



Steigern Sie die Treffsicherheit und Zuverlässigkeit Ihrer Interviews

Nutzen Sie die nachfolgende Checkliste, um Ihren Interviewprozess zu optimieren und gezielt Schwachstellen zu identifizieren, die die Aussagekraft mindern. Interviews mit hoher Aussagekraft fördern die optimale Stellenbesetzung. Die Fragen unterstützen Sie darin, wichtige Elemente und Schritte zu berücksichtigen, die für eine hohe Qualität eignungsdiagnostischer Interviews nachweislich wichtig sind.

Markieren Sie für jeden Checkpunkt, ob der Inhalt auf Ihre Interviews zutrifft. Je mehr „Treffer“ Sie erzielen, desto besser stehen die Chancen, dass Ihre Interviews treffsicher sind. Die Fragen, bei denen Sie noch keinen Haken setzen können, bieten Ihnen Orientierung für die weitere Optimierung Ihrer Interviews.

Checkliste nach Schulte & Hiltmann (2022)

1. Strukturierungselemente der Konzeption

Ihre Notizen

- | | | |
|--------------------------|---|--|
| <input type="checkbox"/> | Basieren die Beurteilungsdimensionen und Fragen auf einer Anforderungsanalyse? | |
| <input type="checkbox"/> | Verwenden Sie Fragetypen mit einer guten Aussagekraft? (s. dazu den ELIGO-Interview-Guide) | |
| <input type="checkbox"/> | Sind die Interviews ausreichend lang, so dass die Beurteilungsdimensionen mit mehreren Fragen erfasst werden? | |
| <input type="checkbox"/> | Ist einheitlich geregelt, ob die Beurteilungsdimensionen den Interviewten gegenüber transparent gemacht werden? | |
| <input type="checkbox"/> | Wurden die Interviewer*innen bzw. die beurteilenden Personen geschult? | |

2. Strukturierungselemente der Durchführung

Ihre Notizen

Fragen Sie sich hier jeweils, ob – erstens – der genannte Ansatz definiert wurde und ob die Umsetzung – zweitens – entsprechend praktiziert wird.

- | | | |
|--------------------------|--|--|
| <input type="checkbox"/> | Wurde die Dauer für die Aufwärmphase bzw. den Small Talk zu Beginn begrenzt? | |
| <input type="checkbox"/> | Werden jeder interviewten Person dieselben Fragen gestellt? | |

<input type="checkbox"/>	Werden Nachfragen entweder gar nicht oder nach einem festen Muster gestellt?	
<input type="checkbox"/>	Werden Zusatzinformationen entweder gar nicht oder nach einer festen Regel kontrolliert eingebracht?	
<input type="checkbox"/>	Werden die Fragen der interviewten Person erst nach Abschluss der Interviewfragen beantwortet?	
<input type="checkbox"/>	Machen sich alle beurteilenden Personen eigene Notizen?	

3. Strukturierungselemente der Auswertung

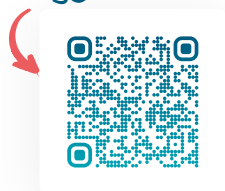
Ihre Notizen

<input type="checkbox"/>	Werden mehrere beurteilende Personen eingesetzt?	
<input type="checkbox"/>	Werden dieselben Interviewenden bei allen zu vergleichenden Personen eingesetzt?	
<input type="checkbox"/>	Werden Fragen bzw. Beurteilungsdimensionen zunächst einzeln bewertet?	
<input type="checkbox"/>	Werden fest definierte Beurteilungsskalen zur Bewertung der Antworten verwendet?	
<input type="checkbox"/>	Diskutieren die beurteilenden Personen ihre Eindrücke nicht bzw. erst nachdem sie ihre Beurteilung vorgenommen haben?	
<input type="checkbox"/>	Erfolgt die Urteilsbildung für einen Wert je Beurteilungsdimension und für das Gesamtergebnis durch eine regelgeleitete Verrechnung?	

Literatur: Schulte, S. & Hiltmann, M. (2023).

Mit welchen Strukturierungselementen sich die Validität von Interviews steigern lässt. *Wirtschaftspsychologie*, 25(2), 185–196.

Click or
Scan me



Wenn Sie Fragen haben oder mehr über die Gestaltung von Interviews erfahren möchten: Rufen Sie hier unseren [Interview-Guide](#) ab, und vereinbaren Sie hier einen unverbindlichen Informationstermin. [Zum Kontaktformular](#).

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!