Arbeitshilfe Einstellungsinterview

## Grundsätzlich

* Niemals unstrukturiert, sondern immer in einer vorher verabredeten Struktur
* Ziel und Aufgabe sind geklärt:
Zum Beispiel:
*„Wir wollen in diesem Interview aus den zuvor auf Grund der schriftlichen Bewerbungen Ausgewählten xx Personen für die Vorstellung vor der Gemeinde auswählen.“
„Wir wollen überprüfen, ob die persönlichen Fähigkeiten der Bewerber/innen unseren Anforderungen entsprechen.“*
* Rahmenbedingungen sind geklärt (Zeit, Ort, Wer hat welche Aufgaben)
* Interviewinhalte entsprechen dem Anforderungsprofil
* Das Interview folgt verbindlich einem vorher festgelegtem Leitfaden/ Plan/ Struktur
* Die Erfassung der Ergebnisse ist geklärt (Beobachtungsbögen, Punkteraster o.ä.)
* Alle Mitwirkenden sind gleich gut vorbereitet
* Die Gesprächsatmosphäre ist den Bewerberinnen und Bewerbern freundlich zugewandt. Sie haben Gelegenheit zu eigenen Fragen, ihnen werden relevante Informationen zur Verfügung gestellt, der weitere Verlauf ist bekannt.

## Fragen und Durchführung

Wichtig: Die jeweiligen Fragen sollten immer in der gleichen Abfolge von denselben Personen in exakt dem gleichen vorher schriftlich fixiertem Wortlaut gestellt werden. Ist dies nicht gewährleistet, sind die Antworten nicht vergleichbar.

Empfohlene Fragen:

* Fragen nach Verhalten: Biographische Fragen (Konkrete Erlebnisse aus der Vergangenheit: Analyse nach Erfahrungen und Handlungsorientierung) und situative Fragen (konkretes Verhalten in zukünftigen, berufsrelevanten Situationen: Analyse zukünftigen Verhaltens)
* Einstellungsfragen, wie z.B. „Was verstehen Sie unter einem professionellen Führungsverhalten?“ (es wird erfasst, welches Konzept auch unerfahrene Personen im Kopf haben. Nachteil: Es wird nur Wissen abgefragt, nicht Verhalten).
* Die Fragen sollten anforderungsorientiert sein und „erfolgskritische“ Kriterien abdecken.

Nicht empfohlen:

* Allgemeinplätze (was halten sie von?, Warum sind sie eigentlich Pfarrerin geworden?, was macht einen guten Pfarrer aus?, was sind ihre theologischen Wurzeln?)
* Einladung zu Lügen (was ist ihre größte Stärke/ Schwäche?)
* Geschlossenen Fragen (Sollte man gleichgeschlechtliche Paare trauen?)
* „Verbotenen“ Fragen (Verstöße gegen Gleichbehandlungsgrundsatz, wie z.B. „wie steht es mit ihrem Kinderwunsch?“)

## Auswertung

* Die Auswertung der Fragen erfolgt systematisch-strukturiert, belegbar, verhaltens-und anforderungsorientiert, beruht auf konkreten Beobachtungen (nicht: „ich habe gespürt, ich hatte den Eindruckt“, sondern: „ich habe gesehen, gehört“). Das kann inhaltlich beschreibend erfolgen, es empfiehlt sich aber auch eine Art von „Benotungs-Schema (1-6, +/- o.ä.)
* Es existiert eine Dokumentation der Ergebnisse
* Es ist geklärt, in welcher Weise ein Feedback an die Kandidaten geschieht.