
Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	1
	Literatur	5
2	Untersuchung zur Brauchbarkeit des Interviews	7
	Literatur	9
3	Den Bewerber zum Sprechen bringen	11
3.1	Offene (weite) und geschlossene (enge) Fragen	12
3.2	Zusammenfassen	19
3.3	Beispiele einfordern	23
	Literatur	24
4	Konkret werden	25
4.1	Effekte des Konkretisierens	27
4.2	Aufzählungen verlangen als eine Technik des Nachfragens	31
4.3	Umgang mit „Nichts“ – „Noch nie“-Antworten	32
4.4	Einstiegs- und Nachfragen	34
	Literatur	37
5	Von der Worthölse zur individuellen Bedeutung – der zentrale Prozess	39
5.1	Die Schwierigkeit der Bedeutungsübertragung	39
5.2	Der Mikro- und der Makroprozess	47
5.3	Einwände	52
5.4	Nonverbale Beobachtung	55
5.5	Das Doppelproblem	57
6	Das Meta-Modell als formale Hilfe zum Nachfragen	61
6.1	Veranschaulichung des Modells	61
6.2	Universalquantifizierungen	63
6.3	Nominalisierungen	64
6.4	Sprachliche Tilgungen	66
	Literatur	67

7	Spezielle Fragen/Überprüfung der Antworten	69
7.1	Konkretisieren	69
7.2	Zum gängigen Stereotyp konträre Fragen	70
7.3	Zirkuläre Fragen	72
7.4	Projektive Fragen	73
7.5	Abstrakte Fragen	74
7.6	Mehrgliedrige Fragen	75
7.7	Anwendung der beschriebenen Fragetechniken	77
	Literatur	77
8	Quantifizierbare Antworten	79
8.1	Vorgehen bei der Konstruktion von Fragen mit quantifizierbaren Antworten	79
8.2	Interviewerverhalten beim Stellen von Fragen mit quantifizierbaren Antworten	82
	Literatur	82
9	Der Gesprächsplan	83
9.1	Begrüßung und Gesprächsbeginn	86
9.2	Ablauf des Gespräches erklären	87
9.3	Das Kernstück: Die Vorstellungen des Bewerbers erfassen	87
9.4	Spezielle Anforderungen	104
9.5	Informationen zur Stelle	106
9.6	Dem Bewerber Gelegenheit zum Fragen geben	108
9.7	Abschluss des Gespräches	108
9.8	Zusammenspiel zwischen Personal- und Fachabteilung	108
	Literatur	109
10	Die Erweiterung des klassischen Vorstellungsgespräches durch Assessment-Center-Elemente	111
10.1	Die Bewerberpräsentation	111
10.2	Verhaltensbeobachtung während des Zweiergespräches	118
10.3	Simulation von Gesprächssequenzen	120
	Literatur	120
11	Durchführungstechnische Gesichtspunkte	123
11.1	Sitzposition	123
11.2	Notizen	124
11.3	Zeitplanung	126
11.4	Leistungskurve	128
11.5	Systematisches Auswerten	129
	Literatur	130

12	Auswertung des Interviews	131
12.1	Bauch- oder Kopfentscheidungen?	131
12.2	Der erste Eindruck	132
12.3	Vorgehen bei der Auswertung	133
12.4	Dynamik in Entscheidergruppen	134
	Literatur	137
13	Training des Interviewerverhaltens	139
13.1	Schriftliche Übungen	139
13.2	Praktische Übungen	139
13.3	Supervision und Rückmeldung	140
13.4	Lernprinzipien	141
13.5	Beobachtungsblatt: Rückmeldung des Interviewerverhaltens	143
14	Bauch- oder Kopfentscheidungen	145
14.1	Rationale Entscheidungen und Bauchentscheidungen	145
14.2	Was ist ein Verhaltensstil?	146
14.3	Kurzbeschreibung der Stile – „chemische Elemente“	147
14.4	Zwischenmenschliche Konstellationen – „chemische Reaktionen“	150
14.5	Welche Konsequenzen ergeben sich daraus?	152
	Literatur	154
15	Zusammenfassung	155
16	Übungen und Beispiellösungen	157
16.1	Aspekte einer Nachricht	157
16.2	Offene und geschlossene Fragen	158
16.3	Offene Fragen formulieren	159
16.4	Paraphrasieren	160
16.5	Nachfragen	161
16.6	„Blech reden“	162
16.7	Meta-Modell	162
16.8	Nominalisierungen	163
16.9	Originalität von Antworten	165
	Sachverzeichnis	167

Einstellungsgespräche erfolgreich führen
Ein Praxisleitfaden für die Auswahl der besten Bewerber
Hofmann, E.
2016, XIII, 169 S. 64 Abb. in Farbe., Softcover
ISBN: 978-3-658-10600-3