

Strukturiertes Auswahlverfahren

Das Multimodale Interview nach Schuler (MMI)

Hinweise zur Durchführung und Antwortbewertung

Das Auswahlgespräch ist ein gängiges Instrument zur Personalauswahl.

Das Interview bietet oft die erste Gelegenheit zum persönlichen Kennenlernen und dem direkten Informationsaustausch.

Das MMI ist **teilstrukturiert konzipiert** und besteht aus 8 abgrenzbaren Themenblöcken.

Diese Themenblöcke können als Grundgerüst für die Interviewstrukturierung betrachtet werden. Je nach Bedarf kann ein Themenblock wegfallen. Die Fragen müssen einen Anforderungsbezug haben.

Der Vorteil dieser teilstrukturierten Interviewform liegt zum einen in seiner **hohen sozialen Akzeptanz** (gegenseitiger Informationsaustausch, standardisierte Informationserfassung bei gleichzeitigen Freiräumen im Gespräch).

Die Nachteile einer vollstrukturierten Durchführung (unvollständige Datenerhebung) können auf diese Weise vermieden werden.

Darüber hinaus gestattet die standardisierte Abfrage von Informationen eine **bessere Vergleichbarkeit** zwischen den Bewerber/innen.

Aufbau des Multimodalen Interviews (MMI) nach Schuler

1. **Gesprächsbeginn**

Kurzes informelles Gespräch; Überleitung zum Interview;
offene, freundliche Atmosphäre schaffen

Bewertung: Keine

2. **Selbstvorstellung des Bewerbers/ der Bewerberin**

Freier Bericht über Werdegang; Schwerpunkt auf berufliche Erfahrung oder Ausbildung
sowie Berufswahl / berufsbezogene Erwartungen

Bewertung: summarische Bewertung von Äußerungen sowie Verhaltensbeurteilung,
bezogen auf Anforderungsdimensionen / im Gespräch gezeigte Dimensionen

3. **Freier Gesprächsteil**

Anschlussfragen aus Bericht des/der Bewerbers/in bzw. an die Bewerbungsunterlagen;
Offene Frageform insbesondere zu Beginn; Fragezahl/-inhalt nicht standardisiert

Bewertung: summarisch

4. **Berufsinteressen, Berufs- und Organisationswahl**

Fragen zu berufsbezogenen Interessen, Motiven / Hintergründen zur Berufswahl,
Beweggründe zur Bewerbung / Arbeitgeberwechsels;
ebenso Fragen zur Selbsteinschätzung, Vergleich des Selbstbildes mit vermuteten
Tätigkeitsanforderungen; bei berufserfahrenen Bewerber/innen Ergänzung durch Fragen
zum Handlungswissen (Praxisbezogene Kenntnisfragen, aber kein Ersatz für
Qualifikationsprüfung!)

Bewertung: Summarische Bewertung, Kenntnisfragen: Dichotom (richtig / falsch)

5. **Biographiebezogene Fragen**

(gemeinsames Merkmal ist hier der Rückschluss von vergangenem auf zukünftiges Verhalten anhand vergangener Ereignisse und Verhaltensereignisse)

Sowohl für Eigenschaften als auch eng umrissene berufliche Situationen; üblicherweise Erfassung aller relevanten Anforderungsdimensionen; offene Frageform zu Beginn, anschließend Konkretisierung

(wichtig: Nennung konkreter Beispiele durch Bewerber/in);

Ziel: Bild über typische Handlungsweisen des/der Bewerbers/in

Bewertung: verhaltensverankerte Einstufungsskala

6. **Realistische Tätigkeitsinformation**

Bewerber/in wird über Ausbildung / Tätigkeit, Anforderungen und Unternehmen informiert.

Berücksichtigung von Punkten, an deren Bewerber/in vermutlich Interesse hat

(Organisationsklima, Interaktionsstil, Entwicklungsmöglichkeiten) und die zur Selbstselektion und Entscheidungsfindung beitragen; auch negative Information geben (z.B. Probleme der Organisation und des Alltags).

Bewertung: Keine

7. **Situative Fragen**

Knappe Schilderung einer erfolgsrelevanten Situation und Fragen nach Bewerberverhalten in dieser Situation; Situationen hier oft organisationsspezifische Aufgabensammlung, manchmal auch generalisierbare Problemsituationen;

Abdeckung eines möglichst breiten Tätigkeitsspektrums

Bewertung: verhaltensverankerte Einstufungsskala

8. **Gesprächsabschluss**

Bewerber/innen können Fragen stellen, bzw. Unklarheiten klären;

Information über weiteres Vorgehen; organisatorische Fragen

Bewertung: Keine

Bei der Durchführung ist folgendes zu beachten:

- Unterschiede in der **Formulierung derselben Frage** können das Antwortverhalten der verschiedenen Befragten beeinflussen.
Um eine weitestgehend Vergleichbarkeit der Bewerber/innen zu erreichen, empfehlen wir daher grundsätzlich die Standardisierung beim Stellen der Fragen im Gespräch. Das Vorlesen der vorformulierten Fragen kann hierfür hilfreich sein.
- Ziel der Biografischen Fragen ist es, sich aus dem Erfahrungsschatz des Berufslebens der Bewerberin / des Bewerbers **konkrete Verhaltensweisen** schildern zu lassen, die einen Bezug zu den Anforderungen der Position haben. Die Fragen sollten vom Allgemeinen ins Spezielle führen (Trichtermodell).
Für die Konkretisierung kann es hilfreich sein, sich ein **Beispiel aus der Berufspraxis** von der Bewerberin / dem Bewerber schildern zu lassen.
Ist ein Themenblock bereits an anderer Stelle im Interview ausführlich genug thematisiert worden, kann der entsprechende Themenblock selbstverständlich flexibel gehandhabt d.h. unter Umständen auch weggelassen werden.

- ☑ Ebenfalls aus Gründen der Standardisierung empfehlen wir, die Situativen Fragen den Bewerberinnen bzw. Bewerbern **vorzulesen**, ggf. kann die Frage zusätzlich per Overhead auf die Wand projiziert werden. Gerade bei diese, Fragetypus ist es sehr wichtig, dass alle Bewerberinnen und Bewerber eine identische Situationsschilderung bekommen, denn abweichende Situationsschilderungen beeinträchtigen die Vergleichbarkeit der Antworten.
- ☑ Bitte tauschen Sie sich über die einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten nicht miteinander aus, bevor Sie Ihre Bewerbung im Interviewleitfaden vollständig schriftlich fixiert haben. Der **Meinungsaustausch** mit anderen Beteiligten über eine Kandidatin / einen Kandidaten kann Ihre eigene Bewertung beeinflussen.