

Professionelle Personalauswahl mit dem Diagnostik-Beratungs-Center: eTesting mit bestehenden Persönlichkeits- und Intelligenzverfahren und strukturierter Interviewleitfaden

Dr. Linda Zimmermann und Lukas Latuska (Diagnostik-Beratungs-Center)

Agenda

1. Erkenntnisse der Wissenschaft

2. Tools Diagnostik-Beratungs-Center

- Intelligenz- und Persönlichkeitsdiagnostik: eTesting
- strukturiertes Einstellungs-Interview

3. Mehrwert für die Praxis?



Erkenntnisse der Wissenschaft

Hintergrund

- Bestehender Fachkräftemangel in den MINT-Berufen
- Studienabbruch und Typologien
 - „Belastete“ (fehlende Passung zwischen Lebens- und Studienbedingungen): 46 %
 - „Überforderte“ (fehlende Passung zwischen Leistungsvermögen und Studienanforderungen): 41 %
 - „Enttäuschte“ (fehlende Passung zwischen persönlichem Interesse und Studienrealität): 13 %
- Für Abbruchtypen „Überforderte“ und „Enttäuschte“ gilt es Lösungen zu finden, die vor allem durch eine verbesserte **Auswahl** erreicht werden können.

Dualer Studienerfolg: Einfluss der Einbettung

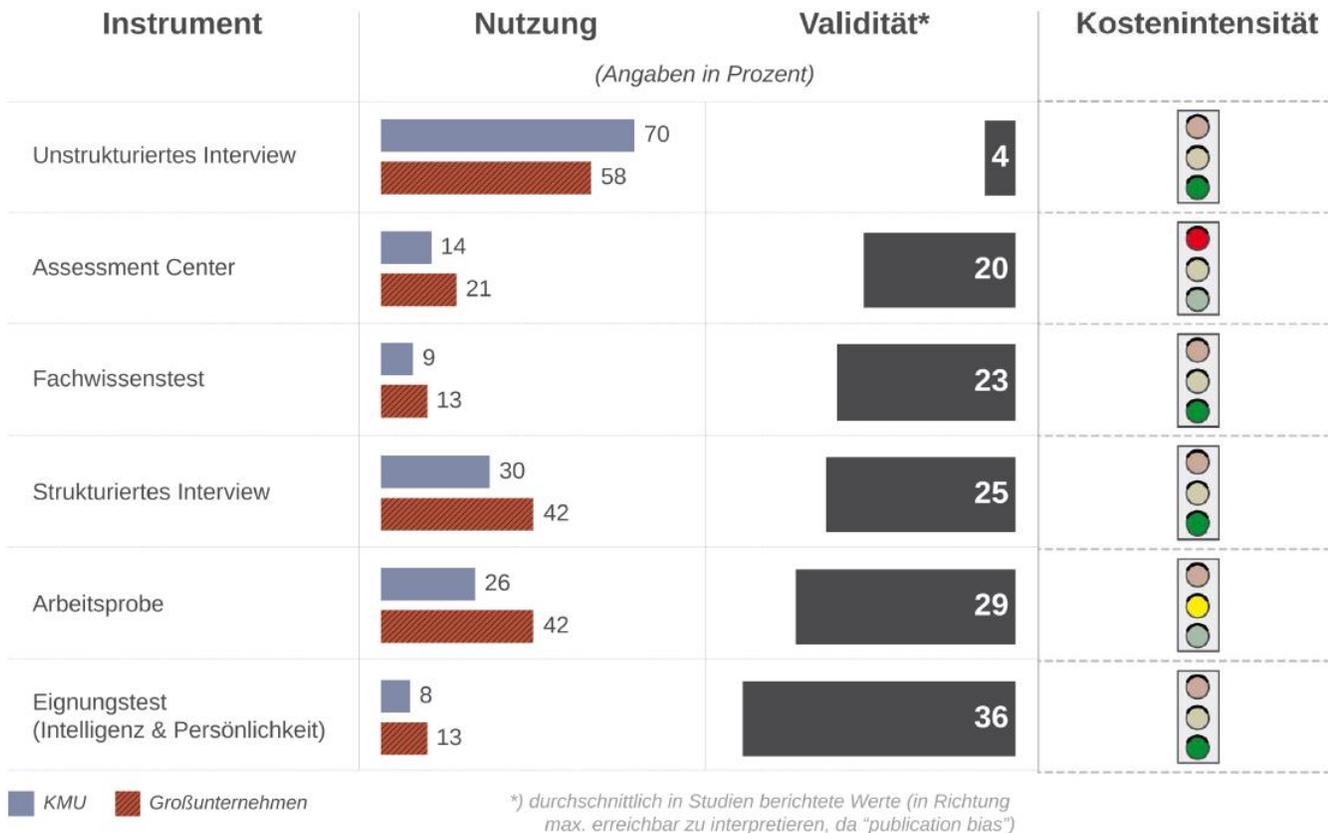
Tabelle 3: Korrelationen nach Pearson (r) zwischen den Skalen und Indices der Einbettung und der Abbruchneigung ($n = 5479$ bis 5498)

