

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[®] ?!

- **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 α
- Variiert zwischen Interviewteilen und Anforderungsdimensionen
- am höchsten für situative Fragen
- insgesamt α 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- dungs-ende		IHK-Note		Potential für Kundenberatung	
	β	t	β	t	β	t	β	t
<u>Interview</u>	.12	2.6**	.07	1.5 ^b	-.07	-.9	.20	3.7**
Kognitiver Fähigkeits- test	.25	5.5**	.15	3.1**	.47	6.5**	.05	.9
Multiple Korrela- tion ^a	.30 (.39)**		.17 (.22)**		.44 (.55)**		.20 (.26)**	

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

...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.