

**Evaluation der im Zeitraum  
September 2006 bis März 2015  
durchgeführten Trainings:**

**„Optimierung der Interviewtechnik –  
Auswahlgespräche noch zielgerichteter führen“**

**Interviewtraining: Martin Kersting**

**Trainingsveranstalter:**  **BDU-Beraterakademie**

## Untersuchungsgruppe

- Vollerhebung: Teilnehmer(innen) aus insgesamt 13 von Martin Kersting durchgeführten BDU Interview-Trainingsseminaren im Zeitraum September 2006 bis März 2015
  
- Dauer: Zweitägiges Training
  
- Seminargröße: Mind. 6 u. max. 17 Personen (M = 11,53; Md = 13)
  
- 159 Personen
  - 71 Frauen (44,7%)
  - 86 Männer (54,1%)
  - 2 Personen ohne Angabe zum Geschlecht
  
- Alter: 22 bis 64 Jahre (M = 39,8 Jahre; SD = 10,3 Jahre), 10 Personen ohne Angabe zum Alter

## Interviewerfahrung der Trainingsteilnehmer(innen)

- „Wie viele Interviews führen Sie pro Jahr durchschnittlich durch?“ (N=159)

| Interviews pro Jahr | Häufigkeit | Prozent |
|---------------------|------------|---------|
| 0-20                | 21         | 13.2    |
| 21-50               | 27         | 17.0    |
| 51-100              | 43         | 27.0    |
| 101-200             | 43         | 27.0    |
| 201-500             | 21         | 13.2    |
| >500                | 3          | 1.9     |
| keine Angabe        | 1          | 0.6     |

# Trainingsinhalte (Theorieinput und Praxisübungen): Die in „rot“ dargestellten Strukturkomponenten



Campion, Palmer und Campion (1997, S.656) definieren Strukturierung:

- Any enhancement of the interview that is intended to increase psychometric properties by increasing standardization or otherwise assisting the interviewer in determining what questions to ask or how to evaluate responses.

15 Strukturkomponenten nach Campion, Palmer und Campion (1997)

- 1. *Anforderungsanalyse*
- 2. *Gleiche Fragen für alle Kandidat(inn)en*
- 3. Verzicht auf Hilfen und Nachfragen
- 4. *„Bessere“ Fragen (z.B. situative, verhaltensorientierte, biografische und arbeitsbezogene Wissensfragen)*
- 5. Längere Interviews
- 6. Verzicht auf ergänzende Informationen
- 7. Keine Fragen der Kandidat(inn)en
- 8. *Beurteilung der einzelnen Antworten od. Verwendung v. Einstufungsdimensionen:*
- 9. *Verankerte Einstufungsskalen*
- 10. *Detaillierte Aufzeichnungen*
- 11. Mehrere Interviewer(innen)
- 12. Gleiche Interviewer(innen)
- 13. Kein Meinungs Austausch zwischen Interviewer(inne)n
- 14. Training
- 15. Statistische Prognose zur Gewichtung und Evaluation der Kandidatenantworten

