Gesprächsleitfaden – Einstellungsinterview

| Schritt | Mögliche Fragen/ Gesprächsimpulse | Inhalt/ Ziel | Notizen/Bewertung | Zeit |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Gesprächsbeginn | Freundliche Atmosphäre und Ziel vorstellen: „Uns ist es wichtig, dass wir einen Eindruck davon bekommen, ob Sie für die Pfarrstelle in unserer Gemeinde geeignet sind. Ebenso sollen Sie selbst auch für sich nochmal überprüfen können, ob Sie diesen Weg gehen möchten. Wir werden uns während des Gespräches einige Notizen machen, um unsere Eindrücke festzuhalten.“ | Begrüßen, Vorstellen Aufwärmen, Rahmen vorstellen/ Ablauf/ Wer führt das Interview/ Mitschriften | noch keine Notizen |  |
| 2. Selbstvorstellung/ Motiv | „Bitte stellen Sie sich kurz vor, indem Sie uns wesentliche Phasen und Herausforderungen ihres bisherigen Werdegangs mit einem Schwerpunkt auf ihrer gegenwärtigen beruflichen Situation schildern.“Mögliche Ergänzung: „Sie haben ja bereits zu Beginn davon, gesprochen, was Sie zu verschiedenen Entscheidungen in ihrem beruflichen Werdegang bewegt hat. Sagen Sie uns doch bitte, was Sie am meisten an der Tätigkeit in unserer Stelle reizt.“ | Selbstvorstellung; Zusammenhang zwischen gegenwärtiger und angestrebter beruflicher Tätigkeit, Motive für Verhalten und Haltung | Inhalte (z.B. klare Motivation *für* )Verhaltensweisen (z.B. Ausdrucksfähigkeit, Strukturiertheit)Welche Motive sind aus unserer Sicht einer gelingenden Tätigkeit in der Stelle besonders zuträglich? |  |
| 3. Freier Gesprächsteil | Nachfragen zu dem eben Gehörten, zu Teilen der Bewerbungsunterlagen/ Qualifikationen etc. (maximal 3 Fragen) |  | Beschreibende Zusammenfassung der Beobachtungen |  |
| 4. Biographiebezogene Fragen  | „Schildern Sie eine Situation aus ihrer beruflichen Praxis“,Beispiel: in der sie folgendes erlebt haben, in der folgendes passiert ist: …“ „„…in der Sie mit Widerständenin einer Gruppe umgehen mussten…“ oder „…in der Sie Menschen zur Mitarbeitmotiviert haben…“Verhaltensdreieck: Wie war die Situation?Wie haben Sie sich verhalten?Wie war das Ergebnis? | Erfahrungen aus der Vergangenheit bezogen auf Anforderungen in der angestrebten Stelle | Welches geschilderte Verhalten aus der Vergangenheit erscheint aus unserer Sicht besonders positiv oder negativ im Blick auf die Anforderungen in der Stelle? |  |
| 5. Situative Fragen | Stellen sie sich vor, folgendes geschieht während ihrer Tätigkeit in der Stelle: …Wie würden Sie sich verhalten? Was würden Sie tun? Was würden Sie antworten?Bitte begründen Sie Ihre Antwort. | Hinweise darauf, ob die Person über die Fähigkeit verfügt, sich in zukunftsorientierte Situationen aus der Praxis der zu besetzenden Stelle hineinzuversetzen und angemessen zu reagieren | Wie gut ist das Einfühlungsvermögen in die beschriebene Situation?Was erscheint uns als eine angemessene Verhaltensweise? | . |
| 6. Realistische Informationen | Möglichkeit zu wichtigen Informationen über die besonderen Anforderungen der Stelle. Ab dieser Phase des Interviews gibt es keine Bewertung, Dieser Schritt kann ausgelassen werden, wenn es zuvor bereits Informationsgespräche gegeben hat. | Informationen für Bewerber/innen | Keine Bewertung |  |
| 7. Abschluss | Ausblick auf den weiteren ProzessGelegenheit zu Fragen der Bewerber/innenAtmosphärisch guter Abschluss |  | keine Bewertung |  |