

**Referat von Anja, Eva & Frank**

---

# **Multimodales Interview - MMI®**

**Ein Verfahren zur Personaleignungsdiagnostik**

S - Einführung in die Personaldiagnostik Teil 1

WS 2006/2007

# Was ist das MMI® ?!

---

## Ausgangspunkt:

Probleme bisheriger Auswahlverfahren/-gespräche:

- wenig Bezug zu Tätigkeitsanforderungen
- ungenügende Informationsverarbeitung
- geringe Beurteiler-Übereinstimmung
- Eindruck aus früheren Kontakten dominiert
- Überbewertung negativer Informationen
- Sympathie beeinflusst Urteilsbildung
- Interviewer benötigt zuviel Gesprächszeit

## ...was ist das MMI® ?!

---

- anforderungsbezogen
- psychometrisch konstruiert
- teilstandardisiert in der Durchführung
- Verwendung von 3 verschiedenen diagnostischen Methoden, da Messergebnisse oft von Methode abhängig sind (Aspekt: Konstruktvalidität)

Konstruktansatz - Simulationsansatz - biografischer Ansatz

# ...was ist das MMI<sup>®</sup> ?!

---

- **Konstrukt-/Eigenschaftsansatz:** Erfassung relativ stabiler Merkmale (Gewissenhaftigkeit, räumliches Vorstellungsvermögen, ...) – Tests
  - **Simulationsansatz:** Erfassung von arbeitsrelevantem Verhalten – Arbeitsproben
  - **biografischer Ansatz:** Erfassung von Verhalten bei vergangenen Ereignissen + Ergebnisse (oft bester Prädiktor für zukünftiges Verhalten) – schriftliche oder mündliche Fragen (Interview)
- > (theoret. Grundlage: trimodaler Ansatz der Berufseignungsdiagnostik (Schuler, 2000))

# Ziele des MMI®

---

- hohe prognostische Validität (trimodaler Ansatz) und hohe soziale Validität
- moderater Trainingsaufwand für Interviewer
- Ergebnisse von durchführender Person relativ unabhängig
- Anpassungsmöglichkeit an verschiedene Bedürfnisse (Arbeitsfelder/Berufe)

# Rollenspiel

---

**Bitte bearbeitet während des Rollenspiels  
das Arbeitsblatt!**

# Aufbau des MMI®

---

- Das Multimodale Interview besteht aus acht aufeinander folgenden Komponenten.
- Die Gesprächsteile sind wechselnd frei sowie standardisiert.
- Fünf der Komponenten beinhalten eine sofort folgende Bewertung durch den Interviewer auf einer vorher festgelegten Skala mit meist fünf Bewertungsstufen.
- Die Dauer des Interviews liegt zwischen etwa 30 bis 60 Minuten.

...Aufbau

## Gesprächsbeginn

---

- Ziel: Herstellen einer angenehmen, freundlich offenen Gesprächsatmosphäre
- Begrüßung und Vorstellung des Interviewers mit kurzem Überblick über den Gesprächsablauf
- Überleitung zur Selbstvorstellung des Bewerbers mit einer Frage zur Person, zum Werdegang oder zur Intention des Kandidaten

⇒ ohne Bewertung

...Aufbau

## Selbstvorstellung des Bewerbers

---

- Freier Gesprächsteil, in dem der Bewerber sich selbst vorstellt und auf den vom Interviewer gewünschten Schwerpunkt eingeht.
- ⇒ Verhaltensbeurteilung und summarische Beurteilung der Äußerungen

...Aufbau

## freies Gespräch

---

- Gelegenheit für möglichst offen gestellte Fragen, die sich aus den Bewerbungsunterlagen und der Selbstvorstellung ergeben haben.
- Anzahl der Fragen ist beliebig und muss lediglich unter Berücksichtigung der gesamten Gesprächszeit erfolgen

⇒ summarische Bewertung

...Aufbau

## Handlungswissen

---

- Abfrage der Berufsinteressen des Bewerbers und dessen Motive zur Berufs- und auch Organisationswahl
  - Ermittlung berufs- und arbeitsspezifischen Handlungswissens
- ⇒ Bewertung des berufsspezifischen Wissens auf einer „Richtig-Falsch-Skala“

...Aufbau

## **biografiebezogene Fragen**

---

- Fragen meist an Eigenschaftskonstruktionen orientiert
  - Fragen sind abgeleitet aus zuvor ermittelten Anforderungsanalysen für die jeweilige Tätigkeit
  - Ziel: Eindrucksgewinn von typischen Handlungsweisen des Bewerbers
- ⇒ Bewertung anhand drei- bis fünfstufigen verhaltensverankerten Skalen

...Aufbau

## **realistische Tätigkeitsinformationen**

---

- Interviewer informiert über das Unternehmen und die gestellten Anforderungen
- die Darstellung enthält sowohl positive als auch negative Aspekte
- Informationen betreffen „Software“ (Unternehmensklima, Interaktionsstil...) und „Hardware“ (Aufgaben, Ausbildung...)