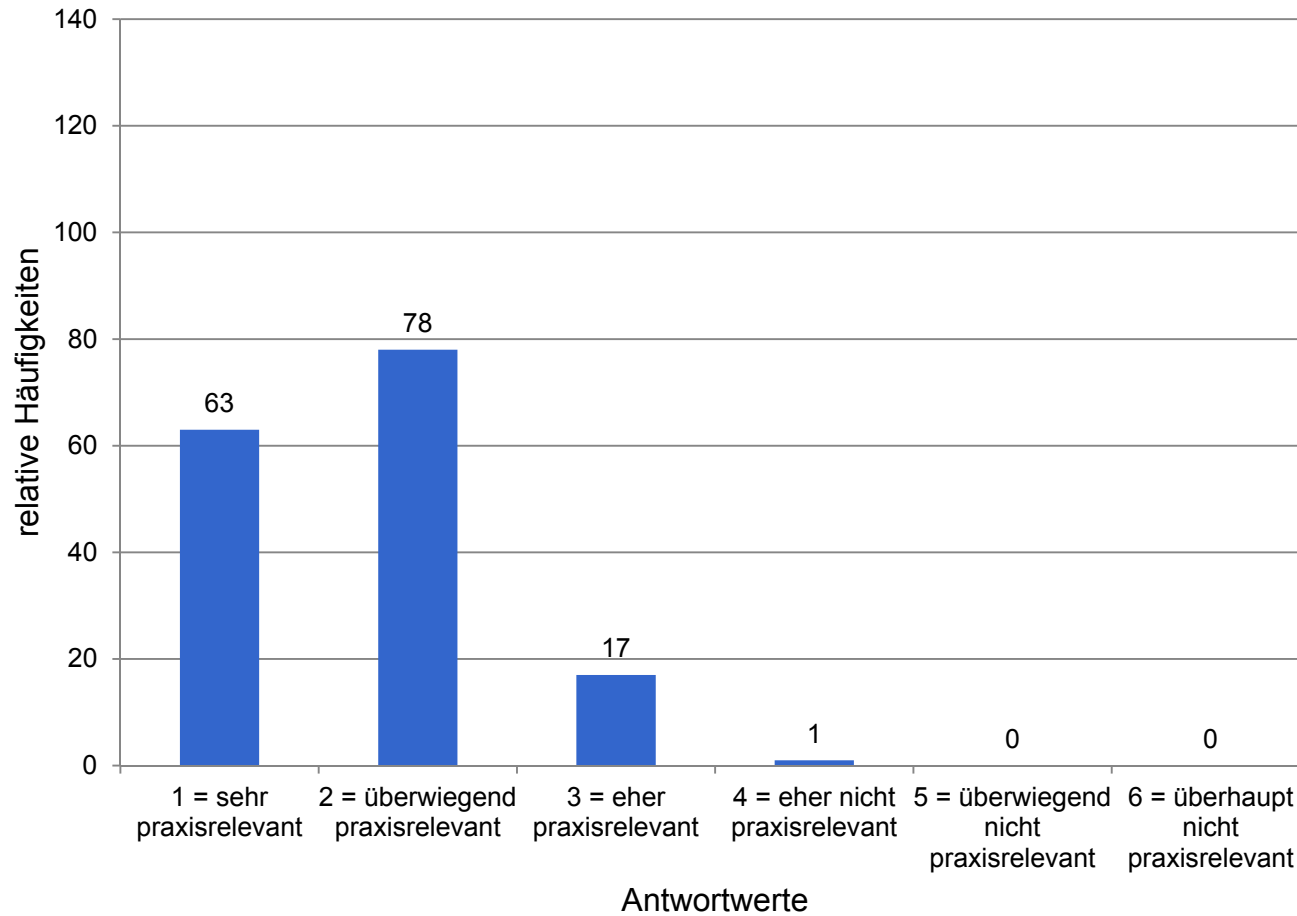
Campion, M. A., Palmer, D. K. & Campion, J. E. (1997). A review structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50, 655–702.

# Evaluation Training

■ „Das Training war ....“

