

Wie geht man mit situativen Fragen im Bewerbungsinterview am besten um?

Situative Fragen sind mentale Tätigkeitssimulationen, die hypothetisch auf die Zukunft bezogen sind.

Der/Die Interviewte wird befragt, wie er:sie sich in einer vorgegebenen simulierten Situation in der Zukunft verhalten würde, z. B: *Wie würden Sie als Personalleitung unser Personalmarketing verbessern? Welche innovativen Gedanken und Ansätze würden Sie bei uns verwirklichen wollen? Was könnten wir im Falle einer Zusammenarbeit von Ihnen lernen?*

Hören Sie als Bewerbende unbedingt konzentriert zu, um den tatsächlichen Informationsbedarf der Fragen zu erkennen. Achten Sie in der Antwort auf eine inhaltlich stringente Argumentation und souveräne Darstellung, d.h. vergessen Sie nicht die Wirkung von Stimme, Mimik und Gestik, um agil und dynamisch zu wirken. Denn die Beobachter achten im Interview neben Inhalt und Bezug zu den erfragten Kompetenzbereichen auch auf den Stil der Darstellung.

Ihre Antwort sollte knapp und präzise sein und sich inhaltlich an der **STAR-Formel** orientieren, einem englischen Akronym, das den meisten Verhaltensfragen Fragen zugrunde liegt.



Situation: Gehen Sie konkret auf die erfragte Situation ein. Gerne dürfen Sie die Fragestellung kurz in eigenen Worten wiederholen, um sicherzustellen, dass sie nicht aneinander vorbeireden und um Zeit zu gewinnen, sich die Antwort zu überlegen. Aber tun Sie das bitte nicht bei jeder Frage!

Task: Welches Ziel wollen Sie der erfragten Situation erreichen? **Action:** Was wollen Sie genau tun und sagen, welche Maßnahmen wollen Sie ergreifen und warum entscheiden Sie sich für diese, wenn es Alternativen geben sollte.

Results: Zu welchen Ergebnissen soll Ihr Handeln führen? Wie können Sie hierdurch Ihre Zielvorgaben erfüllen?