⇒ ohne Bewertung

...Aufbau

## situative Fragen

---

- Ziel: Eindruck über das Verhalten des Kandidaten in typischen Problemsituationen
  - Der Bewerber schildert seine Reaktion auf eine vom Interviewer beschriebene kritische Situation.
  - Fragenkonstruktion auf der Basis verschiedener Konzepte wie *Critical Incident-Basis*
- ⇒ Bewertung auf verhaltensverankerter Einstufungsskala

...Aufbau

## Gesprächsabschluss

---

- Gelegenheit für den Bewerber, noch offene Fragen zu stellen
- Interviewer klärt über das weitere Vorgehen und eventuell organisatorische Fragen auf

⇒ ohne explizite Bewertung

...Aufbau

## **Die acht Gesprächsteile im Überblick**

---

1. Gesprächsbeginn
2. Selbstvorstellung des Bewerbers
3. Freies Gespräch
4. Handlungswissen
5. Biografiebezogene Fragen
6. Realistische Tätigkeitsinformation
7. Situative Fragen
8. Gesprächsabschluss

## **Anspruch des MMI®**

---

Das MMI® ist ein Versuch, die im Rahmen der Interviewforschung festgestellten Unzulänglichkeiten anderer Interviewformen auszugleichen und zu vermeiden und damit eine möglichst hohe Validität zu erlangen. Nach Schuler soll das MMI® vor allem zwölf Ansprüche „bedienen“.

# einige der Ansprüche des MMI®

---

- Gestaltung des Interviews soll den Anforderungen Validität und Informationsgehalt für den Bewerber entsprechen
- Es sollen nur die Merkmale erfasst werden, die nicht zuverlässiger aus einer anderen Quelle oder auf eine andere Art erfasst und gesammelt werden können.
- Das Interview soll strukturiert durchgeführt werden; dafür wechseln sich freie und standardisierte Gesprächsteile ab.

## ...Ansprüche des MMI®

---

- Besonders im biografischen Frageteil übernimmt das MMI® Fragen aus Tests und biografischen Fragebögen.
- Das Interview ist angereichert durch Komponenten aus simulationsbezogenen Verfahren.
- Für die Beurteilung und Eindrucksbildung direkt im Anschluss an einige der Gesprächsteile werden geprüfte und verankerte Skalen verwendet.

## ...Ansprüche des MMI®

---

- Der Interviewer soll die Informationssammlung und seine Entscheidung voneinander trennen.  
Die Antworten werden für sich genommen und unmittelbar bewertet.
- Bei Gefahr zu geringer Objektivität müssen mehrere Beurteiler eingesetzt werden.
- Die Interviewer werden durch ein verfahrensspezifisches und von Fachleuten durchgeführtes Training vorbereitet.

# Konstruktion des MMI®

---

1. Ziel und Zielgruppe festlegen
2. vorhandene anforderungsbezogene Daten auswerten
3. Interviews mit Führungskräften
4. Anforderungsanalyse auf Critical-Incident-Basis

# **Exkurs: Critical Incident**

## **Methode der kritischen Ereignisse**

Arbeitsplatzinhaber u. Vorgesetzte werden zu erfolgskritischen Situationen befragt (möglichst konkret)

- 1.) Wer?
- 2.) Wo?
- 3.) Was?
- 4.) Konsequenzen?

liefert Items für simulationsartige Interviewfragen

## **...Konstruktion des MMI®**

---

Anforderungsanalyse mit  
standardisiertem Verfahren  
„Bedeutsamkeit und Erfüllungsgrad“

# Exkurs:

## Bedeutsamkeit und Erfüllungsgrad

- Voraussetzung: genügend Material aus qualitativem Verfahren (Items)
- Trifft das Item zu?

wenn ja:

⇒ Rating der Bedeutsamkeit für die Tätigkeit auf 5-stufiger Skala

⇒ Rating des Erfüllungsgrades bei derzeitigen Mitarbeitern auf 3-stufiger Skala

...Bedeutsamkeit und Erfüllungsgrad

## Bsp. Friseur

- Kritische Situation: angemessener Umgang mit Reklamation
- Frage: Wie bedeutsam ist das? In welchem Maße wird es von Ihren derzeitigen Mitarbeitern erfüllt?

