

Grundlagen der Diagnostik

Lerneinheit 7

Diagnostische Interviews



We are happy to share our materials openly:

The content of these [Open Educational Resources](#) by [Lehrstuhl für Psychologische Methodenlehre und Diagnostik, Ludwig-Maximilians-Universität München](#) is licensed under [CC BY-SA 4.0](#). The CC Attribution-ShareAlike 4.0 International license means that you can reuse or transform the content of our materials for any purpose as long as you cite our original materials and share your derivatives under the same license.

1. Bei der ICC 2 wird jede Person wird von *unterschiedlichen* Raterkombinationen beobachtet.
2. Die Intraklassenkorrelation „single“ beantwortet die Frage wie reliabel das mittlere Urteil ist
3. Wenn die Daten vorliegen, um eine ICC2 zu berechnen, dann ist diese der ICC1 vorzuziehen.
4. Die $ICC_{average}$ basiert auf der Annahme von parallelen Ratern.
5. In der Regel gilt: $ICC3 > ICC2 > ICC1$

1. Definition & Anwendungsszenarien
2. Arten von Interviews
3. Das Strukturierte Interview
 - Welche Fragen eignen sich für strukturierte Interviews?
 - Wie entwickle ich ein strukturiertes Interview?
4. Fazit & Anwendungsbeispiel
 - Checkliste
 - Multimodales Interview

Lernziele



1. Definition & Anwendungsszenarien

Definition und Ziel eines Interviews

„Diagnostisches Interview ist der Überbegriff für Methoden zur Erhebung von diagnostisch relevanten Informationen **mittels Gespräch.**“

Schmidt-Atzert & Amelang, 2012, S.324

„Ein diagnostisches Interview ist ein **Interview** mit dem Ziel, **möglichst eindeutige Antworten auf psychologische Fragen zu erhalten** und damit verbundene Entscheidungen fundiert treffen zu können.“

Stemmler & Margraf-Stiksrud, S.78

Anwendungsszenarien

- **Klinische Psychologie:** Zentrales Werkzeug!
 - Anamnese: Erkundung der Vorgeschichte einer Erkrankung/Störung
 - Klinisches Interview zur Diagnosestellung
- **Wirtschaftspsychologie:**
 - Am häufigsten angewandte Methode der Personalauswahl in deutschen Unternehmen (Schuler, Hell, Trapmann, Schaar, & Boramir, 2007)
 - „Soziale Validität“: hohe Akzeptanz bei Bewerberinnen und Auswählenden → Ermöglichung einer guten Darstellung der eigenen Person, Informationen über sich und zukünftige Einsatzmöglichkeiten (Anderson, Salgado, & Hülsheger, 2010)
- **Forensische Psychologie:** Kognitives Interview
- **Forschung:** Qualitative Studien

Was tun Unternehmen, um Führungskräfte (verschiedener Levels) einzustellen?

125 der 550 angeschriebenen Unternehmen (max. %):

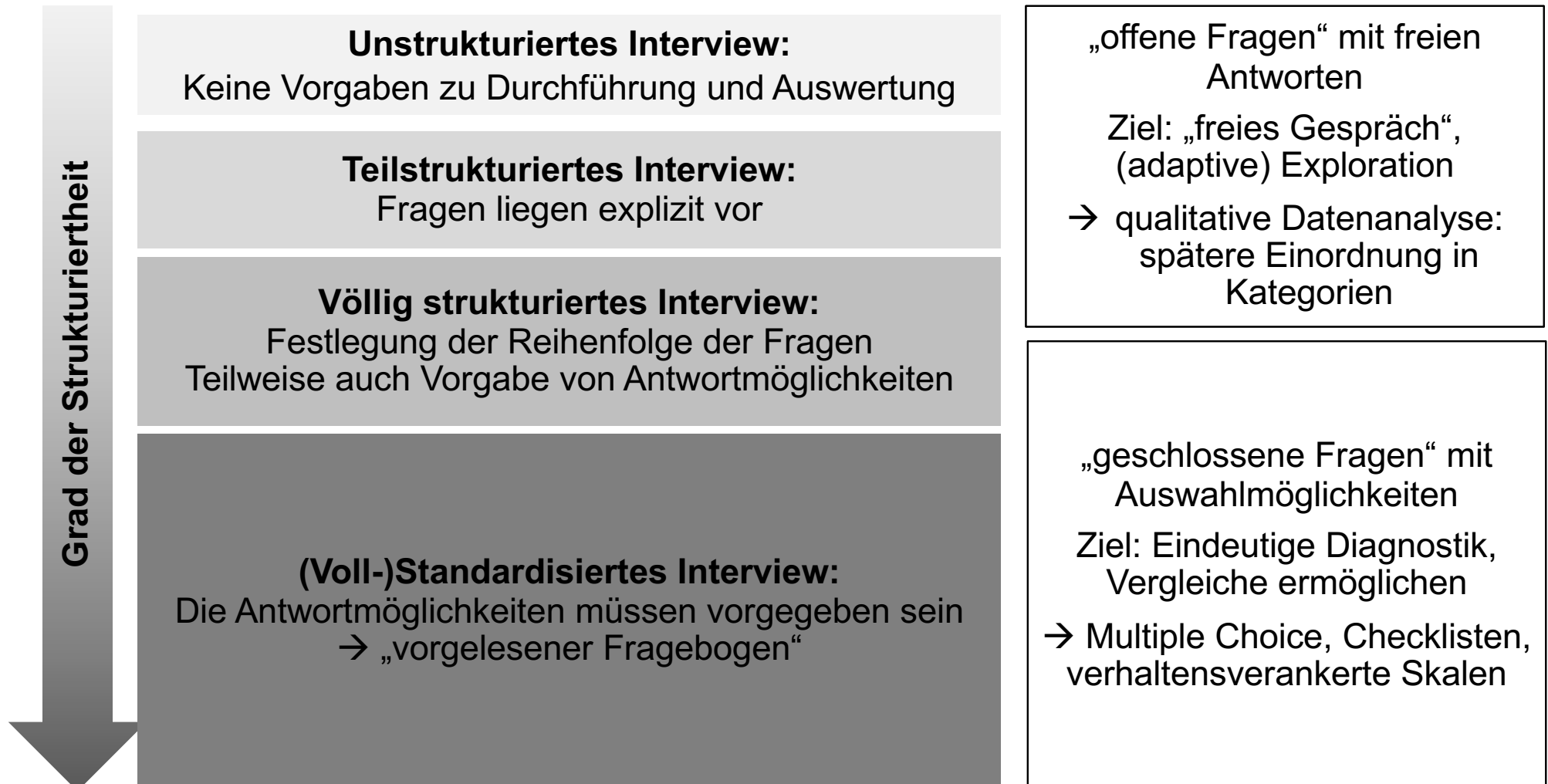
- Persönlichkeit 8%
- Intelligenz 2%
- Arbeitsproben 11%
- Biografischer Fragebogen 2%
- Graphologie 3%
- **Strukturiertes Interview 74 %**
- **Unstrukturiertes Interview 27 %**
- Referenzen 55%
- Personalfragebogen 55%