sechsstufige Likert-Skala von 1 = sehr praxisrelevant bis 6 = überhaupt nicht praxisrelevant

N= 159



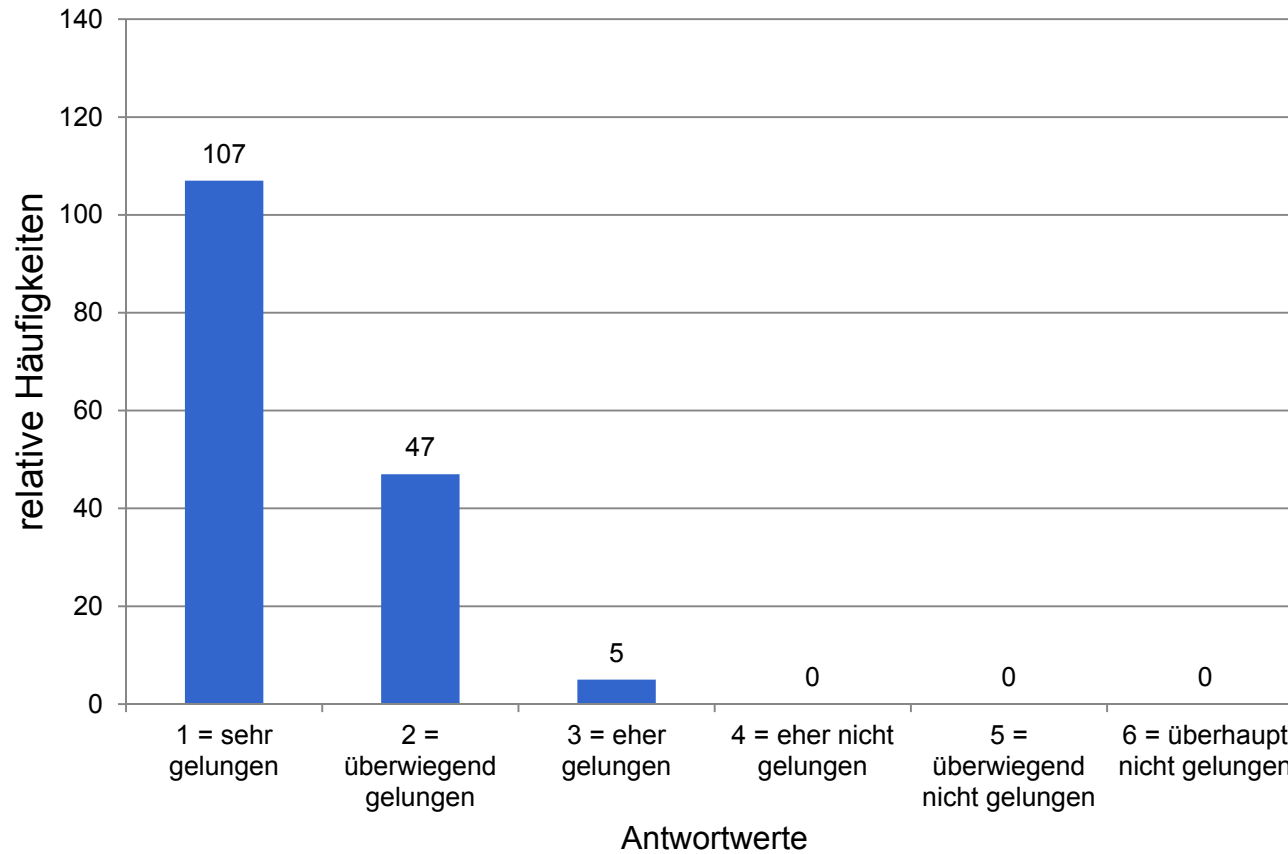
Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