Bedeutsamkeit

gering    mittel    hoch    ~~sehr hoch~~    extrem

Erfüllungsgrad

unzureichend     ~~teilweise~~     vollständig

## **...Konstruktion des MMI®**

---

6. Festlegung der Anforderungsdimensionen
7. Auswahl /Überarbeitung vorhandener Fragen
8. Formulierung neuer Fragen entsprechend der Dimensionen
9. vollständiges Interview ausarbeiten
10. Interviewertraining

# Gütekriterien

---

- **Objektivität**
- **Reliabilität**
- **Validität**

...Gütekriterien

## Objektivität

---

- Beurteilerübereinstimmung
- unterschiedlich für verschiedene Anforderungsdimensionen
- insgesamt zw.  $r = .71$  und  $r = .92$
- bei geschulten Beobachtern um  $r = .10$  größer

...Gütekriterien

## Reliabilität

---

- Interne Konsistenz: Cronbachs  $\alpha$
- Variiert zwischen Interviewteilen und Anforderungsdimensionen
- am höchsten für situative Fragen
- insgesamt  $\alpha$  um .80

...Gütekriterien

# Prognostische Validität

---

## Beispielstudie

Autoren: Heinz Schuler, Klaus Moser, Andreas Diemand & Uwe Funke

Titel: „Validität eines Einstellungsinterviews zur Prognose des Ausbildungserfolgs“

Zu finden: Zeitschrift für Pädagogische Psychologie, 9 (1), 1995

## **...prognostische Validität**

### **Beispiel: Auswahl von Auszubildenden (Bankkauffrau/-mann)**

#### **Kriterien**

- 6 intervallskalierte Verhaltens-Beobachtungsskalen (Kundenorientierung, Selbstsicherheit, Kontaktfähigkeit, Argumentationsfähigkeit, Eigeninitiative, Teamfähigkeit)
- IHK-Note
- Potential für Kundenberatung
- Potential für Stabsfunktion

## **...prognostische Validität**

**Beispiel: Auswahl von Auszubildenden (Bankkauffrau/-mann)**

---

### **Auswahlmethode = Prädiktor**

- Multimodales Interview
- Kognitiver Fähigkeitstest

## ...prognostische Validität

### Beispiel: Auswahl von Auszubildenden (Bankkauffrau/-mann)

*Tabelle 4: Regressionsanalysen für die Prädiktoren "Kognitiver Fähigkeitstest" und "Interview", bezogen auf die verschiedenen Leistungskriterien*

|   | Validierungskriterien |       |                                 |                  |                |       |                                 |       |
|---|-----------------------|-------|---------------------------------|------------------|----------------|-------|---------------------------------|-------|
|   | BOS, 1. Jahr          |       | BOS, Ausbildungs-<br>dungs-ende |                  | IHK-Note       |       | Potential für<br>Kundenberatung |       |
|   | $\beta$               | t     | $\beta$                         | t                | $\beta$        | t     | $\beta$                         | t     |
| <u>Interview</u>                          | .12                   | 2.6** | .07                             | 1.5 <sup>b</sup> | -.07           | -.9   | .20                             | 3.7** |
| Kognitiver<br>Fähigkeits-<br>test         | .25                   | 5.5** | .15                             | 3.1**            | .47            | 6.5** | .05                             | .9    |
| Multiple<br>Korrela-<br>tion <sup>a</sup> | .30<br>(.39)**        |       | .17<br>(.22)**                  |                  | .44<br>(.55)** |       | .20<br>(.26)**                  |       |

*Anmerkungen:* In Klammern bezüglich mangelnder Reliabilität der Kriterien korrigierte Werte. <sup>a</sup> schrumpfungskorrigiert; <sup>b</sup>  $p < .13$ ; \*\*  $p < .01$

## **...prognostische Validität**

**Beispiel: Auswahl von Auszubildenden (Bankkauffrau/-mann)**

---

### **Fazit**

- Interview sagt nichtkognitive Anteile des Ausbildungserfolgs voraus
  - ⇒ Es besitzt inkrementelle Validität gegenüber Intelligenztests.
- Kognitive Fähigkeitstests bleiben gute Prädiktoren des Ausbildungserfolgs

---

**Würdet Ihr den Bewerber  
einstellen?**

Von unserer Seite war es das...

---

Vielen Dank, dass ihr uns eure  
Aufmerksamkeit und Mitarbeit  
geschenkt habt!

...habt noch einen schönen Nachmittag.