	Abbruchneigung (Gesamtscore)		betriebliche Abbruchneigung		studiengangsbezo- gene Abbruchneigung	
Gesamteinbettung	-.52	***	-.47	***	-.38	***
Einbettungsdimensionen:						
Unternehmenseinbettung	-.56	***	-.67	***	-.23	***
Hochschuleinbettung	-.35	***	-.16	***	-.43	***
Lebenswelteinbettung	-.17	***	-.12	***	-.16	***
Einbettungsmechanismen:						
Beziehungen	-.37	***	-.32	***	-.29	***
Passung	-.59	***	-.48	***	-.49	***
Opfer	-.20	***	-.24	***	-.07	***

Anmerkung: *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Quelle: Deuer et al. (2020)

Welche Diagnostik-Tools im Einsatz? (n=113)



Tests sagen Berufserfolg voraus!
Größte Validität bei Eignungstests
(Intelligenz und Persönlichkeit)!

**Theorie-Praxis-
Lücke**

Welche Diagnostik-Tools im Einsatz?

Online-Befragung Dualer Partner (n = 79), Frühjahr 2020, Standort Lörrach

1. Interview: 92 %, 55 % offen versus 45 % strukturiert
2. Probetag / Probewoche: 49 %
3. Assessment Center: 21 %
4. kognitive Leistungs- oder Intelligenztests: 12 %
5. Persönlichkeitsverfahren: 6 %

Theorie-Praxis-
Lücke

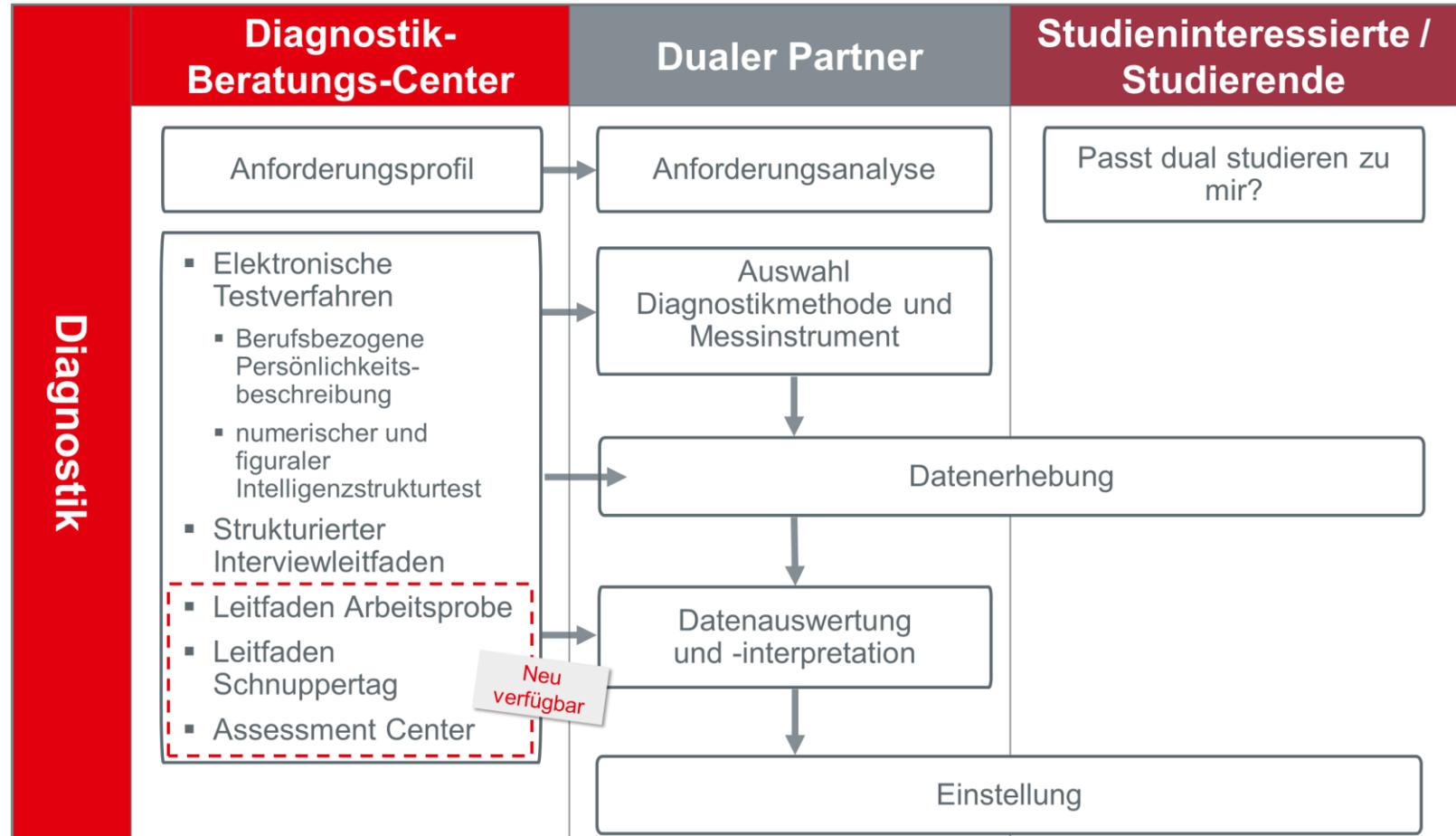
Diagnostik-Beratungs-Center (DBC)

