www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de

2 | 2021

WIRTSCHAFTS-PSYCHOLOGIE aktuell

Zeitschrift für Personal und Management

PERSONAL

Virtuelle Personalauswahl

Von der Philanthropie zur strategischen Personalentwicklung /// 20 Jahre DIN 33430: Wie alles anfing und was aus ihr geworden ist /// Beleidigungen und Bedrohungen bei Zugpersonal vorbeugen

Liebe Leserinnen und Leser,

vom Hype zur Hybris ist es in der IT-Branche oft nur ein kleiner Sprung. Gerade wenn Investoren mehr auf Marketingslogans achten als auf die Realitätstauglichkeit abenteuerlicher Geschäftsideen. Wir könnten nun über das Silicon Valley sprechen. Doch bleiben wir zu Hause, und schauen wir ins Rheinland, nach Aachen.
Dort hatten die Gründer des Start-ups „Precire Technologies" eine Vision: Sie wollten die Personalauswahl mit künstlicher Intelligenz revolutionieren. Dafür entwickelten sie ein eignungsdiagnostisches Verfahren, das auf Sprachanalyse basiert. Bewerber*innen sprechen ein paar Minuten mit einem Computer über Alltägliches. Und flugs erstellt die Software ein KI-gestütztes Persönlichkeitsprofil. Personalmanager*innen horchten hier auf, verschlingen doch Bewerbungsprozesse sonst beträchtliche Ressourcen. Außerdem fällt ein Rechner nicht auf ein gewinnendes Äußeres herein. Die Fachwelt war allerdings wenig begeistert. Das Diagnostik- und Testkuratorium der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen bemängelte 2018, die Aussagen von Precire seien wissenschaftlich nicht ausreichend evaluiert. Ein vernichtendes Urteil.
Auch Datenschützer*innen übten Kritik. 2019 bekamen die Aachener Datensammler*innen sogar einen Big-BrotherAward: „für ihre wissenschaftlich zweifelhafte, wahrscheinlich rechtswidrige und gefährliche Sprachanalyse", hieß es in der Laudatio zum Negativpreis. Wenig später zog sich das Start-up aus der Eignungsdiagnostik zurück. 2021 hat es Insolvenz angemeldet.
Was können wir aus seinem Scheitern lernen? Eines gewiss: Es braucht Ethikregeln für den Einsatz von KI sowie klare und verbindliche wissenschaftliche Standards für Personalauswahlverfahren und den gesamten Prozess der Eignungsdiagnostik. Wie das geht, zeigt der Schwerpunkt dieser Ausgabe. Sie lesen darin, warum die DIN 33430 so wichtig für die Eignungsdiagnostik ist. Harald Ackerschott blickt im Interview auf die Entstehung der Norm zurück. Doch wie kann KI normgerecht vorhandene Daten analysieren und den Auswahlprozess verbessern? In den Beiträgen von Richard Hossiep und Fabian Daugs sowie Christian Dries und Selma Spiegel erfahren Sie mehr. Schon immer war die soziale Validität der eingesetzten Verfahren ein wichtiges Kriterium. Was Bewerber*innen über den Einsatz von KI denken, erläutern Michael Weißhaupt und Lisa Carstensen. Und „frischen Wind" wollen Andreas Frintrup und Pauline Pischel in die Personaldiagnostik bringen: mit „Avatar-Interviews" und spielerischen „Virtual Reality"-Leistungstests. Vielleicht machen Bewerbungen damit endlich mal Spaß!
Eine interessante Lektüre wünscht

Ulrich Schübel

Dipl.-Psychologe, Vorstand der Sektion Wirtschaftspsychologie im BDP e.V.
info@wirtschaftspsychologie-bdp.de

Foto: privat

Inhalt

3
Editorial

6
News & Trends

61
Mehr Charisma durch Videokacheln

62
Welche Bücher mich inspiriert haben
Stefanie Winter über die Bücher, die sie am meisten inspiriert haben.

66
Vorschau/ Impressum

NEUE GENDER-REGELUNG:

Um der Vielzahl geschlechtlicher Identitäten gerecht zu werden, verwenden wir bei Personenbezeichnungen ab sofort den Genderstern.

Forum

10
Gute Präventionsmaßnahmen beeinflussen die Arbeitsfähigkeit des Zugpersonals

Beleidigungen und Bedrohungen am Arbeitsplatz können erhebliche negative Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten haben. Lassen diese sich durch Präventionsmaßnahmen mildern?

16
CSR: Von der Philanthropie zur strategischen Personalentwicklung

Wie kann die gemeinnützige Stiftung „Manager ohne Grenzen" ihr Vorgehen zukunftsfähig und krisensicher gestalten? Ein studentisches Projekt der Hochschule Fresenius in Köln.

22
Evaluation der Personalauswahl von Führungskräften in der Polizei Sachsen

Führungskräfte der Polizei müssen sich sowohl in der Personal- als auch in der Einsatzführung auf der Straße bewähren. Welche Auswahlverfahren und Vorgehensweisen sind wirklich erfolgversprechend?

Foto: Tobias Arhelger/Adobe Stock

Schwerpunkt

Personal-auswahl – digital, virtuell, professionell

Der Corona-Lockdown hat den Druck auf die Unternehmen, die Digitalisierung zu forcieren, erhöht. Das führt zu Experimenten und neuen Erfahrungen. Es macht aber auch deutlich, dass es Lernbedarf und Akzeptanzhürden gibt.

56

28
Personaldiagnostik neu denken

Digitalisierung, technologischer Fortschritt und auch eine gestiegene Offenheit ermöglichen neue Transportwege für diagnostische Inhalte in der Personalauswahl. Einige experimentelle Ansätze.

34
Künstliche Intelligenz in Auswahlverfahren

KI in Personalauswahlverfahren verspricht höhere Effizienz und Objektivität. Den Vorteilen der Technologie steht jedoch ein großes Hindernis gegenüber: die Akzeptanz der Bewerber*innen.

40
Data driven Recruiting

Wie können Daten aus Assessments in der Personalauswahl bestmöglich genutzt werden?

46
Die Nutzung der DIN 33430 in der Praxis

Die passenden Mitarbeiter*innen an den richtigen Platz zu bekommen, erfordert Investitionen in qualitativ hochwertige Eignungsbeurteilungen. Dabei ist die Wissenschaft der Psychologie eine wichtige Grundlage geworden.

50
20 Jahre DIN 33430: Wie alles anfing und was aus ihr geworden ist

Ein Interview mit dem Psychologen Harald Ackerschott, einem der Mitinitiatoren der DIN.

Foto: fizkes/Adobe Stock