Funktionen eines Interviews

- Gewinnen diagnostischer Informationen über die Interviewten mit Möglichkeit zur Nachfrage
- Gegenseitiges Kennenlernen / Beziehungsaufbau
- Informationsweitergabe an die Interviewten:
 - z.B. über Stellenanforderungen (realistic job-preview) / die Organisation
 - z.B. über einen weiteren (Therapie-)Ablauf
- Verhandlung und Vereinbarung von Rahmenbedingungen (z.B. Vertragsbedingungen)
- (Parallele Verhaltensbeobachtung möglich)

2. Arten von Interviews

Arten von Interviews (in Abhängigkeit vom Grad der Strukturiertheit)



Warum sollte man Interviews strukturieren?

- Studien zur Vorhersage von Berufserfolg aus den 80ern zeigten eher niederschmetternde Ergebnisse für die Kriteriumsvalidität von Interviews
 - **Identifizierte mögliche Ursachen:**
 - Mangelnder Anforderungsbezug
 - Beanspruchung des größten Teils der Gesprächszeit durch Interviewerinnen
 - Geringe Beurteilerübereinstimmung
 - Unzulängliche Verarbeitung der gewonnen Informationen
→ keine klaren Interpretationsvorgaben
- Ziel: Sicherstellung eines **annähernd gleichen Ablaufs des Interviewprozesses** bei Betrachtung / Vergleich mehrerer Personen

Warum sollte man Interviews strukturieren?

Strukturierte Interviews...

- sind **objektiver/reliabler** als unstrukturierte: Höhere Beurteilerübereinstimmung, geringere (diskriminierende) Gruppenunterschiede
(Conway, Jako & Goodman, 1995; Huffcutt, Culbertson & Weyhrauch, 2013; Levashina, Hartwell, Morgeson, & Campion, 2014; McDaniel, Whetzel, Schmidt, Maurer, 1994)
- funktionieren für die Vorhersage von Berufserfolg besser als unstrukturierte: bessere **Kriteriumsvalidität**, $r = .44$ vs. $r = .33$ (McDaniel et al., 1994; Huffcutt & Arthur, 1994; Schmidt & Zimmermann, 2004; Wiesner & Cronshaw, 1988)
- weisen für Berufserfolg eine **inkrementelle Validität** über Intelligenz und Gewissenhaftigkeit hinaus auf (Schmidt & Hunter, 1998; Cortina, Goldstein, Payne, Davison, & Gilliland, 2000)
- sind weniger anfällig für **Beurteilerfehler** durch äußeres Erscheinungsbild/**Impression Management Strategien** (Barrick, Shaffer, & DeGrassi, 2009)

Warum sollte man Interviews strukturieren?

Die **Beurteilerfehler**, die Sie für die Verhaltensbeobachtung kennengelernt haben sind größtenteils ebenfalls auf Interviews übertragbar:

- Reaktivitätsförderndes Verhalten
- Aufmerksamkeitsfehler durch nachlassende Konzentration (vgl. Beobachterdrift)
- Logische Fehler (z.B. durch Einflüsse von äußerem Erscheinungsbild)
- Primacy- & Recency-Effekt
- Halo-Effekt
- Milde & Strenge, ...

→ Gefahr für die Reliabilität und Validität der Verfahren

Impression Management Strategien

Befunde aus einer Metaanalyse gemäß Barrick et al. (2009, Tab 1-4) zum Zusammenhang zwischen Präsentationsstrategien der Bewerberin und ihrer Einstufung im Eignungsinterview & Berufserfolg

Einflussfaktor	Einstufung im Eignungsinterview			Berufserfolg	
	$r_{\text{insgesamt}}$	$r_{\text{gemäß Interviewstruktur}}$			
		Niedrig	Mittel		Hoch
Äußeres Erscheinungsbild insg.	.53	.88	.52	.18	.14
Professionelles Erscheinungsbild	.48				
Körperliche Attraktivität	.54				
Impression Management insg.	.47	.46	.34	.21	.15
Impression management direkt	.55				
Werbung für sich selbst	.32				
Interviewer für sich einnehmen	.26				
Verbales und Nonverbales Verhalten	.40	.69	.47	.37	.23
Nur verbales Verhalten	.34				
Nur nonverbales Verhalten	.40				

→ Ausblick auf Folie 20ff:

Situative Fragen sind anfälliger für solche Darstellungstendenzen als biografische Fragen (Levashina & Campion, 2007), aber werden bei diesen Fragen auch besser erkannt (Roulin, Bangerter, & Levashina, 2015)

Abhängigkeit des Raterurteils von Personen- merkmalen

TABLE 1 Meta-analytic association between nonverbal cues and interview performance

Nonverbal dimension	<i>k</i>	<i>N</i>	$\bar{r}$	SD_r	ρ	SD_ρ	80% CV ρ	95% CI ρ
Nonverbal overall	63	4868	.30	.27	.37	.33	-.05, .79	.29, .46
Dynamic overall	47	2567	.29	.26	.36	.32	-.05, .76	.26, .45
Dynamic vocalics	15	1036	.30	.13	.36	.18	.13, .59	.26, .47
Kinesics	35	1549	.27	.29	.34	.36	-.11, .80	.22, .47
Haptics	8	410	.18	<.01	.23	<.01	-	.15, .31
Hand gestures	9	305	.13	<.01	.15	<.01	-	.04, .26
Facial expressions	22	922	.17	.33	.25	.43	-.29, .80	.06, .45
Eye contact	19	819	.34	.15	.45	.17	.23, .66	.35, .54
Smiling	11	452	-.12	.37	-.14	.51	-.79, .52	-.47, .20
Head movement	11	348	.33	.21	.43	.24	.13, .73	.27, .59
Posture	12	373	.11	.22	.19	.29	-.17, .56	-.02, .41
Static overall	27	2823	.26	.33	.30	.40	-.21, .81	.15, .46
Professional appearance	14	762	.54	.31	.62	.39	.12, 1.11	.41, .82
Stigmatized appearance ^a	13	2061	-.25	.20	-.27	.21	-.53, .00	-.39, -.14

Note: Sample sizes (*N*) and effect sizes (*k*) for lower-order nonverbal cue dimensions do not always sum to their higher order overall cue category because in some instances a single study contributes observations for several cues. These dependencies are averaged within cue category level so that one sample is counted only once for each meta-analysis. Credibility intervals and SDs were not estimable for two cue categories (haptics, hand gestures) because error variance was larger than coefficient variance.