Ziel:

Professionelle Begleitung und Beratung von Dualen Partnern bei der Auswahl ihrer Student*innen

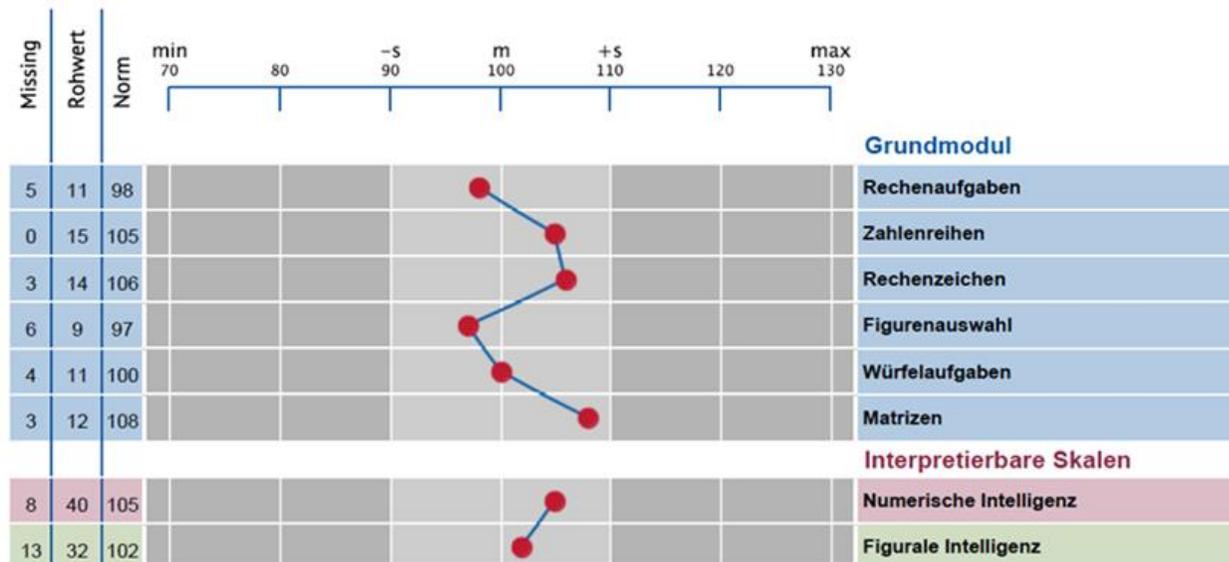
Vorgehen:

