



Heinrich Keßler

## Checklisten für Einstellungsgespräche.

Das Dokument enthält eine Zusammenfassung von Leitfragen für die Planung, Durchführung und Auswertung von Einstellungsgesprächen durch einen oder mehrere Interviewer. Es diene zur (gemeinsamen) Einweisung der interviewenden Personen in ihre Arbeit und zur als Merktzettel gegen sich einschleichende Schwächen.

Die Vorlage entspricht dem Original von 1997. Das Dokument wurde am 30.7.2017 vom Autor in diese Form gebracht.

Autor:

Heinrich Keßler  
Hornisgrindestraße 1  
D-77767 Appenweier

Internet: <https://www.2000ff.de>



## Checkliste Planung des Einstellungsgespräches

- Wird das Einstellungsgespräch geplant?
- Wird genügend Zeit für die Planung verwendet?
- Sind alle Rahmenbedingungen für einen ungestörten Gesprächsablauf gegeben?
- Liegen der Planung die Anforderungen der zu besetzenden Stelle zugrunde?
- Ist der Leitfaden gegliedert in:
  - Gesprächseröffnung,
  - Informationssammlung,
  - Information des Bewerbers,
  - Abschluss?
- Enthält der Leitfaden die wichtigen inhaltlichen Punkte?
- Besteht ein Formblatt für die Auswertung der im Interview gewonnenen Informationen?
- Enthält die Anforderungsbeschreibung Informationen zu Aufgaben, Situationen und Verhalten in der Zielfunktion?
- Ist das Vorgehen mehrerer Interviewer koordiniert?



## Checkliste Durchführung des Einstellungsgesprächs

- Sind mehrere Interviewer beteiligt?
- Stellen sich die Interviewer vor mit Ihrer Funktion?
- Erhält der Bewerber einen Überblick über den Gesprächsablauf?
- Hat der Bewerber Gelegenheit, sich seine Biographie!
- wesentliche Tätigkeiten ausreichend ausführlich darzustellen?
- Werden zur Gewinnung von Informationen offene Fragen gestellt?
- Werden Vermutungen, Interpretationen überprüft?
- Werden Suggestivfragen vermieden?
- Wird stets nur eine Frage gestellt (und keine Kettenfragen)?
- Stören/unterbrechen sich mehrere Interviewer nicht gegenseitig?
- Setzen die Interviewer Lenkungstechniken ein, Pausen aushalten, Zusammenfassen Interpretieren, Verstärken, Reflektieren?
- Erhält der Bewerber Informationen zum Fragenmotiv, falls er das wünscht?
- Sind die Fragen für den Bewerber verständlich formuliert?
- Machen sich die Interviewer Notizen zu den Antworten des Bewerbers?
- Endet das Gespräch mit einer klaren Verabredung über das weitere Vorgehen?
- Fragen die Interviewer grundsätzlich nach erlebten Situationen in der Vergangenheit?
- Setzen Interviewer das Fragemuster „Situation - Verhalten -Ergebnis " ein?



## Checkliste Auswertung des Einstellungsgespräches

- Nehmen sich die Interviewer ausreichend Zeit für die Auswertung?
- Werten mehrere Interviewer ihre Eindrücke zunächst individuell / getrennt aus?
- Dokumentieren die Interviewer ihr Auswertungsergebnis, ehe sie sich austauschen?
- Orientiert sich die Auswertung an den Anforderungskriterien?
- Werden bei der Diskussion der Ergebnisse Wahrnehmungen und Bewertungen der Interviewer unterschieden?
- Werden die gewonnenen Informationen nach Anforderungen sortiert und qualitativ / verbal beschreibend zusammengefasst?
- Wird das Abbilden der Einschätzungen auf Ratingskalen erst nach der verbalen Zusammenfassung vorgenommen?
- Sind die Ratingskalen verbal verankert?
- Werden die Ergebnisse mit dem Bewerber besprochen?