

**Schnuppertage und Arbeitsproben als Diagnostik-Tools:
Praxisorientierte Leitfäden zur Auswahl von Studierenden**
DHBW Lörrach: Lukas Latuska, M.A.

Agenda

1. Unser Verständnis: Arbeitsprobe und Schnuppertag
2. Ein Blick in die Praxis
3. Entwicklung
4. Die Leitfäden
5. Feedback
6. Abschluss

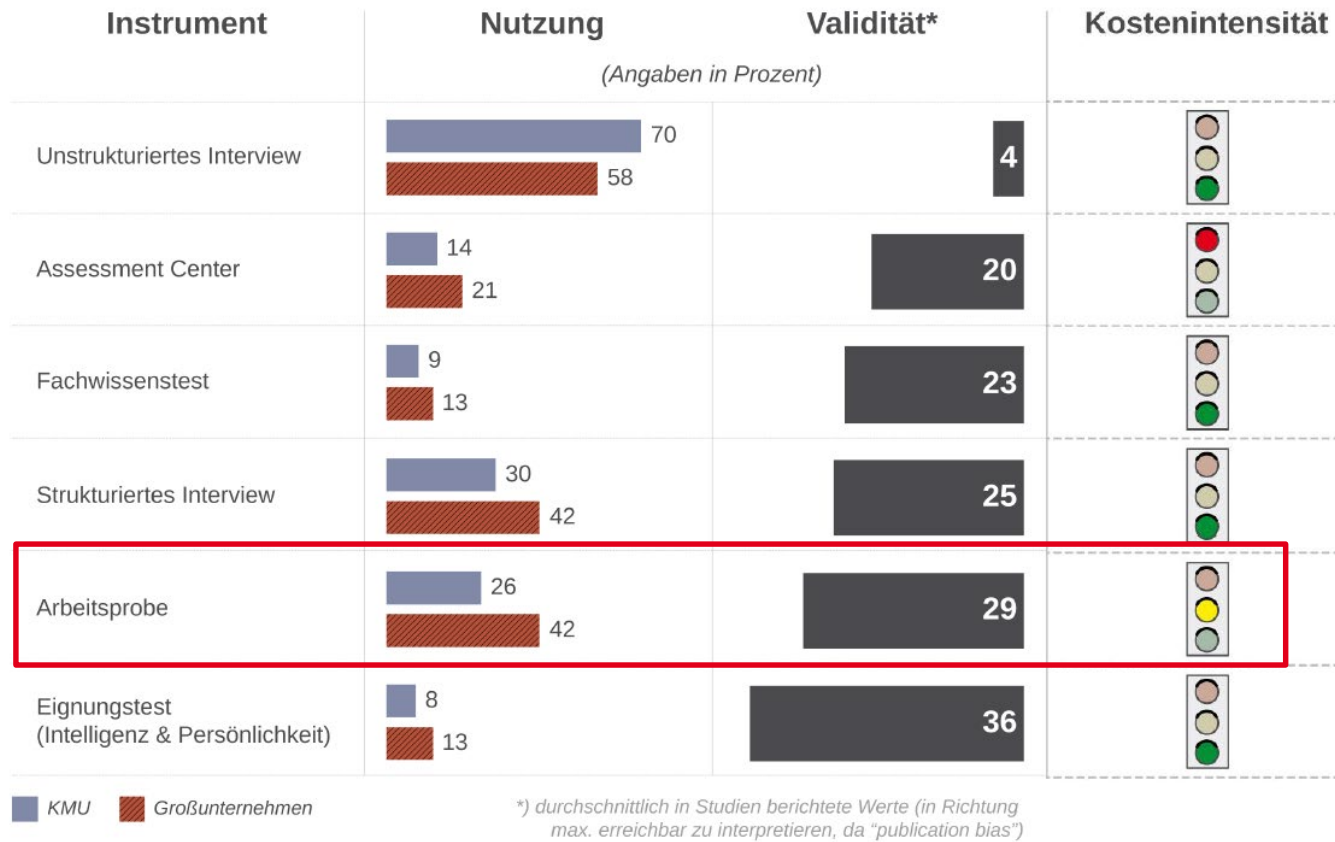
Unser Verständnis: Arbeitsprobe und Schnuppertag