- » Erhebung erfolgskritischer Kompetenzen dualer Student*innen: Erfolgskriterien
- » Ableitung Anforderungsprofil (Hochschul- und Unternehmenspassung)
- » Auswahl valider Intelligenz- und Persönlichkeitsverfahren
- » Entwicklung von zusätzlichen Diagnostik-Tools



eTesting: Intelligenz

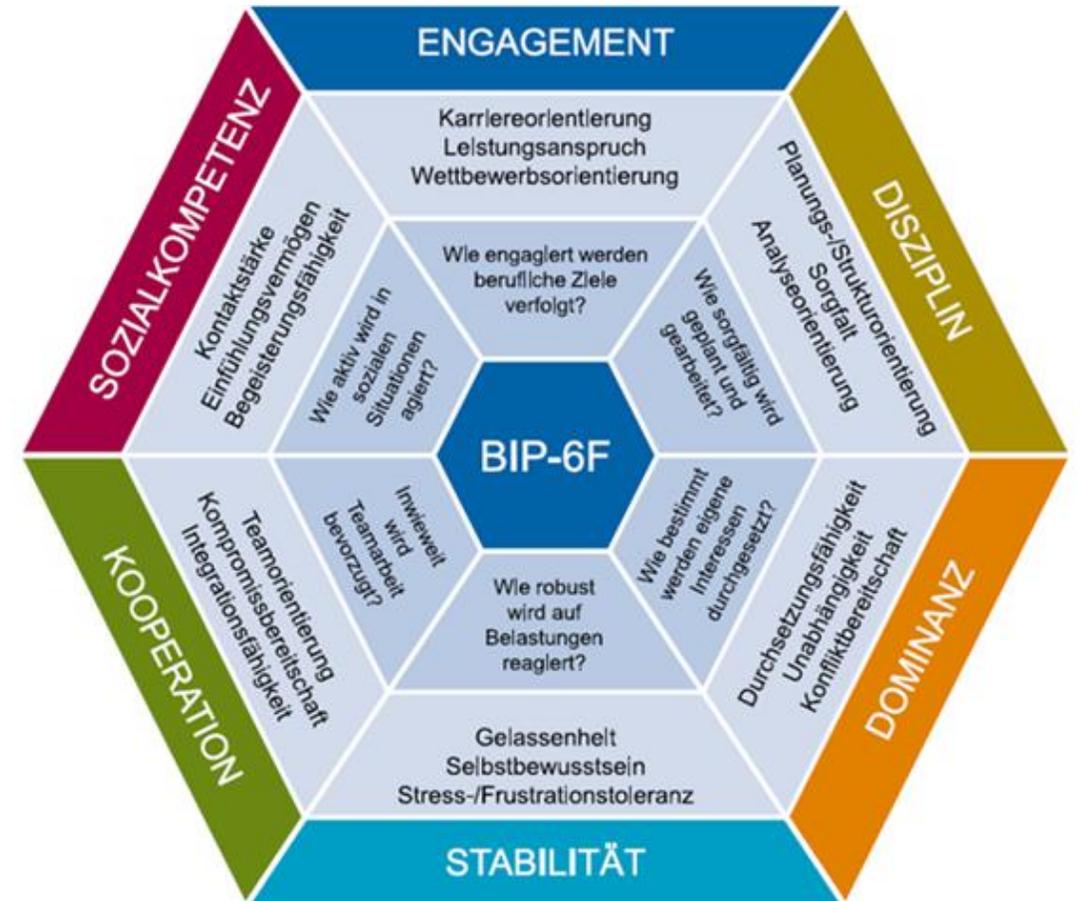
- Kriterien: Validität + Kostenintensität + Akzeptanz
- digitale Tools (eTesting)
- **Intelligenz**: I-S-T 2000R (Intelligenzstrukturtest von Liepmann et al. 2007); numerische + (figurale) Intelligenz im Fokus



- **Numerische** Aufgabengruppe: Korrelation mit Mathenote $-.4$, mit Physiknote $-.34$
 - ✓ Rechenaufgaben (10 min.)
 - ✓ Zahlenreihen (10 min.)
 - ✓ Rechenzeichen (10 min.)
- **Figurale** Aufgabengruppe: Korrelation mit Mathenote $-.36$, mit Physiknote $-.27$
 - ✓ Figurenauswahl (7 min.)
 - ✓ Würfelaufgaben (9 min.)
 - ✓ Matrizen (10 min.)
- **Normen** (16-jährige Gymnasiasten), Referenzwerte für DHBW Lörrach, Fakultäten Technik und Wirtschaft

