

# Remote vs. Präsenz

## Ein Vergleich der Validität, Akzeptanz und Fairness von Remote- und Präsenz-Assessment Centern

2020 – was für ein Jahr: Die vergangenen Monate verlangten von uns allen viel Flexibilität und die Durchführung von Assessment Centern (AC) blieb dabei nicht außer Acht. Während eine Präsenzveranstaltung im April undenkbar war, ließen die Sommermonate vereinzelt Face-to-Face-Personalauswahl zu. Die aktuelle „zweite Welle“ konfrontiert Sie erneut mit Fragen: Können geplante Präsenz-ACs vielleicht noch in diesem, spätestens aber Anfang nächsten Jahres wie geplant stattfinden oder muss zukünftig ausschließlich auf Remote-ACs gesetzt werden? Wie kommt ein komplett virtuelles Assessment überhaupt bei den Beobachtenden und Teilnehmenden an? Kann ein Online-AC mit einem Präsenz-AC mithalten? Kurzum: Remote vs. Präsenz? Diese Frage haben auch wir uns gestellt und eine quantitative Umfrage durchgeführt, um Ihnen Antworten zu geben.

### Summary

Im Zeitraum von Mai bis Juli nahmen freiwillige Beobachtende und Teilnehmende unserer KI.M Remote- und Präsenz-ACs an unserer anonymisierten Feedbackabfrage teil. Genauer verfolgten wir das Ziel, beide Verfahrensarten im Hinblick auf ihre Validität, Akzeptanz und Praktikabilität zu vergleichen und auf Basis dessen die Qualität von Remote-ACs zu evaluieren. So füllten insgesamt 177 Beobachtende und Teilnehmende von fünf Remote- und vier Präsenz-ACs einen Online-Fragebogen aus. **Das Ergebnis in aller Kürze: Unsere Remote-ACs erfüllen einen genauso hohen Qualitätsstandard im Bereich Validität, Akzeptanz und Praktikabilität wie unsere Präsenz-ACs.**

### Methode

In Anlehnung an Schuler et al. (2007), die bereits Personalverantwortliche einschätzen ließen, wie valide, akzeptiert und praktikabel psychodiagnostische Personalauswahlverfahren für die Bewerbenden sind, konstruierten wir unseren Fragebogen. Dessen Kern bestand aus 24 Aussagen, zu denen die Befragten ihre Zustimmung auf einer Skala von 1-5 angaben.

Kategorie	Beispielaussagen
<b>Validität</b> (Berufsbezogenheit, Selektionsfähigkeit, Faking, Beobachtbarkeit)	<ul style="list-style-type: none"><li>„Die Aufgaben des Assessment Centers sind realitätsnah.“</li><li>„Das Assessment Center ermöglicht es, die Eigenschaften des Bewerbers zu beobachten.“</li></ul>
<b>Akzeptanz</b> (Fairness, Transparenz, Atmosphäre, Belastung)	<ul style="list-style-type: none"><li>„Ich habe das Assessment Center als fair wahrgenommen.“</li><li>„Das Assessment Center war anstrengend.“</li></ul>
<b>Praktikabilität</b> (Ökonomie, Organisation, Anforderungen, Durchführung)	<ul style="list-style-type: none"><li>„Die Dauer des Assessment Centers war angemessen.“</li><li>„Ich konnte das Assessment Center ungestört und konzentriert durchführen.“</li></ul>

