

22-02-18

Wirtschaftspsychologie: Wie Personaler und Bewerber im Eignungsinterview Fehler vermeiden

Wirtschaftspsychologie: In den meisten Personalabteilungen interviewen Nicht-Psychologen die Bewerber. Für derartige Eignungsinterviews haben Professor Dr. Karl Westhoff und Kollegen ein flexibles, aber klares Regelwerk zusammengestellt: das "Entscheidungsorientierte Gespräch" (EOG). Die Psychologen beschreiben in ihrem Leitfaden die Regeln Schritt für Schritt und konkretisieren sie anhand beispielhafter Anwendungen. Personaler profitieren ebenso wie Bewerber von der Lektüre.



Westhoff empfiehlt, zunächst die Anforderungen für die betreffende Stelle zu analysieren - fachlich und charakterlich. Auf dieser Basis sollte das Eignungsgespräch vorab geplant werden. Wissenschaftliche Studien belegen, dass vorab strukturierte Eignungsinterviews zu deutlich verlässlicheren Ergebnissen führen als improvisierte. Dennoch kann es im Einzelfall sinnvoll sein, von der geplanten Struktur abzuweichen.

Westhoff und Kollegen geben situativen und biographischen Fragen den Vorzug: Wie würde sich der Bewerber in dieser oder jener Situation verhalten? Wie hat er unter bestimmten Konstellationen entschieden? Der Kandidat sollte konkret, anschaulich und differenziert Mögliches oder Erlebtes schildern. Vor allem biographische Fragen bieten eine hohe Aussagefähigkeit. Bei entsprechend strukturierten Gesprächen kommt der Bewerber meist mehr zu Wort als in unstrukturierten Interviews.

Fehlschlüsse des Interviewers sind bei unstrukturierten Gesprächen überhäufig, z.B.:

- Eindrücke werden ungerechtfertigt generalisiert

- Informationen werden herausgehoben, die ein eigenes Bild oder Vorurteil bestätigen
- Ungünstige Informationen werden stärker gewichtet als günstige
- Der erste Eindruck prägt und verzerrt die Wahrnehmungen des folgenden Gesprächs
- Eine Verzerrung der Urteilsbildung ist möglich durch den Primacy-Effekt (Überbetonung der ersten Information) oder den Recency-Effekt (Überbetonung der letzten Information) oder Kontrasteffekte (Vergleich mit vorhergehenden Interviews)

Das Entscheidungsorientierte Gespräch ist in erster Linie für berufliche Eignungsinterviews konzipiert, jedoch auch analog in anderen Bereichen anwendbar: etwa in der Sozialforschung, in der Justiz, in Prüfungssituationen, im Journalismus usw. Dabei lernt der Interviewer ebenso wie der Interviewte vor allem seine meist ungeahnten Fehlerpotentiale kennen - und wie er sie vermeidet.

Karl Westhoff (Hrsg.) Das Entscheidungsorientierte Gespräch (EOG) als Eignungsinterview. Pabst, 156 Seiten Hardcover. ISBN 978-3-89967-550-4