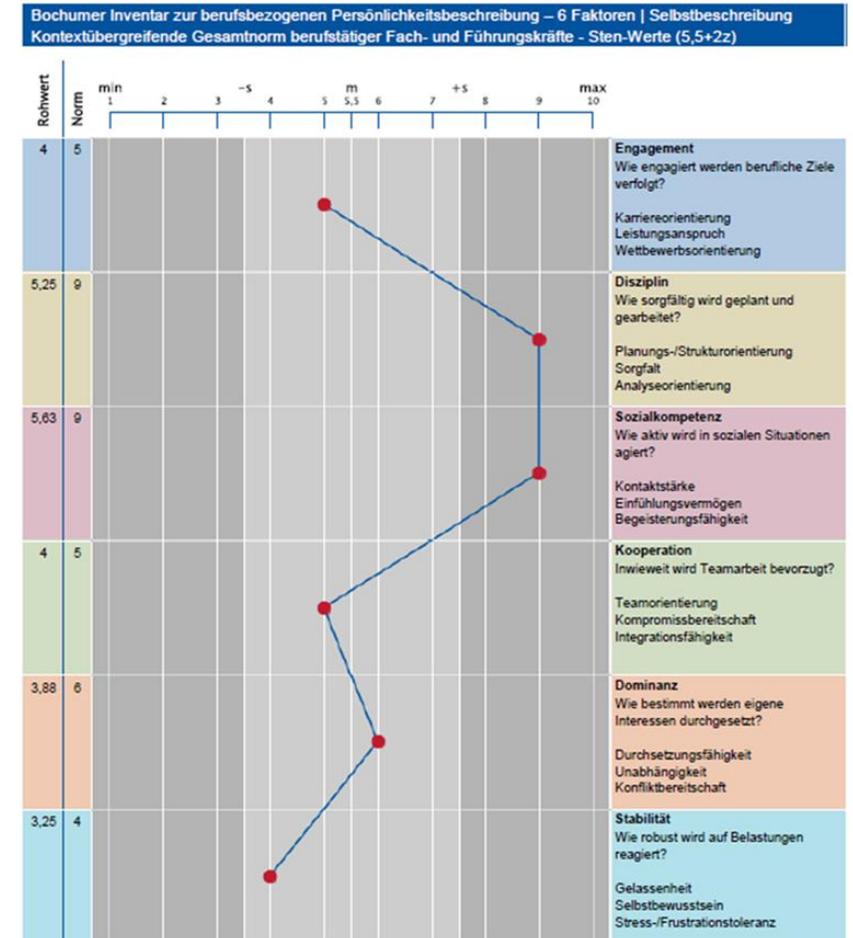
eTesting: Persönlichkeit

- wissenschaftlich, berufsbezogen, digital
- Persönlichkeit: BIP-6F (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung 6 Faktoren von Hossiep & Krüger, 2012)
- Dauer: 10-15 min., 48 Fragen
- 6-stufiges Antwortformat von „1= trifft voll zu“ bis „6= trifft überhaupt nicht zu“
- Selbsteinschätzung (Validierung durch Interview möglich)
- Normen, Profil



Diagnostik-Tools (DBC): Persönlichkeit (Beispiel)

1. Anforderungsprofil (spezifisch)
2. IST: Messung / Beurteilung **Kompetenzprofil**
3. IST-SOLL: **Passung?**
→ Qualifikationslücke, Anforderungslücke



Ablauf eTesting

- Diagnostik-Beratungs-Center: Infrastruktur am Campus bis Anfang 2020, derzeit Remote-Testung in Unternehmen
 - Dauer: 1 - 1,5 h (inkl. figural: Maschinenbau, Wirtschaftsinformatik, Elektrotechnik)
 - Integration in Bewerbungsprozess (Vorscreening, Validierung)
 - Vertrag zur Auftragsverarbeitung zwischen Dualem Partner und DBC, Datenschutz
 - Handreichung eTesting inkl. Referenzwerte DHBW-Studierender (Fakultäten Wirtschaft und Technik)
 - im Anschluss an eTesting bekommen Duale Partner Ergebnisse in Form von Reports über gesichertes System digital zugestellt
-
- Anmeldung und Service am Campus: über Homepage Diagnostik-Beratungs-Center:
<https://www.dhbw-loerrach.de/etesting.html>