Abbreviations: *k*, number of correlations; *N*, total interviewer sample size; $\bar{r}$, mean sample-weighted correlation; SD_r , standard deviation of the sampled-weighted correlations; ρ , estimated mean-corrected correlation; SD_ρ , standard deviation of corrected correlation; 80% CV, 80% credibility value of corrected correlation; 95% CI, 95% confidence interval of corrected correlation.

^aStigmatized appearance was coded such that the presence of stigmatized features (e.g., obesity and facial scars) was negatively associated with interview performance; however, when combined with higher order cue categories (Nonverbal Overall, Static Overall), these estimates were reverse-coded so that the lack of stigma was associated with more positive interview ratings. This was done to keep the hypothesized direction of all cues with interview performance consistent and to reduce variability estimates in the higher order cue categories.

Martín-Raugh M. P., Kell H. J., Randall J. G., Anguiano-Carrasco C., Banfi J. T. (2023). Speaking without words: A meta-analysis of over 70 years of research on the power of nonverbal cues in job interviews. *Journal of Organizational Behavior*, 44, 132–156. <https://doi.org/10.1002/job.2670>

Impression Management Strategien

- **Hohe Prävalenz:** Über 90% der Interviewten geben an, sich vorteilhafter darzustellen, z.B. „I said that I am an expert in an area even though I am only familiar with it.” (Levashina & Campion, 2007)
- **Undurchschaubar:** Interviewerinnen identifizieren solche Faking-Strategien häufig nicht korrekt (Posthuma, Morgeson, & Campion, 2002; Roulin, Bangerter, & Levashina, 2014, 2015)
- **Interaktionen mit anderen Beurteilungsverzerrungen**, wie dem ersten Eindruck (Swider, Barrick, Harris, & Stoverink, 2011)

Welchen Grad der Strukturierung sollte man wählen?

Vollstandardisiertes Vorgehen....

...in Eignungsbeurteilung oft nicht zweckmäßig, da folgende **Nachteile**:

- Vorlesen eines Fragebogens im Gespräch
- Verlust der Flexibilität in der Interviewführung
- Eingehen auf Bewerberin nicht mehr möglich → „Abfragen“

...in klinischer Psychologie teilweise existent, da folgende **Vorteile**:

- Möglichst objektive Diagnose
- Ökonomische Auswertung
- Reduzierte Beanspruchung der Interviewerinnen

Beispiele für klinische Interviews: Auswahl standardisierter deutschsprachiger Verfahren zur Diagnostik psychischer Störungen

Checklisten

- IDCL: Internationale Diagnose-Checklisten für ICD-10 (Hiller et al., 1995)
- IDCL-P: Internationale Diagnose-Checklisten für Persönlichkeitsstörungen (Bronisch et al., 1995)
- AMDP: Manual zur Dokumentation des psychischen Befundes in Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik (Arbeitsgemeinschaft für Methodik und Dokumentation in der Psychiatrie, 2023)

Strukturierte Interviews

- SCID-5: Strukturiertes Klinisches Interview für DSM-5; SCID-5-CV: Klinische Version und SCID-5-PD: Persönlichkeitsstörungen (Beesdo-Baum et al., 2019)
- DIPS Open Access 1.2: Diagnostisches Interview bei psychischen Störungen (Margraf et al., 2021)
- Kinder-DIPS Open Access: Diagnostisches Interview bei psychischen Störungen im Kindes- und Jugendalter (Schneider et al., 2017)
- Mini-DIPS Open Access: Diagnostisches Kurzinterview bei psychischen Störungen (Margraf & Cwik, 2017)

Standardisierte Interviews

- CIDI: Composite International Diagnostic Interview (Wittchen & Semler, 1990)
- DIA-X: Diagnostisches Expertensystem für ICD-10 und DSM-IV (Wittchen & Pfister, 1997)

Welchen Grad der Strukturierung sollte man wählen?

→ Strukturierte Interviews haben Vorteile in der klinischen Psychologie

→ ABER:

Zahlenbeispiel für die Beurteilungsübereinstimmung

DIPS-Diagnose „Angststörungen“, $Kappa = .71$

Interviewer 1	Interviewer 2	
	Ja	Nein
Ja	87	7
Nein	22	85

- Nach McHugh (2012) „moderate Übereinstimmung“
- 29 Patientinnen (14% der Stichprobe), bei denen die Diagnose von der Interviewerin abhängen würde!

3. Das Strukturierte Interview

(1) Welche Fragen eignen sich für strukturierte Interviews?

- Fragen nach konkretem individuellem Fühlen, Denken, Handeln oder Erwartungen, Überzeugungen, Plänen
 - In *tatsächlich* erlebten Situationen (→ biografische Fragen)
 - Für zukünftig gut vorstellbare *hypothetische* Situationen (→ situative Fragen)
- Anforderungen an Fragen:
 - Angemessene **Offenheit (keine Bewertung) und Direktheit**
→ Respekt und Neutralität hinsichtlich der Antwort
 - **Offene Fragen!** Geschlossene Fragen nur als Filterfragen, Nachfragen, oder wenn die Antwortalternativen vorher abzählbar sind (Kategorie „Sonstiges“ nützlich)
 - **Keine Suggestivfragen:** Legen bestimmte Antwort nahe und führen damit den Interviewzweck ad absurdum

Fragetypen

- Freie Fragen
- Biografische Fragen
- Situative Fragen

- Biografische und situative Fragen haben sich gut etabliert, sollten sich ergänzend verwendet werden (Levashina et al., 2014)
- Sie weisen eine prognostische Validität für Berufserfolg auf (korrigiertes $r = .43 - .63$; Huffcutt, Conway, Roth, & Klehe, 2004; Taylor & Small, 2002)
- Frageninhalte empirisch oder theoretisch abgeleitet, z.B. mit Hilfe der Critical Incident Technique

Fragetypen: Freie Fragen

- Alle Themenbereiche können abgefragt werden, im Rahmen ethischer und rechtlicher Grenzen (siehe Privatsphäre und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz AGG)
- Meist keine Erhebung diagnostischer Informationen, werden häufig nur als Icebreaker eingesetzt (z.B. zum Gesprächsbeginn):
 - Haben Sie gut hergefunden?
 - Sie kommen also aus ... , da war ich noch nie, erzählen Sie doch mal, wie lebt es sich da so?
 - Wie fanden Sie denn den Tag bisher?
 - Haben Sie vorher noch Fragen?