# Evaluation Trainingsgestaltung

■ „Die Gestaltung des Trainings war ...“

sechsstufige Likert-Skala von 1 = sehr gelungen bis 6 = überhaupt nicht gelungen

N=159

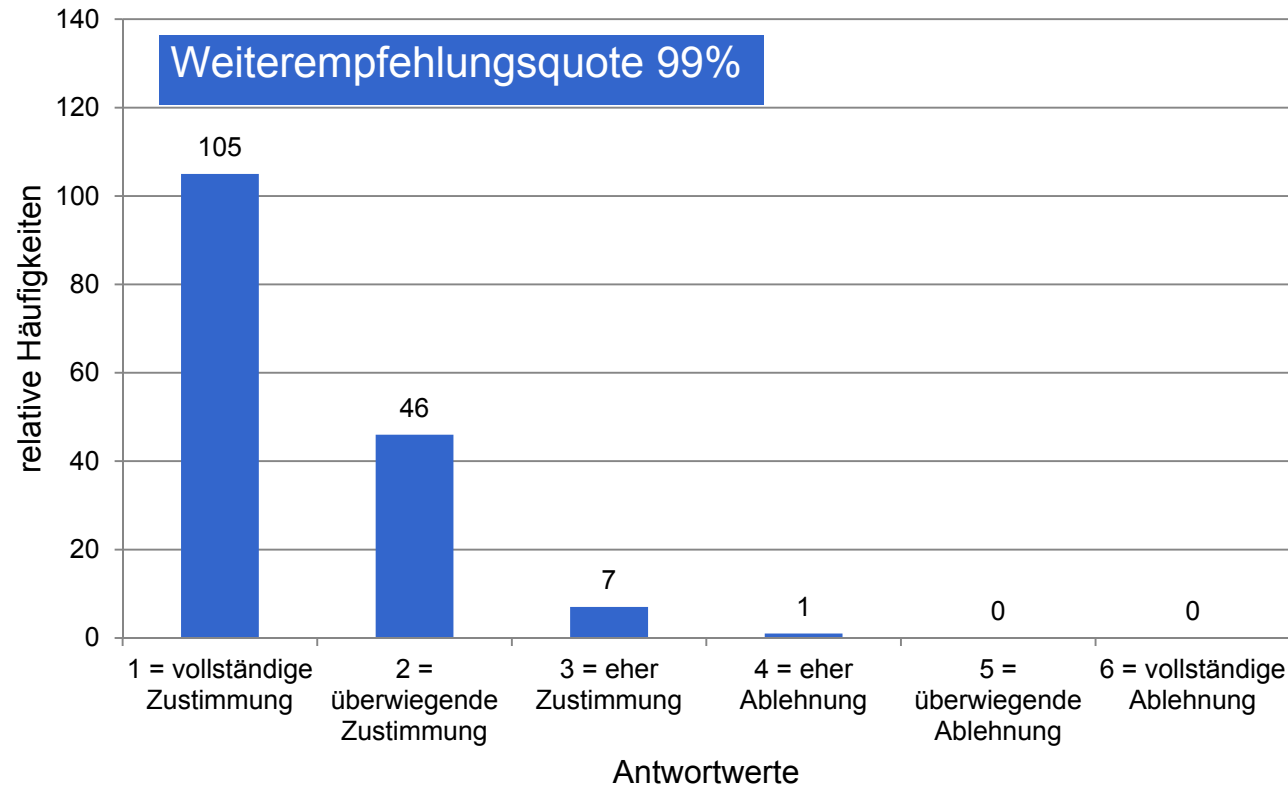


Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

# Evaluation Training

- „Ich kann Kolleg(inn)en in vergleichbarer Position den Besuch des Trainings empfehlen.“  
sechsstufige Likert-Skala von 1 = vollständige Zustimmung bis 6 = vollständige Ablehnung

N=159

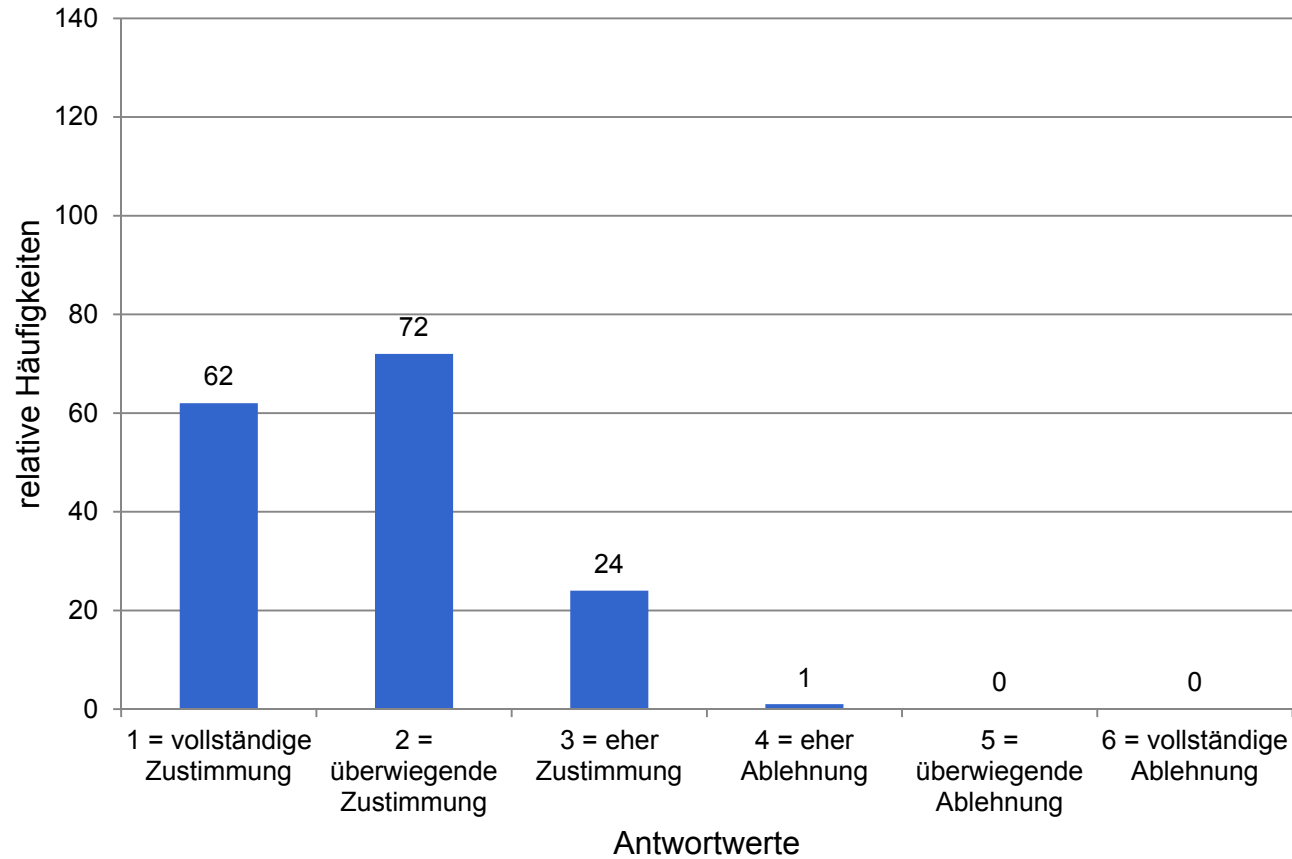


Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.