Diagnostik-Tool: strukturiertes Interview

- vor oder nach eTesting möglich
- Empfehlung DBC: Validierungsgespräch nach Screening

Gliederung in Module / Inhalte:

- A. Gesprächsbeginn
- B. Selbstvorstellung Bewerber*in und freie Fragen
- C. BIP-6F-Profileinbeziehung und situative Fragen
- D. Fragen zum DH-Studium, Mobilität, Firmenwissen, cultural fit
- E. Informationen zum Unternehmen und zur Stelle
- F. Fragen des Bewerbenden
- G. Vertragsfragen
- H. Gesprächsabschluss



Diagnostik-Tools (DBC): Interview

Interviewleitfaden

Name, Vorname Bewerber*in		Datum				
Modul (Inhalte)	Fragen (Formulierungsbeispiele)	numerisch Bewertung hier eintragen (1-5)	Verhaltensanker/Anw.ortbeispiele pro Bewertung			
A: Gesprächsbeginn		1	2	3	4	5
Begrüßung und Vorstellung: - Begrüßung - Bedanken für Termin - Nachfrage: Anfahrt, Getränk anbieten - Vorstellung der anwesenden Personen inkl. deren Funktion - aktueller Stand des Auswahlverfahrens erläutern - Erklärung Ablauf Interview		keine Bewertung (Bitte jedoch in Gesprächsdruck ein)				
B: Selbstvorstellung Bewerber*in und freie Fragen						
1.1. Engagement (Studiengangsmotivation)	Wie möchten Sie am liebsten, sich was in etwa 3 Minuten kurz vorstellen und was insbesondere die Frage zu beantworten, warum Sie die Studiengangsmotivation / IT studieren wollen? Warum sind Sie der Meinung, dass Sie für diesen deutschen Studiengang geeignet sind?	aber zufällig beworben, keine Alternativen oder Motivation oder Vorerfahrung Bewerber*in keine Auswahl nicht begründet	mittlere, überwiegend extrinsische Motivation (kein Praktikum, Freunde, Eltern haben Studiengang empfohlen, Gründe mehr im Außen z.B. gute Bewerbschancen, Bezahlung)	starke intrinsische Motivation (vorwiegend interne Motivationsgründe werden angegeben, Praktikumsverfahrungen in diesem Bereich belegen dies), berichtet mit leuchtenden Augen		

Interviewleitfaden kann gemäß Anforderungsprofil angepasst werden.