Fragetypen: **Biografische Fragen**

- Grundgedanke: Vergangenes Verhalten ist der beste Prädiktor für zukünftiges Verhalten
- Beispiele:
 - Wie viele Bücher über Antibiotika haben Sie in den letzten 2 Jahren gelesen?
 - Wie haben Sie sich auf Ihre Prüfungen vorbereitet?
 - Geplante Nachfragen möglich: Erinnern Sie sich an einen Fall, bei dem Sie eine Kollegin / einen Kollegen unterstützen mussten? Wie haben Sie erkannt, dass Hilfe nötig war? Wie sind Sie vorgegangen und wie wurde die Hilfe aufgenommen? (Multimodales Interview: Kollegialität; Schuler, 1992)
- Problem: Retrospektive Verzerrungen

Fragetypen: **Situative Fragen**

- Grundgedanke: Schilderung einer hypothetischen, kritischen Situation wie sie im Arbeitsablauf oder im Krankheitsfall auftreten kann → Frage wie sich die Bewerberin / Klientin in der Situation verhalten würde
 - „Mentale Tätigkeitssimulation“: verhaltensnah!
 - „Wissensarbeitsprobe“: hoher Erfahrungsanteil
 - Beispiel: Die Leistung einer Ihrer Mitarbeiter hat nachgelassen. Anlässlich des jährlichen Gehaltsgesprächs müssen Sie ihm erklären, dass seine Gehaltserhöhung geringer ausfällt als die Zulage, die die meisten seiner Kolleginnen bekommen. Wie gehen Sie vor?
- Im Gegensatz zu biografischen Fragen zukunftsorientiert (Verhaltensvorsätze) → zukunftsorientiertes Verhalten

Planung, Durchführung, und Auswertung von Fragen

- „Gute“ und „schlechte“ Antworten werden vorher festgelegt und in eine Reihenfolge gebracht
 - Qualitative Abstufungen ergeben unterschiedliche Punktzahl
 - Unterschiedliche Relevanz von Fragen kann durch die maximal erreichbare Punktzahl ausgedrückt werden
- Interviewerin notiert die Antwort der Person mit und bewertet anschließend nach vorher festgelegten Regeln
- Manche Autorinnen empfehlen zwar eine direkte Einstufung, es ist aber besser erst die Antwort zu notieren und dann einzustufen (siehe Verhaltensbeobachtung: Beobachtung und Beurteilung trennen)

Auswertung: **Biografische Fragen**

Erinnern Sie sich an einen Fall, bei dem Sie eine Kollegin / einen Kollegen unterstützen mussten? Wie haben Sie erkannt, dass Hilfe nötig war? Wie sind Sie vorgegangen und wie wurde die Hilfe aufgenommen?

- **1 Punkt:** Kein Beispiel oder belangloses Beispiel.
- **2 Punkte:** Beispiel für Unterstützung die auf Ersuchen der Kollegin erfolgte, oder Hilfe, die nicht zur Selbsthilfe führt.
- **3 Punkte:** Beispiel für Unterstützung, die über das alltägliche hinausgeht; Interesse am Wohlergehen und Erfolg anderer; aktive Hilfsbereitschaft; Hilfe zur Selbsthilfe

Auswertung: **Situative Fragen**

Die Leistung eines Ihrer Mitarbeiter hat nachgelassen. Anlässlich des jährlichen Gehaltsgesprächs müssen Sie ihm erklären, dass seine Gehaltserhöhung geringer ausfällt als die Zulage, die die meisten seiner Kolleginnen bekommen. Wie gehen Sie vor?

- **1 Punkt:** Ich sage dem Mitarbeiter, dass ich ihm gerne mehr gegeben hätte, aber die Geschäftsleitung keinen weiteren Rahmen offen lässt.
- **2 Punkte:** Ich erkläre dem Mitarbeiter, dass er seine Ziele nicht erreicht hat, und stelle ihm bei Verbesserung eine Gehaltsprüfung in Aussicht.
- **3 Punkte:** Ich sage dem Mitarbeiter, dass ich mir Gedanken über seine nachlassende Leistung mache, wegen der die Zulage geringer ausfällt. Ich versuche gemeinsam mit ihm die Gründe zu finden. Dann besprechen wir Maßnahmen zur Verbesserung und vereinbaren neue Ziele.

(2) Wie entwickle ich ein strukturiertes (standardisiertes) Interview?

Strukturierung von:

- **Planung**: Voraussetzungen schaffen (Ziele / Anforderungsdimensionen, Training, Material)
- **Durchführung**: Durch Regeln Unabhängigkeit von der Interviewerin schaffen
- **Auswertung & Interpretation**: Durch Regeln Unabhängigkeit von der Auswerterin schaffen

→ Zentral für die Bewertung der Objektivität und wie bei der Verhaltensbeobachtung auch für die Reliabilität

Planung

Planung & Durchführung

Auswertung & Interpretation

(a) Erstellung eines Anforderungsprofils / Interviewziels

- Welche Informationen (über welche Zielmerkmale) sollen gewonnen werden?
- Anforderungsanalyse als erster Schritt jedes Eignungsinterviews
- **Hilfreiche Werkzeuge:**
 - Stellen- & Berufsbeschreibungen (z.B. berufenet.arbeitsagentur.de, anforderungsprofile.ch)
 - Critical Incident Technique

(a) Erstellung eines Anforderungsprofils / Interviewziels

→ CIT als Werkzeug bei der Planung

- Erfolgskritische Situationen helfen bei...
 - ...der Identifikation relevanter Anforderungsdimensionen
 - ...der Erstellung von situativen / biografischen Fragen (inkl. der Identifikation von mehreren Phasen → Nachfragen)
- Konkrete, relevante Verhaltensbeispiele sind hilfreich für die Erstellung qualitativ unterschiedlicher Musterantworten

(a) Erstellung eines Anforderungsprofils / Interviewziels

→ CIT als Werkzeug bei der Planung – Ein Beispiel:

- Mithilfe von CIT kam heraus, dass es für eine Führungskraft im Unternehmen sehr wichtig ist, auch bei eigener Stresssituation noch die Mitarbeiterinnen zu motivieren
→ Ableitung der Anforderungsdimensionen „Belastbarkeit“ und „Motivationsfähigkeit“
- Entwicklung einer situativen Frage basierend auf den Erfahrungen der Führungskraft:
„Stellen Sie sich vor, Sie bearbeiten gerade ein sehr wichtiges internationales Projekt und sind kurz vor der Abschlusspräsentation. In letzter Zeit waren Sie deshalb häufig unterwegs. Ihre Stellvertreterin hat Sie informiert, dass es bei einem Mitarbeiter große Motivationsprobleme gibt und sich die Fehler bei der Arbeit häufen. Wie würden Sie vorgehen?“
 - → Welche Schwierigkeiten erwarten Sie?
 - → Wie würden Sie damit umgehen?
 - → Kann man den Problemen vorbeugen?
- Nächster Schritt: Musterantworten / Bewertung vorbereiten

