

**Optimierung des Interviewverfahrens**

**Erläuterung der acht Schritte des MMI® (z.B. Schuler, 2014)**

<b>Gesprächsabschnitt MMI®</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Bewertungsinhalt</b>
1. Gesprächsbeginn	Auflockerung der Atmosphäre Erläuterung des Ablaufs	Keine Bewertung
2. Selbstvorstellung	Begründung des Interesses an der offenen Stelle Wichtig: Bewerbende nicht unterbrechen	Kriterien im Anforderungsprofil (Alternative: Freie Verhaltensbeurteilung und summarische Beurteilung)
3. Freier Gesprächsteil	Offen gebliebene Fragen aus Teil 2 Fragen basierend auf den Bewerbungsunterlagen	Kriterien im Anforderungsprofil (Alternative: Verhaltensverankerte Ratingskalen)
4. Berufsinteressen	Motive der Berufswahl Beweggründe für den Stellenwechsel Grund für die Bewerbung Optional: Berufsrelevante Kenntnisfragen	Kriterium aus dem Anforderungsprofil
5. Biografiebezogene Fragen (Ebene Ergebnisse aus der Vergangenheit)	Erfolgskritische Ereignisse (abgeleitete biografiebezogene Fragen)	Kriterium aus dem Anforderungsprofil
6. Realistische Tätigkeitsinformation	Entwicklungsmöglichkeiten Organisationsklima Zusammenarbeit Arbeitszeiten Lohnmodell Kritische oder negative Aspekte der Stelle Kritische oder negative Aspekte des Unternehmens	Keine Bewertung
7. Situative Fragen (Ebene Verhalten)	Erfolgskritische Ereignisse (abgeleitete situative Fragen)	Kriterium aus dem Anforderungsprofil
8. Gesprächsabschluss	Beantwortung offener Fragen Information über das weitere Vorgehen und darüber, wann die Entscheidung mitgeteilt wird Keine Aussagen zur Leistung im Vergleich zu anderen Bewerbenden	Keine Bewertung

## Optimierung des Interviewverfahrens

### Checkliste Interviewleitfaden Jetter (2008)

[http://www.jetter-management.ch/\\_data/docs/Checkliste\\_fuer\\_Strukturierte\\_Einstellungsinterviews.pdf?PHPSESSID=4bbc0b3621a4e7b6463aec1a24bf3133](http://www.jetter-management.ch/_data/docs/Checkliste_fuer_Strukturierte_Einstellungsinterviews.pdf?PHPSESSID=4bbc0b3621a4e7b6463aec1a24bf3133)

### Quellen

Schuler, H. (2014). *Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung* (4. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.