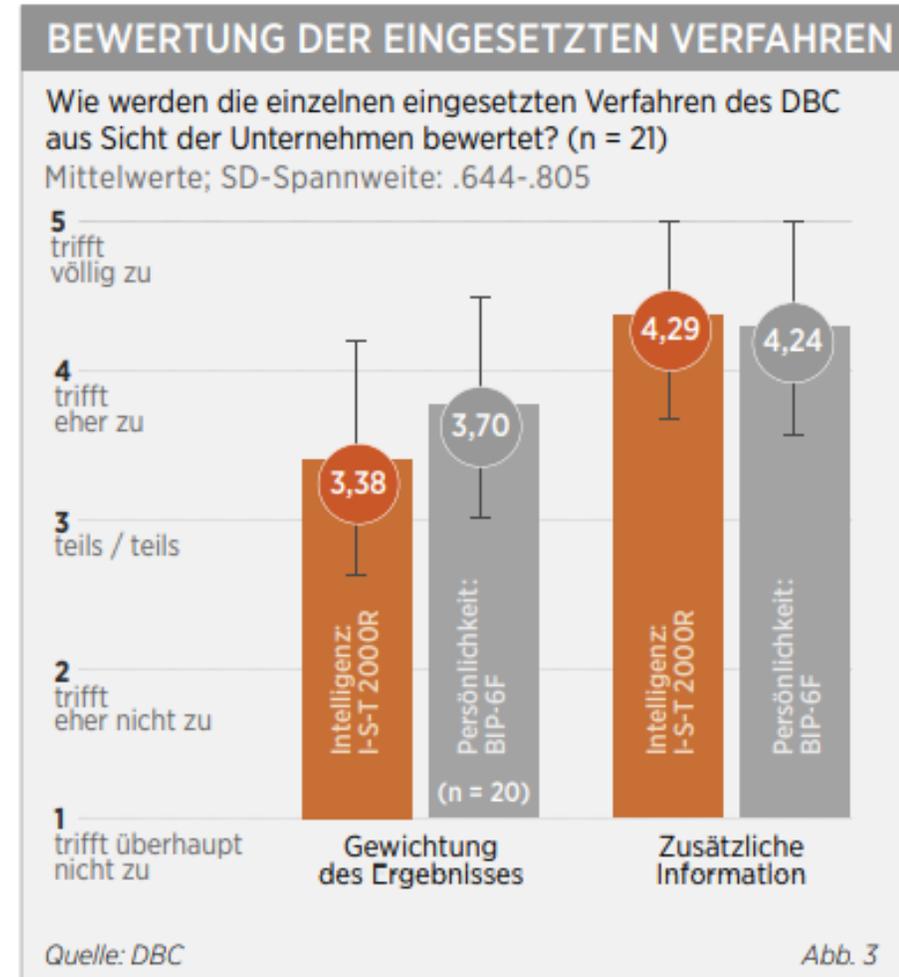
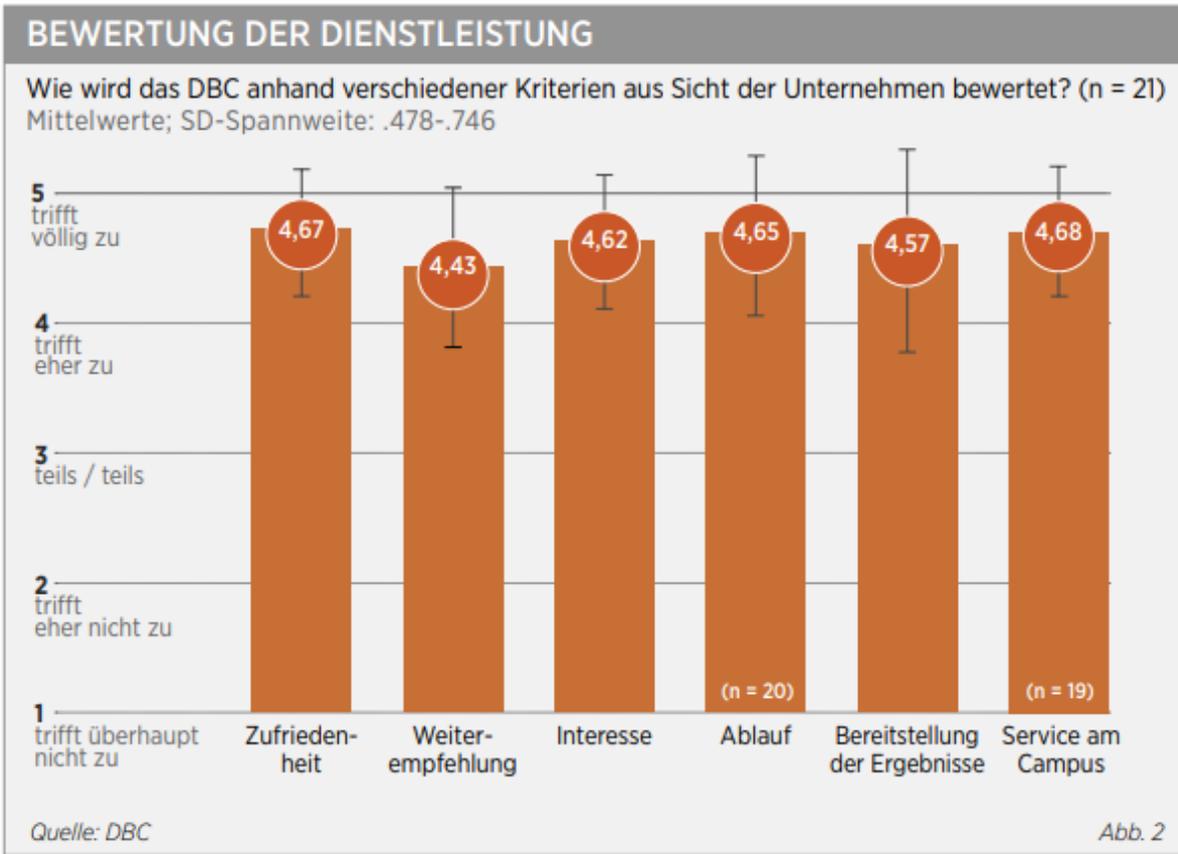
Bewertungsbogen