(b) Intensives Interviewtraining

- Unverzichtbar für professionelle Qualität der Interviews
- Zielgruppe: Interviewerinnen und Protokollantinnen
- Verbesserung der Objektivität und Validität von strukturierten Einstellungsgesprächen durch Interviewtraining (Conway et al., 1995; Huffcutt & Woehr, 1999; Schuler, 2018)



■ Abb. 3.34a–b Wie sich ein Interviewer verhält, hat einen Einfluss auf die Antworten. Das Interview soll daher so weit wie möglich standardisiert werden

Planung

Planung & Durchführung

Auswertung & Interpretation

(b) Intensives Interviewtraining

Theoretische Einführung und praktische Einübung mit wiederholtem individuellem (Video-)Feedback nötig:

- Handhabung des Leitfadens, Dokumentation der Interviewergebnisse
- Einsatz verschiedener Fragetechniken
- Aktives Zuhören: Gesprächsverstärker, Paraphrasieren, Zusammenfassen, um Interviewte zum Reden zu motivieren
- Sensibilisierung für Beurteilungsfehler
- Ideen zum Umgang mit Problemen, z.B. Interventionsmöglichkeiten beim Abschweifen vom Thema, Antwortverweigerungen
- Vermittlung von inhaltlichen Kenntnissen über den Gegenstand der Befragung, Antworten auf mögliche Fragen
- Neutralität, Schaffen einer guten Gesprächsatmosphäre

Planung

Planung & Durchführung

Auswertung & Interpretation

(b) Intensives Interviewtraining

Beispiel für den Ablauf eines Interviewtrainings (Bewerberinnenauswahl):



Planung

Planung & Durchführung

Auswertung & Interpretation

(b) Intensives Interviewtraining

Interviewerkompetenzen: Was eine/n gute/n Interviewer/in *auszeichnet*

Vorher

Der/die Interviewer/in...

- hat einen Plan,
- hat adäquates Fachwissen,
- hat adäquate Hintergrundinformationen zur/zum sich Bewerbenden,
- setzt das Interview mit genügend Zeit an,
- stellt sicher, dass das Interview ungestört stattfinden kann

(Loretto 1986, S. 104)

Währenddessen

Der/die Interviewer/in...

- stellt nur notwendige Fragen,
- wiederholt Fragen, wenn nötig,
- widmet ihre/seine volle Aufmerksamkeit stets der interviewten Person,
- hält guten Augenkontakt, ohne die/den Interviewte anzustarren,
- liest die Körpersprache der interviewten Person hinsichtlich Hinweisen auf Gefühle und Einstellungen,
- nutzt ihre/seine Körperhaltung und Mimik, um Interesse auszudrücken und Sympathie zu schaffen,
- lässt zwischen den Fragen Zeit, sodass die interviewte Person über ihre/seine Antworten nachdenken kann,
- spricht deutlich weniger als die interviewte Person,
- nimmt eine neutrale Haltung gegenüber dem Gesagten ein, auch wenn er/sie nach ihrer/seiner Meinung gefragt wird,
- versucht, so viel wie möglich zu erinnern von dem, was gesagt und auch wie es ausgedrückt wurde,

(Dyer 2006, S. 39)

- lässt die interviewte Person sprechen,
- vermeidet Suggestivfragen,
- passt das Sprachniveau an das der/des Interviewten an,
- ist sich ihrer/seiner eigenen Vorurteile bewusst und versucht deren Einfluss auf Bewertungen zu vermeiden,
- vermeidet jegliche Art der Diskriminierung,
- weiß wann und wie sie/er das Interview schließt,
- macht sich Notizen während des Interview

(Loretto 1986, S. 104)

Danach

Der/die Interviewer/in...

- notiert sich Eindrücke und Bewertungen unmittelbar nach dem Interview

(Loretto 1986, S. 104)

Planung

Planung & Durchführung

Auswertung & Interpretation

(b) Intensives Interviewtraining

Interviewerkompetenzen: Was eine/n gute/n Interviewer/in *vermeidet*

Währenddessen

Der/die Interviewer/in vermeidet es,...

- Fragen zu stellen, die ihre/seine eigene Neugier befriedigen,
- Fragen zu stellen, die die/der Interviewte nicht versteht,
- Ungeduld, Kritik oder Gleichgültigkeit auszudrücken,
- zu starren oder gedankenverloren zu wirken,
- jeden kurzen Moment der Stille mit einer Frage füllen zu wollen,
- durch das Interview zu hetzen,
- von dem bzw. der Rednerin weg zu schauen,
- die/den Interviewten beim Sprechen zu unterbrechen,
- zu planen, was er als nächstes sagen möchte, während sie/er gleichzeitig der/dem Interviewten zuhört,
- ein Urteil über die Person der/des Interviewten oder ihre/seine Aussagen zu fällen

(Dyer 2006, S. 39)

- abzuschalten, nicht zuzuhören,
- sich zu identifizieren, die Distanz aufzugeben,
- zu signalisieren, dass der „Auftrag“ der Anamneseerhebung überschritten ist,
- zu monologisieren, ausschweifend zu reden,
- zu dirigieren, Ratschläge zu erteilen,
- zu dogmatisieren, Lehrsätze zu vermitteln,
- zu distanzieren, Fachsprache zu benutzen,
- Umzufunktionieren, vom Thema abzulenken

(Kubinger und Deegener 2001)

(c) Anzahl beteiligter Interviewer festlegen

- Es gibt Studien die zeigen, dass Einzelinterviews insbesondere bei strukturierten Interviews eine höhere Validität aufweisen (McDaniel et al., 1994; Huffcut & Woehr, 1999; Wiesner & Cronshaw, 1988)
 - Mögliche Erklärung: Mehrere Interviewerinnen hemmen die Personen und schränken die erlangten Informationen ein
- Gegensätzliche Evidenz findet sich bei Schmidt & Zimmermann (2004)
 - Es kommt auch auf die Kompetenz der (zusätzlichen) Interviewerinnen an (vgl. Fifić & Gigerenzer, 2014)