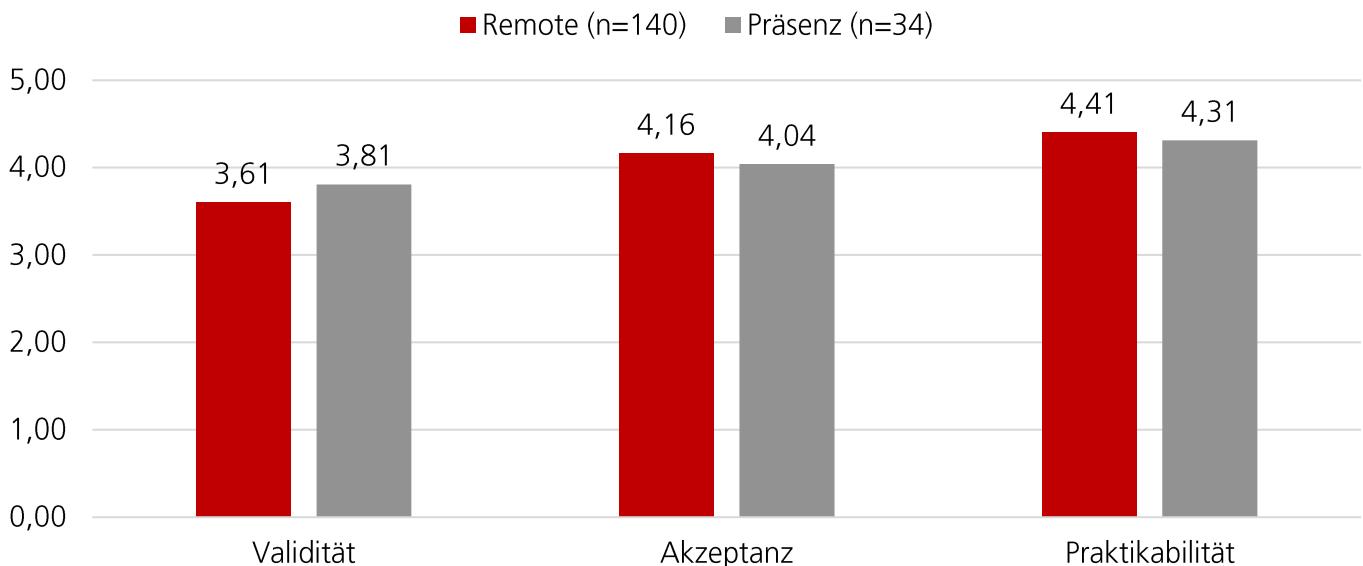


## Ergebnisse

Finden Sie hier eine Zusammenfassung unserer Stichprobe:

<u>Steckbrief der Befragten</u>	
<b>Alter:</b>	16 – 63, Durchschnittsalter beträgt 30 Jahre
<b>Geschlecht:</b>	27% weiblich, 73% männlich
<b>Rolle im AC:</b>	19% Beobachtende, 81% Teilnehmende
<b>Art des Verfahrens:</b>	80% habe an einem Remote-AC und 20% an einem Präsenz-AC teilgenommen
<b>Erfahrung mit ACs:</b>	54% der Befragten nahmen das erste Mal an einem AC teil, 23% haben bereits an einem bis zwei ACs teilgenommen

Welche Erkenntnisse können wir nun auf Basis der Antworten gewinnen? Die nachfolgende Grafik visualisiert die Mittelwertsvergleiche der Validität, Akzeptanz und Praktikabilität bei Remote- und Präsenz-ACs.