Bewertungsbogen Interview

Name, Vorname Bewerber*in		Datum						
Bitte tragen Sie bei den entsprechend gelblich markierten Felder Ihre Bewertungen (von 1-5) ein und addieren anschließend die einzelnen Werte zu einer Gesamtpunktzahl.								
Kategorien mit jeweiligen Kriterien	Module	A	B	C	D	E-H	Ergebnis	Ergebnis pro Kategorie
1. Engagement								#DIV/0!
1.1. Studienmotivation				0			0	0
1.2. Berufsalternativen				0			0	0
1.3. Persönlichkeit					0		0	0
1.4. Schnuppern						0	0	0
2. Fachliche Kenntnisse								#DIV/0!
2.1. Matheleistung				0			0	0
2.2. Anwendungsbeispiel				0			0	0
2.3. Vorerfahrung				0			0	0

Evaluation durch Duale Partner sehr positiv (Note 1.4),
auch hohe Akzeptanz durch Bewerber*innen

Mehrwert für die Praxis?



Quelle: Zimmermann, L., Latuska, L., Landis, J. & Schirmer, U. (2021).

Erfahrungen mit dem eTesting

„gute Ergänzung zu unseren sonstigen Stufen des Auswahlprozesses“

„rechnerische Kompetenzen hatten bislang wenig bis keine Berücksichtigung im Auswahlprozess“

„vermittelt ein objektiveres Bild von den Bewerbern, bei einer hohen Bewerberzahl als Vorselektion hilfreich“

Zusammenfassung:

- Service des DBCs wird als hilfreiches Angebot wahrgenommen mit bedeutsamem Mehrwert,
- insgesamt wurden bereits 48 Unternehmen im Namen des DBCs beraten oder in den Diagnostik-Tools geschult, in 2021 insgesamt 6 virtuelle Schulungen für Duale Partner angeboten.

Weitere Ergebnisse unter: Publikation in der Ausgabe PERSONALFÜHRUNG 10/2021

<https://dhw-loerrach.de/dhw-loerrach/aktuelles/detail/2021/10/8/dhw-forschungsprojekt-in-fachzeitschrift-veroeffentlicht>

Fragen und Kontakt



Dr. Linda Zimmermann (DHBW Lörrach)

- dbc@dhw-loerrach.de

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/dr-linda-zimmermann/>

Facebook: <https://www.facebook.com/LindaZimmermann.de>



Lukas Latuska, DHBW Lörrach

- dbc@dhw-loerrach.de

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

XING: https://www.xing.com/profile/Lukas_Latuska/cv



Literatur

- Arnoneit, 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>
- Deuer, E., Huf, S., Wild, S. (2020). "Denn wie man sich bettet, so studiert man". Der Einfluss der Einbettung auf die Abbruchneigung dual Studierender. *Beiträge zur Hochschulforschung* 42, 33–54.
- Hossiep, Rüdiger/Krüger, Claudia (2012). Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung - 6 Faktoren. Göttingen u.a., Hogrefe.
- Liepmann, D., Beauducel, A., Brocke, B., Amthauer, R. (2007). Intelligenz-Struktur-Test 2000 R. Göttingen u.a., Hogrefe.
- Kauffeld, S. (Hrsg.). (2019). *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor* (3. Aufl.). Berlin: Springer.
- Nachtwei, J. & Schermuly, C. (2009). Acht Mythen über Eignungstests. *Harvard Business Manager*, 6–10.
- Rahn, S., Walkmann, R., Meyer, T. (2020). Überforderung, Belastung, Enttäuschung? – Eine Typologie von StudienabbrecherInnen im dualen Studium. In: Ernst Deuer (Hg.). *Studienverlauf und Studienerfolg im Kontext des dualen Studiums. Ergebnisse einer Längsschnittstudie*. Bielefeld, wbv, 33–56.
- Zimmermann, L., Latuska, L., Landis, J., Schirmer, U. (2021). Dem Studienabbruch vorbeugen. Das Diagnostik-Beratungs-Center der DHBW Lörrach unterstützt Duale Partner mit digitalen Diagnostiktools bei der Auswahl von Studienbewerber*innen. *Personalführung* 10: 58–63.