(c) Anzahl beteiligter Interviewer festlegen

- Daher erstmal: „Prinzip mehrerer Beurteiler“
 - Gemeinsame Schulung
 - Vorherige Rollenabsprachen nötig (Interviewerin, Protokollantin etc.)
 - Beurteilerdiskussion
 - Zusammenarbeit von Mitarbeiterinnen der Personal- & Fachabteilung
 - Verbesserte Kooperation zwischen den Abteilungen
- Vergleich Beurteilerübereinstimmung von single und average Maßen, wenn möglich
- Eigene Validitätsstudien, wenn möglich

(d) Schaffung von günstigen Rahmenbedingungen

- Anzahl an Interviews überschaubar halten, um Interviewerinnen nicht zu überlasten
- Pausen zwischen Interviews einplanen, auch Puffer für unvorhergesehene Vorkommnisse
- Ungestörte Raumsituation einrichten
- Platzsituation gestalten (nicht konfrontativ), angemessene Distanz schaffen
- Für Erfrischungen sorgen

Strukturierung in der **Planung und Durchführung**

Erstellung eines Leitfadens mit komplettem Interviewinhalt (und Auswertungsanleitungen)

- Gewährleistung, dass keine wichtigen Informationen vergessen werden
- Entlastung der Interviewerin während des Gesprächs
(muss sich keine Fragen ausdenken, oder überlegen, wie es weiter geht)
- Konzentration auf die Bewerberin und deren Antworten
- Vorschriften zum Vorgehen bei anstehenden Entscheidungen

→ **Erlaubt eine vergleichbare Durchführung (und Auswertung)**

→ Beispiele für Leitfäden finden sich in Renner & Jacob (2020)

(a) Was gehört in den Leitfaden?

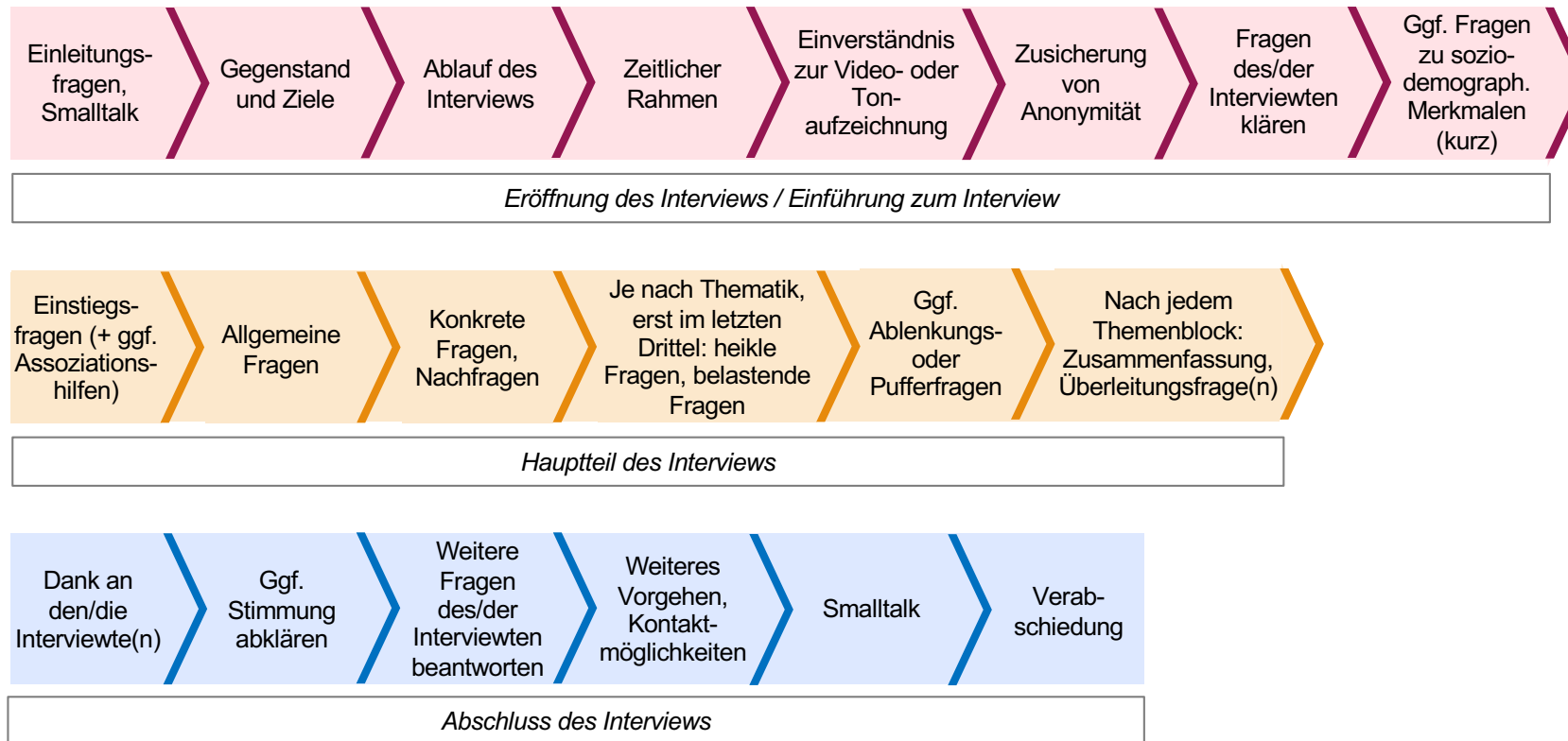
- **Einleitungen, Überleitungen, Zusammenfassungen**
- **Fragen, ggf. mit Antwortmöglichkeiten:** Leitfaden beinhaltet für alle Personen die gleichen Fragen, sowie mögliche Nachfragen / Unterfragen (und Antwortmöglichkeiten)
- **Reihenfolge:** Bei strukturierten Interviews beinhaltet der Leitfaden die Fragenreihenfolge
- **Platz für Protokollierung:** Vollständige wörtliche Notierung oder Stichpunkte relevanter Informationen oder Bandaufzeichnung (Zustimmung nötig)
- **Ggf. Auswertungsregeln**

(b) Abschnitte des Interviews

- **Gesprächsbeginn:**
 - Begrüßen, Vorstellen der Funktionen/Rollen der Beteiligten
 - Ziele (Transparenz) und Dauer des Interviews
 - Übersicht über die Vorgehensweise / Abschnitte / den Ablauf
 - Erklärungen zum Umgang mit den zu erhebenden Informationen
- **Diagnostische Informationssammlung im Hauptteil**
- **Gesprächsabschluss:**
 - Dank und Fragen nach Unklarheiten
 - Klärung der weiteren Vorgehensweise
 - Angenehmer Ausklang des Gesprächs, Verabschiedung

(b) Abschnitte des Interviews

Die Dramaturgie des Interviews (gemäß Renner & Jacob, 2020):



Planung

Planung & Durchführung

Auswertung & Interpretation

(c) Wann ist der Leitfaden gut?

