhalten in unterschiedlichen Rollen, Fragen zur Person und Motivatoren
4. **Reflexion der Erkenntnisse (5-10 Minuten)** Ziel: Erkennen von Lernfähigkeit und Selbstreflexion, Erfahrungen und Reaktionen in vorhergegangenen Positionen und Rollen
5. **Erklärung der Anforderungen an die zu besetzende Position und deren Umfeld und Herausforderungen**
6. **Abgleich der Konditionen und Verfügbarkeit der Person und der Position**
7. **Gemeinsames festlegen der weiteren Schritte**
8. **Nach dem Interview: alle Eindrücke sofort festhalten** und nach einer, mit dem Anforderungsprofil abgeglichenen, Bewertungsskala bewerten

Generell gilt: zeigen Sie wirkliches Interesse und fragen Sie konkret nach dem Verhalten

Statt:

„Wie würden Sie in dieser Situation reagieren?“

Besser:

„Erzählen Sie von einer konkreten Situation, in der Sie...“

Einstieg & Orientierung (5–10 Minuten) Ziel: Vertrauen aufbauen & Gespräch öffnen, Vorstellung der teilnehmenden Personen und des Unternehmens

Fragen

Allgemeiner Einstieg:

- „Was ist Ihnen in Ihrer aktuellen Rolle besonders wichtig?“
- „Was macht für Sie einen wirklich guten Arbeitstag aus?“
- „Was motiviert Sie aktuell besonders?“

Reflexion der aktuellen Situation:

- „Was läuft in Ihrer aktuellen Rolle besonders gut?“
- „Was würden Sie sich aktuell anders wünschen?“

Wechselmotivation:

- „Was hat Ihr Interesse an dieser Position geweckt?“
- „Warum denken Sie über einen Wechsel nach?“

Arbeitsumfeld & Zusammenarbeit:

- „In welchem Umfeld arbeiten Sie besonders gut?“
- „Was ist Ihnen in der Zusammenarbeit mit Ihren Kolleg:innen wichtig?“

Worauf achten:

- Klarheit & Struktur der Antworten
- Reflexionsfähigkeit
- Passung zur Rolle

Passung zur Rolle (5–10 Minuten) Ziel: Abgleich der Anforderungen des Unternehmens und den Erwartungen der Person, Abgleich von Fachkenntnissen und Arbeitsweise sowie Team- bzw. Führungsverhalten

Ziel: Abgleich mit Anforderungen

Fragen

- „Was brauchen Sie, um in dieser Position/ Rolle erfolgreich zu sein?“
- „Welche Aufgaben fallen Ihnen besonders leicht?“
- „Welche eher schwer?“
- „Was erwarten Sie von Ihrer Führungskraft?“

Ziel:

Passung sichtbar machen – nicht nur Kompetenz bewerten

Verhalten im Arbeitskontext (Kernteil) (15–25 Minuten)

Ziel: konkrete Informationen über vergangenes Verhalten in unterschiedlichen Rollen, Fragen zur Person und Motivatoren

Entscheidungsverhalten

- „Erzählen Sie von einer Situation, in der Sie eine schwierige Entscheidung treffen mussten.“
- „Wie sind Sie konkret vorgegangen?“ (Art der Entscheidungsfindung)
- „Wen haben Sie mit einbezogen“
- „Was war das Ergebnis?“
- „Wie und an wen haben Sie die Entscheidung kommuniziert?“

Umgang mit Verantwortung

- „Wann durften Sie zuletzt Verantwortung übernehmen?“
- „Wie haben Sie das umgesetzt?“
- „Was war herausfordernd?“

Zusammenarbeit

- „Beschreiben Sie eine Zusammenarbeit, die nicht optimal funktioniert hat.“
- „Was war Ihr Beitrag?“
- „Wie haben Sie reagiert?“
- „Wie haben Sie die Situation verbessert bzw. gelöst?“

Umgang mit Druck

- „Wie gehen Sie mit Zeitdruck oder hoher Arbeitsbelastung um?“
- „Arbeiten Sie an vielen Themen gleichzeitig?“
- „Können Sie weniger wichtiges hinten anstellen oder delegieren?“
- „Wie organisieren Sie Ihre Tätigkeiten?“

Vertiefende Nachfragen

- „Was genau haben Sie gemacht?“
- „Wie haben Sie reagiert?“
- „Was war der Auslöser?“
- „Was war das Ergebnis?“

Ziel:

Vom Erzählen zur konkreten Handlung kommen

Reflexion der Erkenntnisse (5-10 Minuten) Ziel: Erkennen von Lernfähigkeit und Selbstreflexion, Erfahrungen und Reaktionen in vorhergegangenen Positionen und Rollen

Fragen

- „Was haben Sie aus Situationen gelernt?“
- „Was würden Sie heute anders machen?“
- „Wie entwickeln Sie sich aktuell weiter?“

Ziel:

Zukunftspotenzial erkennen

Erklärung der Anforderungen an die zu besetzende Position und deren Umfeld und Herausforderungen

Abgleich der Konditionen und Verfügbarkeit der Person und der Position

Gemeinsames festlegen der weiteren Schritte

Nach dem Interview: alle Eindrücke sofort festhalten und nach einer, mit dem Anforderungsprofil abgeglichenen, Bewertungsskala bewerten und die gewonnenen Eindrücke sofort festhalten

Bewertungskriterien z.B.:

- Entscheidungsverhalten
- Verantwortungsübernahme
- Teamverhalten
- Selbstreflexion

Skala (praxisnah & einfach)

- ★ ★ ★ ★ ★ sehr deutlich erkennbar
- ★ ★ ★ ★ stark erkennbar
- ★ ★ ★ erkennbar
- ★ ★ kaum erkennbar
- ★ nicht erkennbar

Typische Fehler vermeiden

- zu viele hypothetische Fragen
- keine klare Struktur
- Fokus auf Sympathie
- zu wenig Nachfragen
- fehlende Vergleichbarkeit

Was Interviews leider NICHT leisten können

Seien Sie sich bewusst: auch ein strukturiertes Interview bleibt eine Momentaufnahme.

Deshalb ergänzen Sie diese sinnvoll durch:

- klare Anforderungsprofile
- strukturierte Bewertungssysteme
- zusätzliche Perspektiven auf Verhalten am Arbeitsplatz durch den **CAPTain Test®**

In der Praxis zeigt sich:

Interviews liefern wichtige Eindrücke
aber keine vollständige Entscheidungsgrundlage

Der CAPTain Test® ergänzt Interviews durch:

- strukturierte Analyse des beruflichen Verhaltens
- Abgleich mit konkreten Anforderungen der Rolle
- klare und vergleichbare Ergebnisse
- sehr interessanten Insights für beide Seiten auf Augenhöhe im CAPTain Feedback Gespräch

Das ermöglicht:

- fundiertere Personalentscheidungen
- bessere Passung zwischen Person und Rolle
- gezieltere Entwicklung

Wenn Sie Ihre Interviewprozesse strukturieren oder fundierter gestalten möchten, unterstützen wir Sie gerne – von der Entwicklung klarer Anforderungsprofile bis zur Integration diagnostischer Verfahren des CAPTain Test®.