
Multimodales Interview (MMI®)

Das multimodale Interview (MMI®) wurde 1989 von Schuler (2002) entwickelt und folgt dem Prinzip der Multimethodalität, indem es die drei zentralen Ansätze der Eignungsdiagnostik (Konstrukt-, Simulations- und Biografieprinzip) kombiniert (Schuler & Frintrup, 2006). Das MMI® besteht aus den folgenden acht Phasen:

1. Gesprächsbeginn

Es findet eine kurze informelle Unterhaltung zwischen Interviewer und Bewerber statt. Der Interviewer skizziert den Ablauf des Interviews. Dieser Abschnitt wird nicht beurteilt.

2. Selbstvorstellung des Bewerbers

Der Bewerber stellt seinen persönlichen und beruflichen Hintergrund dar. Seine Antworten werden auf Basis von Anforderungsdimensionen sowie summarisch beurteilt.

3. freier Gesprächsteil

Der Interviewer stellt offene Fragen, die in der Regel an die beiden vorangegangenen Punkte oder die Bewerbungsunterlagen anknüpfen. Es erfolgt eine summarische Bewertung.

4. Berufsinteressen, Berufs- und Organisationswahl

Der Interviewer stellt Fragen zur Berufswahl, zu beruflichen Interessen, zur Auswahl des Unternehmens und zu den Bewerbungsunterlagen. Die Beurteilung basiert auf verhaltensverankerten Bewertungsskalen.

5. biografiebezogene Fragen

Diese Fragen richten sich auf die zu besetzende Stelle und werden aus einer Anforderungsanalyse oder aus validierten biografischen Fragebögen abgeleitet. Dieser Abschnitt wird nach verhaltensverankerten Bewertungsskalen beurteilt.

6. realistische Tätigkeitsinformation

Der Bewerber erhält realistische Informationen über die zu besetzende Stelle und das Unternehmen. Dieser Abschnitt wird nicht bewertet.

7. situative Fragen

Dem Bewerber werden situative Fragen gestellt, die auf einer verhaltensverankerten Skala beurteilt werden.

8. Gesprächsabschluss

Der Bewerber erhält nun die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Der weitere Bewerbungsprozess wird erläutert. Es findet keine Bewertung statt.

Das MMI® zeigt eine prädiktive Validität von $r = .36$ für das Kriterium Berufserfolg und von $r = .27$ für das Kriterium Ausbildungserfolg (Mussel, 2007).

Literatur

Mussel, P. (2007). *Die Konstruktvalidität des Multimodalen Interviews*. Berlin: dissertation.de.

Schuler, H. (2002). *Das Einstellungsinterview*. Göttingen: Hogrefe.

Schuler, H. & Frintrup, A. (2006). Wie das Einstellungsinterview zur überlegenen Auswahlmethode wird. *Personalführung*, 5, 62-70.