- Strukturierte Durchführung: Anordnung aller Fragen und Aufforderungen in der sachnotwendigen Reihenfolge
- Verwendung psychometrisch geprüfter, inhaltstvalider Fragen mit Anforderungsbezug
- Verwendung geprüfter und verhaltensverankerter Ratingskalen
- Verwendung mehrerer Fragen pro Dimension und verschiedener Fragetypen (Methodenmix)
- Verzicht auf Informationen, die anders zuverlässiger gesammelt werden können, z.B. Intelligenztests

(c) Wann ist der Leitfaden gut?

- Formulierung der Fragen in einfachem, klarem, verständlichem und genauem Deutsch
 - Möglichst wenige Fremdwörter, entsprechend dem Sprachniveau des Gesprächspartners
 - Kurze, zutreffende, verständliche Erklärung nötiger Fachwörter
 - Vermittlung längerer Erklärungen in Abschnitten, nicht an einem Stück
 - Nur ein Sachverhalt pro Frage
- Trennung von Informationssammlung / Protokollierung und Bewertung / Entscheidung
- Festlegung von Entscheidungsprozeduren a priori

Strukturierung in **Auswertung & Interpretation**

- Auswertung getrennt von der Dokumentation der Antworten
- Auswertungsregeln müssen nicht zwingend im Leitfaden stehen, sollten aber vorher festgelegt werden
- Klare Zuordnung der ausgewerteten Antworten zu Zielmerkmalen
- Inhaltliche Beschreibung der Zielmerkmale
→ Interpretationsobjektivität, Bewertung der Inhaltsvalidität möglich

Festlegung von Auswertungsregeln

Wenn keine explorative Vorgehensweise (z.B. qualitative Inhaltsanalyse),
dann explizite, vorher festgelegte Regeln für...

- ...Beurteilung der Antworten auf jeweils jede Frage

Standardisierte Auswertung bei einem Einstellungsgespräch zur Führungsmotivation

Fragen

Haben Sie während Ihrer Schulzeit irgendwelche Führungsaufgaben übernommen, beispielsweise einmal Klassensprecher oder Jugendgruppenleiter? Haben Sie vielleicht für eine größere Gruppe alleine eine Aktivität, beispielsweise eine Theateraufführung oder einer Jugendfreizeit, organisiert? (Nachfrage: Wie lange haben Sie das gemacht?)

Bewertung der Antwort

☐	(2 Punkte)	Führungsaufgabe(n) mit konkreter Funktionsbezeichnung (Schülersprecher, Leitung von Jugendgruppen im Verein etc.) für insgesamt mindestens zwei Jahre
☐	(1 Punkt)	(Weitere) Führungsaufgabe(n) mit konkreter Funktionsbezeichnung für mindestens drei Monate
☐	(1 Punkt)	Führungsaufgabe(n) ohne formale Funktion (z.B. Klassenfahrt oder Jugendfreizeit organisiert)
☐	(0 Punkte)	Keine oder nur unbedeutende Führungsaufgabe übernommen (z.B. Sammelbestellung organisiert)

____ Punkte insgesamt

Planung

Planung & Durchführung

Auswertung & Interpretation

Festlegung von Auswertungsregeln

Wenn keine explorative Vorgehensweise (z.B. qualitative Inhaltsanalyse),
dann explizite, vorher festgelegte Regeln für...

- ...Beurteilung der Antworten auf jeweils jede Frage
- ...Kombination der Informationen mehrerer Fragen (oft: Summenwert der erreichten Punkte)
- ...Kombination mit anderen Informationsquellen
(Verhaltensbeobachtung, Tests, ...)
→ siehe Integrationsphase des diagnostischen Prozesses
- ...Kombination der Urteile auf verschiedenen Dimensionen zu einer
Gesamtbeurteilung (z.B. Gewichtung aufgrund von
Anforderungsbezug oder empirischer Daten)
→ siehe Integrationsphase des diagnostischen Prozesses

4. Fazit & Anwendungsbeispiel

Checkliste

- Basiert das Interview auf einer Anforderungsanalyse?
- Enthält das Interview nur anforderungsrelevante Fragen (abgesehen von Ice-Breakern)?
- Ist das Interview mindestens teilstrukturiert?
- Enthält das Interview verschiedene Fragetypen (biografische, situative Fragen)?
- Sind Informationssammlung und Entscheidung getrennt?
- Sind die Interviewfragen und Antworten empirisch geprüft und verhaltensverankert?
- Liegt a priori eine festgelegte Entscheidungsprozedur vor?
- Wurden die Interviewerinnen trainiert?

Checkliste

- Wurde auf Informationen verzichtet, die anders zuverlässiger messbar sind?
- Wurden die Fragen nach Anforderungsbezug bzw. Empirie gewichtet?
- Gibt es einen Interviewleitfaden für Anfang, Überleitungen des Gesprächs, Hinweisen für Nachfragen sowie Verhaltensregeln?
- Gibt es Hinweise zur Objektivität, Reliabilität und Validität des Verfahrens?
→ Wie bei Verhaltensbeobachtung, nur nicht in Bezug auf Indikatoren sondern auf Fragen & Antworten

Multimodales Interview (Schuler, 1992)

- Multimodal: Unterschiedliche Fragetypen
- Bauanleitung: Aufbau in 8 Stufen
 - 5 Stufen: Diagnostische Urteilsbildung
 - 3 Stufen: Gesprächsbeginn, Information der Bewerberin über das Unternehmen, Gesprächsabschluss
- Güte
 - Beurteilerübereinstimmung im Gesamtwert (über alle Gesprächsphasen hinweg) bei ≥ 0.70 (Schuler, 1992, 2002)
 - Streuung ermittelter Koeffizienten für prognostische Validität zwischen 0.15 und 0.57, meist 0.30 bis 0.50.