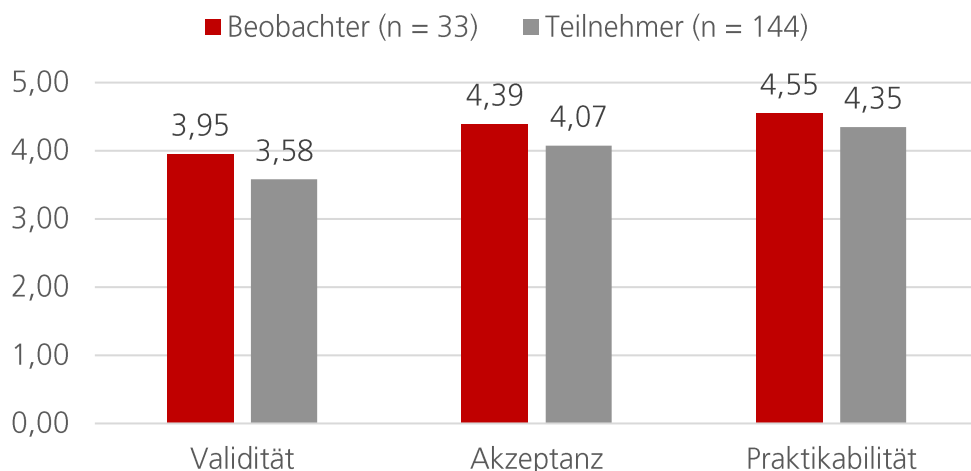


Die Ergebnisse im Detail: Alle durchgeführten ACs wurden im Durchschnitt als sehr valide, akzeptabel und praktikabel von den Befragten eingeschätzt. Insbesondere die Akzeptanz und Praktikabilität schnitt bei Remote- und Präsenz-ACs gleich gut ab. Im Detail empfanden die Befragten ein Remote-AC als genauso fair, transparent und anstrengend wie ein Präsenz-AC (Akzeptanz). Ebenso bewerteten sie bei beiden Verfahrensarten gleichermaßen, dass die Organisation und das Zeitmanagement gut- sowie die Durchführung verständlich und reibungslos waren (Praktikabilität).



Lediglich in der selbst eingeschätzten Validität zeigten sich geringe Unterschiede: Das Präsenz-AC wurde für valider als das Remote-AC gehalten. Ein genauer Blick auf die Daten zeigt, worin dieser Unterschied besteht: Die Befragten hielten Täuschungen eher in Remote-ACs für möglich. Doch die Autoren Melchers, Roulin und Buehl (2020), welche die Täuschung in Auswahlverfahren anhand zahlreicher Studien untersuchten, geben Entwarnung: Die Möglichkeit, in Auswahlverfahren zu täuschen, beeinträchtigt die Vorhersage und Selektion geeigneter Bewerbender nicht.

Sind sich die Beobachtenden und Teilnehmenden denn überhaupt bei den genannten Einschätzungen einig? Um dies herauszufinden, analysierten wir die Daten noch einmal getrennt nach der Rolle, die die Befragten in den ACs einnahmen. Hierbei zeigten sich kaum Unterschiede.



### O-Töne



„Die Abwicklung des ACs in der aktuellen Lage war besser als ich es mir vorgestellt habe. Es gab keine technischen Probleme, die Assistenz hat organisatorisch super durch das AC geführt und die Gespräche mit Moderator und Beobachter waren freundlich und angenehm.“

„Für mich eine überraschend gute Beobachtungsmöglichkeit über das Medium, auch hinsichtlich Körpersprache und Mimik. Es gelingt im Vergleich zu Präsenzveranstaltungen eine noch bessere Konzentration auf den Kandidaten. Ich bin von dieser Form des AC-Verfahrens als Zukunftsmodell überzeugt.“



### Fazit

Die Frage „Remote vs. Präsenz“ können wir vom KI.M Ihnen eindeutig beantworten: Durch unsere [KI.Standards](#) zur Assessment Center-Konzeption und -Moderation bieten wir Remote-ACs in einer gleichwertig hohen Qualität wie Präsenz-ACs an. Unsere Studie zeigt: Sowohl die Beobachtenden als auch die Teilnehmenden bewerten beide Verfahrensarten als sehr valide, akzeptabel und praktikabel.

Bei Fragen zur Umsetzung und Unterstützung Ihres Remote Assessment Centers, wenden Sie sich gerne an unser Beratersteam: [beratersteam@ki-management.com](mailto:beratersteam@ki-management.com)

### Quellen

Melchers, K. G., Roulin, N., & Buehl, A. K. (2020). A review of applicant faking in selection interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 28(2), 123-142.

Schuler, H., Hell, B., Trapmann, S., Schaar, H., & Boramir, I. (2007). Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen: Ein Vergleich über 20 Jahre. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6(2), 60-70.