



RECRUITING-UNTERLAGEN | JULI 2024



# FRAGEN

zur Überprüfung der  
Interviewprozesse

# Feedback & Überprüfungen

## der Interviewprozesse

Die folgenden Fragen werden an Personen gestellt, die regelmäßige Bewerbungsgespräche führen. Anhand ihrer Antworten können Diskriminierung und Vorurteile in den Interviewprozessen erkannt und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung und Sensibilisierung ergriffen werden.

### Fragen zur Bewertung der Leistung der Interviewer\*in

- Wie sehr hast du dich während des Interviews auf die objektiven Bewertungskriterien konzentriert?

Ziel: Überblick über die Berufserfahrung der Bewerber\*in und Einleitung in das Gespräch.

- Gab es Momente, in denen du dich von persönlichen Meinungen oder Vorurteilen beeinflusst gefühlt hast?

Ziel: Erkennung unbewusster Vorurteile, die das Interview beeinflusst haben könnten.

- Hast du den standardisierten Fragenkatalog durchgehend verwendet? Wenn nein, warum nicht?

Ziel: Sicherstellen, dass alle gleichbehandelt wurden.

- Wurden alle Bewerber\*innen gleichbehandelt und hatten sie die gleichen Chancen, ihre Qualifikationen darzustellen?

Ziel: Bewertung der Gleichbehandlung im Interviewprozess.

### Fragen zur Bewertung der Fragen und Bewertungsmethoden

- Waren die gestellten Fragen relevant für die Position und die Bewertung der Qualifikationen der Bewerber\*innen?

Ziel: Sicherstellen, dass die Fragen angemessen und berufsbezogen waren.

- Hast du alle Bewerber\*innen nach denselben Bewertungskriterien und Skalen beurteilt?

Ziel: Überprüfung der Konsistenz in der Bewertung.

### Fragen zur Schulung und Sensibilisierung

- Hast du dich während des Interviews ausreichend bewusst mit dem Thema Unconscious Bias auseinandergesetzt?

Ziel: Bewertung der Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile.

- Inwiefern haben die Schulungen zur Vermeidung von Diskriminierung und Vorurteilen dir geholfen, das Interview objektiv zu führen?

Ziel: Bewertung der Effektivität von Schulungen und Trainings.

### **Fragen zur Teamzusammensetzung und Diversität**

- Wie hat die Zusammensetzung des Interviewteams (diverse Hintergründe, Geschlechter etc.) zur Reduzierung von Vorurteilen beigetragen?

Ziel: Bewertung des Einflusses der Teamzusammensetzung auf die Objektivität des Interviews.

- Gab es Unterschiede in der Beurteilung der Bewerber\*innen zwischen den verschiedenen Interviewer\*innen? Wenn ja, was könnten die Gründe dafür sein?

Ziel: Erkennung von Diskrepanzen in der Bewertung und mögliche Ursachen.

### **Fragen zur Nachbereitung und kontinuierlichen Verbesserung**

- Welche Verbesserungen würdest du für zukünftige Interviews vorschlagen, um Diskriminierung und Vorurteile weiter zu reduzieren?

Ziel: Sammlung von Vorschlägen zur Optimierung des Interviewprozesses.

- Wie effektiv war die Feedback-Schleife in der Identifikation und Reduzierung von Vorurteilen und Diskriminierung?

Ziel: Bewertung der Wirksamkeit des Feedback-Prozesses.

- Gibt es spezifische Situationen oder Beispiele aus den Interviews, die auf mögliche Diskriminierung oder Vorurteile hinweisen?

Ziel: Konkrete Beispiele zur Analyse und Verbesserung des Prozesses.

### **Fragen zur Kandidat\*innenerfahrung**

- Wie empfanden die Bewerber\*innen das Interview? Gab es Feedback, das auf mögliche Diskriminierung oder Vorurteile hinweist?

Ziel: Sammlung von Rückmeldungen der Bewerber\*innen zur Verbesserung der Interviewpraxis.