MMI Aufbau

Stufe 1: Gesprächsbeginn

- Begrüßung, Sich-aufeinander-Einstellen, Ablauf skizzieren
- Freundliche, offene Gesprächsatmosphäre herstellen
- Keine Beurteilung

Stufe 2: Selbstvorstellung der Interviewten

- Freie Darstellung des Werdegangs etc.
- Beurteilung hinsichtlich der Stellenanforderungen

Stufe 3: Freier Gesprächsteil

- Offene Fragen zur Selbstdarstellung / Bewerbungsunterlagen
- Beurteilung der Informationen hinsichtlich der Stellenanforderungen

MMI Aufbau

Stufe 4: Berufsinteressen, Berufs- und Organisationswahl

- Fragen zu berufsbezogenen Interessen, Berufswahl, Gründe der Bewerbung, Wechsel des Arbeitgebers etc.
- Fragen zur Selbsteinschätzung hinsichtlich der Tätigkeitsanforderungen
- Fragen zu beruflichem Handlungswissen (bei Berufserfahrung)
- Beurteilung der Informationen anhand verhaltensverankerter Ratingskalen bzw. Richtig-Falsch-Antworten (bei Handlungswissen-Fragen)

MMI Aufbau

Stufe 5: Biografiebezogene Fragen

- Fragen zu allen Anforderungen, zu Eigenschaftskonstrukten, zu eng umrissenen beruflichen Situationen
- Beurteilung anhand verhaltensverankerter Ratingskalen

Stufe 6: Realistische Tätigkeitsinformation

- Interviewerin gibt möglichst realistisches Bild vom zukünftigen Tätigkeitsfeld in allen wichtigen Ausschnitten
- Möglichkeit zu weiteren Fragen seitens der Interviewten
- Keine Beurteilung

MMI Aufbau

Stufe 7: Situative Fragen

- Fragen zum Verhalten in möglichen erfolgskritischen Situationen
- Beurteilung anhand verhaltensverankerter Einstufungsskalen

Stufe 8: Gesprächsabschluss

- Fragen seitens der Interviewten möglich
- Interviewerin stellt weiteres Vorgehen dar
- Keine Beurteilung

Leitfragen zur Nachbereitung

- Wie lassen sich Interviews definieren und wofür werden sie angewandt?
- Welche Arten von Interviews gibt es und wie kann man sie voneinander unterscheiden?
- Welche Fragetypen gibt es? Was sollte generell bei der Gestaltung von Fragen beachtet werden?
- Wie entwickelt man ein strukturiertes Interview? Was muss man dabei beachten bei der
 - Planung
 - Durchführung
 - Auswertung & Interpretation?
- Wie kann man die CIT einsetzen?
- Warum sollte man Interviewtrainings durchführen und wie sind diese aufgebaut?
- Welche Aspekte gehören in einen Interviewleitfaden?
- Was sollte man bei der Konzeption eines Interviews beachten?
- Was ist das Multimodale Interview und wie ist es aufgebaut? Wie gut ist es?



Quellen I

- ❖ Anderson, N., Salgado, J. F., & Hülshager, U. R. (2010). Applicant Reactions in Selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(3), 291-304.
- ❖ Barrick, M. R., Shaffer, J. A., & DeGrassi, S. W. (2009). What you see may not be what you get: relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance.
- ❖ Conway, J. M., Jako, R. A., & Goodman, D. F. (1995). A meta-analysis of interrater and internal consistency reliability of selection interviews.
- ❖ Cortina, J. M., Goldstein, N. B., Payne, S. C., Davison, H. K., & Gilliland, S. W. (2000). The incremental validity of interview scores over and above cognitive ability and conscientiousness scores. *Personnel Psychology*, 53(2), 325-351.
- ❖ Fifić, M., & Gigerenzer, G. (2014). Are two interviewers better than one? *Journal of Business Research*, 67(8), 1771-1779.
- ❖ Huffcutt, A. I., Conway, J. M., Roth, P. L., & Klehe, U. C. (2004). The impact of job complexity and study design on situational and behavior description interview validity. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 262-273.
- ❖ Huffcutt, A. I., Culbertson, S. S., & Weyhrauch, W. S. (2013). Employment Interview Reliability: New meta-analytic estimates by structure and format. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(3), 264-276.
- ❖ Huffcutt, A. I., & Arthur, W. (1994). Hunter and Hunter (1984) revisited: Interview validity for entry-level jobs.
- ❖ Huffcutt, A. I., & Woehr, D. J. (1999). Further analysis of employment interview validity: a quantitative evaluation of interviewer-related structuring methods. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 20(4), 549-560.
- ❖ Levashina, J., & Campion, M. A. (2007). Measuring faking in the employment interview: development and validation of an interview faking behavior scale. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1638.
- ❖ Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, 67(1), 241-293.
- ❖ McDaniel M. A., Whetzel D. L., Schmidt F. L., Maurer S. O. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79, 599-616.
- ❖ McHugh, M. L. (2012). Interrater reliability: the kappa statistic. *Biochemia medica: Biochemia medica*, 22(3), 276-282.
- ❖ Posthuma, R. A., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55(1), 1-81.

Quellen II

- ❖ Renner, K-H. & Jacob, N-C. (2020). *Das Interview*. Springer Science & Business Media.
- ❖ Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2014). Interviewers' perceptions of impression management in employment interviews. *Journal of Managerial Psychology*.
- ❖ Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2015). Honest and deceptive impression management in the employment interview: Can it be detected and how does it impact evaluations? *Personnel Psychology*, 68(2), 395-444.
- ❖ Schneider & Margraf (2011). Diagnostisches Interview bei psychischen Störungen
- ❖ Schmidt-Atzert, L., & Amelang, M. (2012). *Psychologische Diagnostik*. Springer Science & Business Media.
- ❖ Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262.
- ❖ Schmidt, F. L., & Zimmerman, R. D. (2004). A counterintuitive hypothesis about employment interview validity and some supporting evidence. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 553.
- ❖ Schuler, H. (1992). Das Multimodale Einstellungsinterview. *Diagnostica*, 38(4), 281-300.
- ❖ Schuler, H. (2018). *Das Einstellungsinterview* (2., überarb. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.
- ❖ Schuler, H., Hell, B., Trapmann, S., Schaar, H. & Boramir, I. (2007). Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen. Ein Vergleich über 20 Jahre. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6(2), 60-70.
- ❖ Stemmler, G., & Margraf-Stiksrud, J. (2015). *Lehrbuch Psychologische Diagnostik*. Verlag Hans Huber.
- ❖ Strobel, A. (2004). Das Diagnoseinstrument zur Erfassung der Interviewerkompetenz in der Personalauswahl (DIPA)-Entwicklung, empirische Prüfungen und Akzeptanz in der Praxis.
- ❖ Swider, B. W., Barrick, M. R., Harris, T. B., & Stoverink, A. C. (2011). Managing and creating an image in the interview: The role of interviewee initial impressions. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1275.
- ❖ Taylor, P. J., & Small, B. (2002). Asking applicants what they would do versus what they did do: A meta-analytic comparison of situational and past behaviour employment interview questions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 277-294.
- ❖ Wiesner, W. H., & Cronshaw, S. F. (1988). A meta-analytic investigation of the impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 275-290.
- ❖ Ziegler, M., & Bühner, M. (2012). *Grundlagen der psychologischen Diagnostik*. Springer-Verlag.