- Arbeitsprobe: Bearbeitung einer dem Arbeitsalltag entsprechenden, realitätsnahen Aufgabe
- Schnuppertag: Zeitlich begrenztes Kennenlernen und Austauschen

Chancen und Ziele

- Arbeitsproben werden von Bewerber*innen ernst genommen und akzeptiert
- Simulationen ermöglichen realitätsnahen, transparenten und fairen Abgleich zwischen Anforderung und deren Erfüllung
- „[...] Einblick in die konkrete Arbeitstätigkeit“

Chancen und Ziele – Ein Blick in die Praxis (I)



Arbeitsproben zeichnen sich durch eine hohe Vorhersagekraft für den beruflichen Erfolg aus. Trotzdem werden sie in der Praxis seltener als weniger aussagekräftige Instrumente eingesetzt → Warum?

Chancen und Ziele - Ein Blick in die Praxis (II)

- Speziell die Einschätzung der Praktikabilität sagt Nutzung der Arbeitsprobe voraus
- Häufigste Nutzung der Arbeitsprobe: Führungskräfte, Mitarbeitende ohne Führungsaufgabe, Azubis

Entwicklungsschritte der Leitfäden



Die Leitfäden – Worum geht es?

- Grundlagen der Eignungsdiagnostik
- Impulse zur Konstruktion, Beobachtung, Messung und Auswertung
- Praxisbeispiele
- Beobachtungsbögen und Tipps

*Online-Aspekt ist integriert

Die Leitfäden

Erfolgskriterien im dualen Studium:

Die Arbeitsprobe zur Auswahl von potenziellen

DHBW Student*innen

Inhalt

1. Einführung.....	2
2. Vorstellung: Die Arbeitsprobe als Instrument.....	3
3. Hilfreiche Kriterien.....	4
4. Entwicklung und Anwendung der Arbeitsprobe.....	5
<i>Schritt 1: Anforderungen klären.....</i>	5
<i>Schritt 2: Arbeitsprobe inhaltlich bestimmen und messbar machen.....</i>	6
<i>Schritt 3: Beobachter*innen einführen und schulen.....</i>	8
<i>Schritt 4: Durchführung und Auswertung.....</i>	9
<i>Schritt 5: Evaluation.....</i>	9
5. Resümee.....	10
Literatur.....	11
Anhang.....	12
Arbeitsprobe „Datenanalyse und Programmieren mit Excel“.....	13

Die Leitfäden

Erfolgskriterien im dualen Studium:

Der Schnuppertag zur Auswahl von potenziellen DHBW Student*innen

Inhalt

1. Einführung	2
2. Grundlegendes	3
3. Was wird wie beobachtet?	3
4. Struktur und Inhalte	5
<i>Säule 1: Begrüßung und Kennenlernen</i>	6
<i>Säule 2: Rundgang und Führung</i>	6
<i>Säule 3: Einblick in die Tätigkeit / Hospitation</i>	7
<i>Säule 4: Arbeitsprobe</i>	8
<i>Säule 5: Pause und informeller Peer-Austausch</i>	8
<i>Säule 6: Abschluss und Reflexion</i>	9
<i>Am Ende: Die Auswertung</i>	9
5. Resümee	10
Literatur	11
Anhang	12
Beobachtungsbogen.....	13
Leitfragen zum informellen Peer-Austausch.....	18
Wissenstest.....	19

Beispiel für Impulse zur Arbeitsprobe: Auszug

Beispiel (kaufmännisch / betriebswirtschaftlich): Angenommen es wäre in der entsprechenden Stelle besonders wichtig, Kundengespräche zu führen. Sie können, z.B. mithilfe von Kolleg*innen, ein solches Kundengespräch planen und im Stil eines Rollenspieles als Arbeitsprobe definieren. Das Kundengespräch könnte ein alltägliches Anliegen möglicher Kund*innen umfassen, um welches sich die Bewerber*innen kümmern müssen.