# Einschätzung Wissenszuwachs

- „Der Besuch des Trainings hat bei mir zu einem spürbaren Wissenszuwachs geführt.“  
Sechsstufige Likert-Skala von 1 = vollständ. Zustimmung bis 6 = vollständ. Ablehnung

N = 159



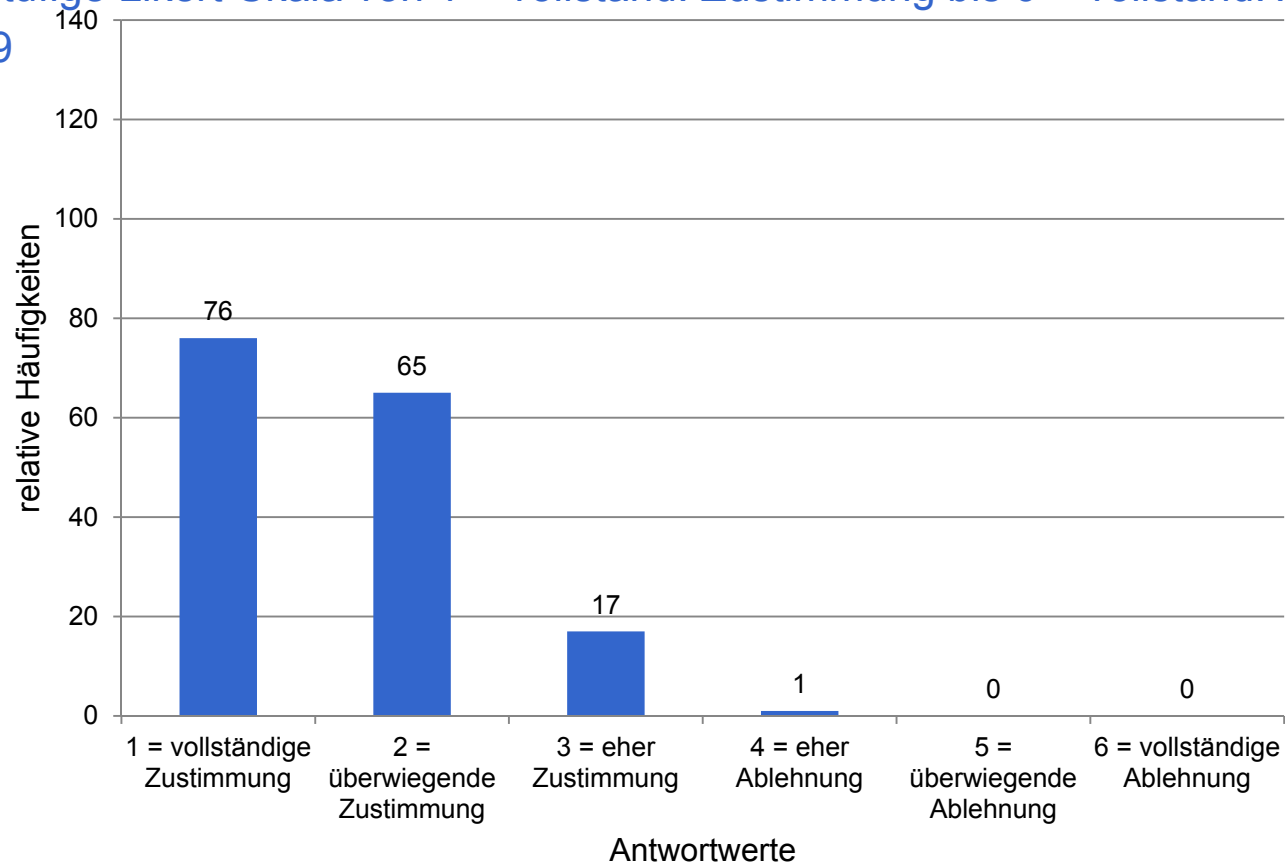
Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.



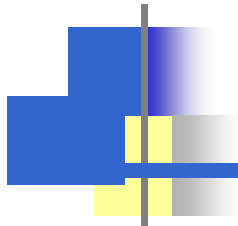
# Änderungsintention

- „Aufgrund des Trainings beabsichtige ich, in Zukunft einiges an meiner Interviewführung zu ändern und zwar im Sinne der im Training vermittelten Gestaltungshinweise.“

Sechsstufige Likert-Skala von 1 = vollständ. Zustimmung bis 6 = vollständ. Ablehnung  
 N = 159



Die Unterlagen sind ausschließlich zum persönlichen Gebrauch.



## Kontakt



Prof. Dr. *Martin Kersting*  
E-Mail: [Martin@Kersting-internet.de](mailto:Martin@Kersting-internet.de)  
<http://www.Kersting-internet.de>



Die Unterlagen sind aus: