

## Schnuppertage und Arbeitsproben als Diagnostik-Tools: Praxisorientierte Leitfäden zur Auswahl von potenziellen Studierenden

Lukas Latuska, M.A. (Diagnostik-Beratungs-Center)

## Agenda: 13:20 – 13:40 Uhr

1. Unser Verständnis: Arbeitsprobe und Schnuppertag
2. Chancen und Ziele – Ein Blick in die Praxis
3. Entwicklungsschritte
4. Die Leitfäden
5. Praktischer Einsatz und Beispiele
6. Fragen und Feedback

## Unser Verständnis: Arbeitsprobe und Schnuppertag

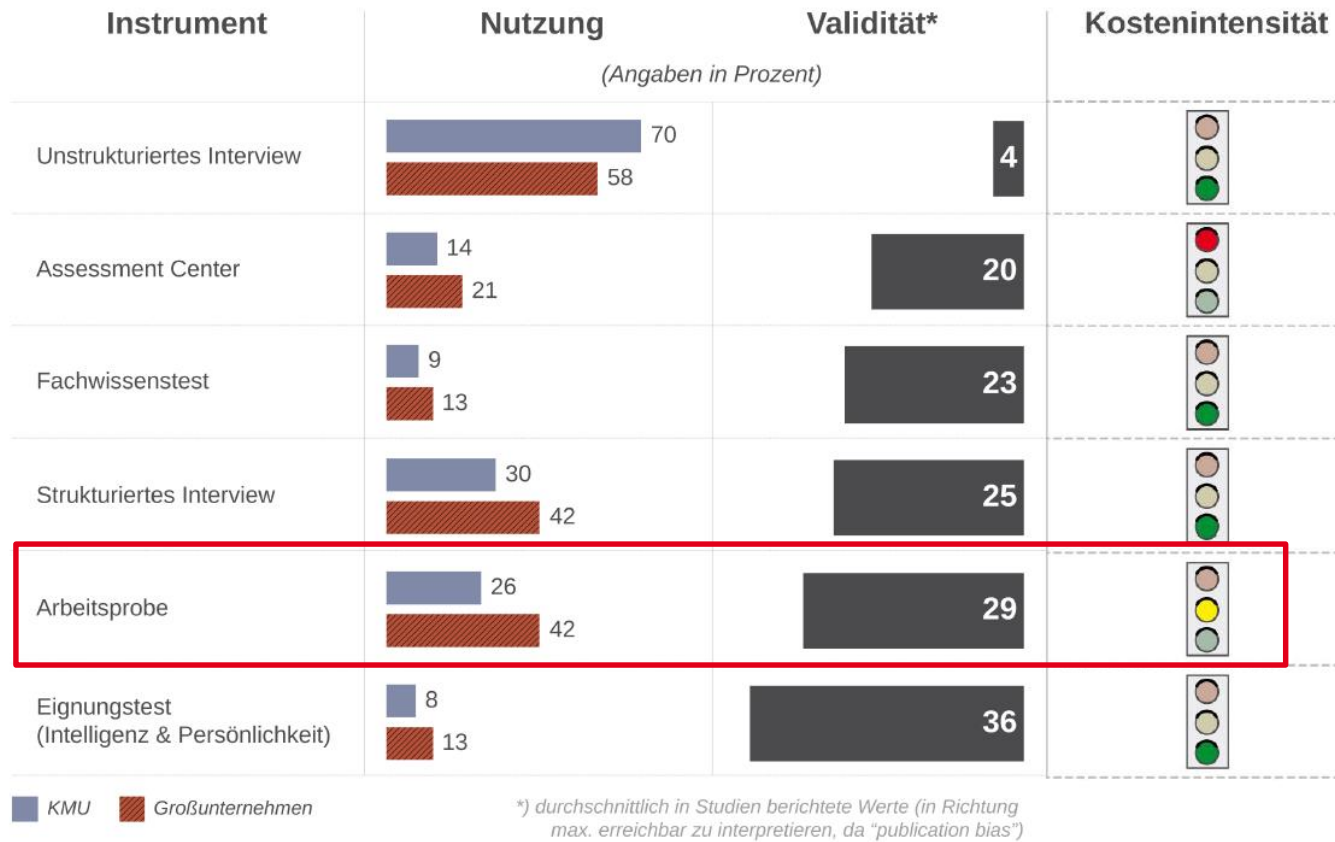
- **Arbeitsprobe**: motorische oder verbale Bearbeitung einer dem Arbeitsalltag entsprechenden, realitätsnahen Aufgabe <sup>(1)</sup>
- **Schnuppertag**: Zeitlich begrenztes Kennenlernen und Austauschen zwischen Bewerber\*innen und Dualem Partner

## Chancen und Ziele

- Arbeitsproben werden von Bewerber\*innen ernst genommen und akzeptiert <sup>(3)</sup>
- Simulationen ermöglichen realitätsnahen, transparenten und fairen Abgleich zwischen Anforderung und deren Erfüllung <sup>(4)</sup>
- „[...] Einblick in die konkrete Arbeitstätigkeit“ <sup>(5)</sup>

**Zentrale Frage: Passen Job und Person zueinander (Person-Job Fit)?**

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



Arbeitsproben zeichnen sich durch eine **hohe, prognostische Validität (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)

- Unternehmen entscheiden sich hauptsächlich auf Basis von Validität für Verfahren
- Speziell die Einschätzung der Praktikabilität sagt Nutzung der Arbeitsprobe voraus
- Häufigste Nutzung der Arbeitsprobe: Führungskräfte (untere Ebene), Mitarbeitende ohne Führungsaufgabe, Azubis

**→ Anliegen des DBC: Unterstützung der Unternehmen bei der Anwendung**

# Entwicklungsschritte der Leitfäden

1. Sichtung der  
Literatur und  
anschließend  
Reduktion auf  
relevante Praxisinhalte



2. Wissenschaftlicher  
Austausch und Diskurs  
innerhalb des DBC



3. Austausch mit  
Partnern der DHBW  
Lörrach

## Die Leitfäden – Worum geht es?

- Wissenschaftliche Grundlagen der Eignungsdiagnostik und Ableitungen aus Vorarbeiten im Diagnostik-Beratungs-Center
- Impulse zur Konstruktion, Beobachtung, Messung und Auswertung
- Praxisbeispiele (Kundengespräch in der Bank, Programmieren)
- Beobachtungsbögen und weiterführende 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

<b>1. Einführung</b> .....	2
<b>2. Grundlegendes</b> .....	3
<b>3. Was wird wie beobachtet?</b> .....	3
<b>4. Struktur und Inhalte</b> .....	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
<b>5. Resümee</b> .....	10
<b>Literatur</b> .....	11
<b>Anhang</b> .....	12
Beobachtungsbogen.....	13
Leitfragen zum informellen Peer-Austausch.....	18
Wissenstest.....	19

# Beispiel für Verhaltensanker

Bewerber*in	1 „trifft nicht zu“	2 „trifft eher nicht zu“	3 „teils / teils“	4 „trifft eher zu“	5 „trifft voll zu“
<b>Kommunikative Kompetenz/Ausdrucksvermögen</b>					
...redet klar und deutlich					
...macht verständliche Aussagen					
...benutzt anschauliche Bilder und Vergleiche					
...formuliert Sätze sicher und einwandfrei					
<b>Summe der Punkte:</b>					
<b>Durchschnitt:</b>					

# 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

## Erstes Feedback aus der Praxis

- „Schnuppertag und systematischer Austausch mit bestehenden Studierenden als wertvoller Input“
- „übersichtlich, gut verständlich“ / „Schritte 1+2 als besonders relevant“ / „Mehrwert für die diagnostische Praxis“
- „besonders gute Impulse“ / „kann für Unternehmen mit hoher Bewerberzahl vollumfänglich zu verbessertem Auswahlprozess beitragen“

## Fragen und Kontakt

- Lukas Latuska, M.A., DHBW Lörrach
- [dbc@dhbw-loerrach.de](mailto:dbc@dhbw-loerrach.de)
- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/lukas-latuska-5560b1122/>
- XING: [https://www.xing.com/profile/Lukas\\_Latuska/cv](https://www.xing.com/profile/Lukas_Latuska/cv)



# 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. (4)
- 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. (5)
- Kanning, U. P. (2019). Standards der Personaldiagnostik (2. Aufl.). Berlin u.a.: Hogrefe. (Ergänzung zu (5))
- Kauffeld, S. (Hrsg.). (2019). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor (3. Aufl.). Berlin: Springer. (1+3)
- 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. (6)