- Bestimmen Sie, was das konkrete Anliegen ist und welche Verhaltensweisen erwünscht sind. Nehmen wir an, dass eine Person in die Filiale kommt und diese von einer anderen Bank wechselt, um ein Konto hier zu eröffnen. Dazu können Sie unterschiedliche Herangehensweisen (Verhaltensanker) definieren, anhand derer Sie das Verhalten beurteilen. Es ist empfehlenswert, wenn diese Anker möglichst genau definiert werden, sodass das Verhalten auch anschließend angemessen eingeordnet werden kann.

6

Leitfaden zur Arbeitsprobe (Diagnostik-Beratungs-Center, DHBW Lörrach © Prof. Dr. Uwe Schirmer, Dr. Linda Zimmermann, Lukas Latuska, M.A., Julia Landis, B.A.), Stand 05/2021

Feedback unserer Partner

- „Schnuppertag und systematischer Austausch mit bestehenden Studierenden als wertvoller Input“
- „übersichtlich, gut verständlich“
- „Schritte 1+2 als besonders relevant“

Feedback unserer Partner

- „Mehrwert für die diagnostische Praxis“
- „besonders gute Impulse“
- „kann für Unternehmen mit hoher Bewerberzahl vollumfänglich zu verbessertem Auswahlprozess beitragen“

Feedback unserer Partner

- „Motivation für die nächste Bewerberauswahl“
- „Der Leitfaden ist sinnvoll als Orientierung und wurde bei uns als Grundlage für den nächsten geplanten Schnuppertag verwendet.“

Publikation bei der Zeitschrift für Führung und Organisation

- Latuska, Zimmermann, Landis & Schirmer. Schnuppertage und Arbeitsproben: Eine Orientierung für die Personalarbeit (2022). *Zeitschrift für Organisation und Führung*.
- Erscheinung in zfo 5/2022 im Oktober: <https://www.zfo.de/>

Interesse? Wir suchen weiteres Feedback aus der Praxis!

- Anfragen unter: latуска@dhw-loerrach.de / Tel.: 07621 2071617
- Leitfäden individuell einzusetzen (**kostenfrei und unkompliziert**)
 - Als einfache Anregung für die Personalauswahl im Unternehmen
 - Wenn gewünscht: Ganzheitliche Nutzung der Leitfäden inklusive Begleitung durch Diagnostik-Beratungs-Center
- Kurzevaluation zu unserem Support, freiwillig, ca. 3-minütig

Fragen und Kontakt

Lukas Latuska, M.A. (DHBW Lörrach)

latuska@dhbw-loerrach.de

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/lukas-latuska-5560b1122/>

ResearchGate: <https://www.researchgate.net/profile/Lukas-Latuska>



Literatur

- Armoneit, C., Schuler, H., Hell, B. (2020). Nutzung, Validität, Praktikabilität und Akzeptanz psychologischer Personalauswahlverfahren in Deutschland 1985, 1993, 2007, 2020. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 64(2), 1-16, <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000311>
- Franczukowska, A. (2017). Arbeitsprobe und Situational-Judgement Test. In D. E. Krause (Hrsg.), Personalauswahl. Die Wichtigsten Diagnostischen Verfahren Für das Human Resources Management (S. 182–189). Wiesbaden: Gabler; ProQuest.
- Görlich, Y. & Schuler, H. (2007). AZUBI-TH: Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz. Technische und Handwerkliche Fähigkeiten. Göttingen: Hogrefe.
- Görlich, Y. & Schuler, H. (2010). AZUBI-BK: Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz. Büro und kaufmännische Tätigkeiten, (2. Aufl.) Göttingen: Hogrefe.
- Kanning, U. P. (2004). Standards der Personaldiagnostik. Berlin u.a.: Hogrefe.
- Kanning, U. P. (2019). Standards der Personaldiagnostik (2. Aufl.). Berlin u.a.: Hogrefe.
- Kauffeld, S. (Hrsg.). (2019). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor (3. Aufl.). Berlin: Springer.
- Krause, D. E. (Hrsg.). (2017). Personalauswahl. Die Wichtigsten Diagnostischen Verfahren Für das Human Resources Management. Wiesbaden: Gabler; ProQuest.
- Nachtwei, J. & Schermuly, C. (2009). Acht Mythen über Eignungstests. Harvard Business Manager, 6–10.