

The image features a background of a modern office building with a glass facade. In the foreground, the silhouettes of several people in business attire are walking across a highly reflective floor, creating clear reflections. The overall scene is in grayscale, with a soft, hazy atmosphere. The word "avenir" is prominently displayed in the center in a white, lowercase, sans-serif font. A small yellow dot is positioned above the letter 'i'. A thick, curved yellow line underlines the text, starting from the 'a' and ending under the 'r'.

avenir

Gemeinsam bewegen wir Menschen und Organisationen.

7. Zürcher Diagnostik-Kongress – 30. Juni 2022

Das Sexyness-Qualitäts-Dilemma

Unterschiede zwischen automatischen Video-Interviewtools
und etablierten eignungsdiagnostischen Verfahren

Andreas Scheuber, Senior Manager, Avenir Consulting AG
Regula Lättsch, Consultant, Avenir Consulting AG



Ziele dieses Referats



Sie lernen, dass sich Firmen und Organisationen bei der **Personalauswahl** zusehends in einem **Sexyness-Qualitäts-Dilemma** bewegen



Wie gehen der Frage nach, wie **neuartige Online-Assessmentverfahren** mit **etablierten eignungsdiagnostischen Instrumenten** verglichen werden können



Wir stellen den **Avenir Evaluation Framework** vor und zeigen auf, wie **automatische Video-Interviewtools** hinsichtlich Praktikabilität und Wissenschaftlichkeit im **Vergleich zu bekannten Persönlichkeitsinventaren** und **Leistungstests** abschneiden



Agenda

Aktuelle Entwicklungen

Hypothesen

Avenir Evaluation Framework: Erste Ergebnisse

Ausblick

Q&A + Diskussion

Aktuelle Entwicklungen



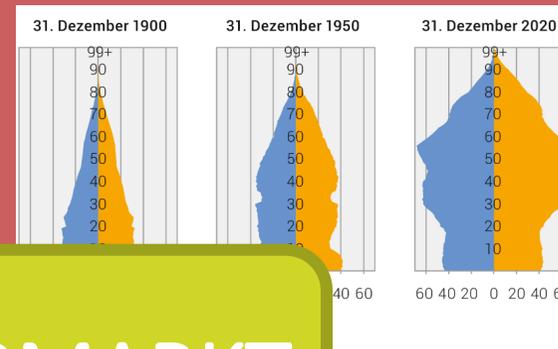
Digitalisierung

Aus Soft-Skills werden Power-Skills



Demographie

Arbeitnehmermangel



ARBEITNEHMERMARKT

Individualisierung

Big Resignation, Corona



Deglobalisierung

Krieg in der Ukraine, Corona, Klimakrise

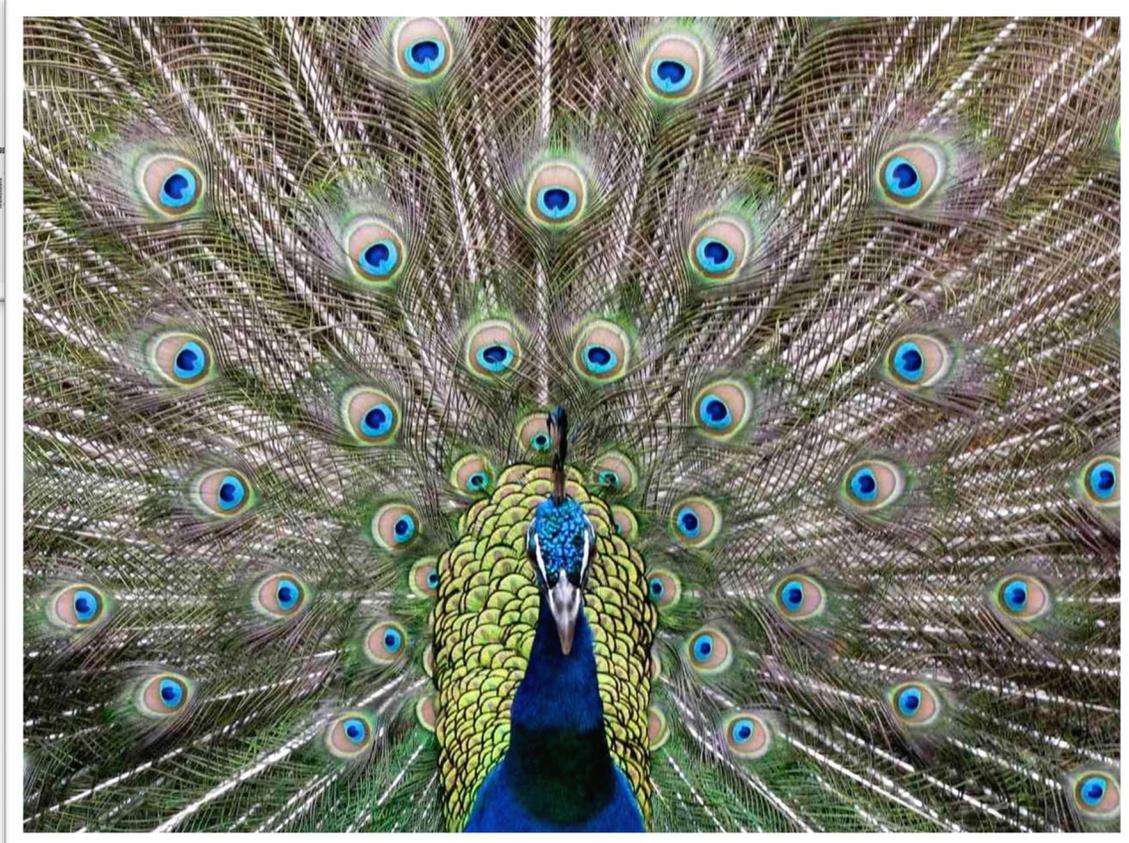


ARBEITNEHMERMARKT



Employer Value Propositions

Three factors that help ensure success.



Hypothesen





Viele neue Anbieter von Assessmentlösungen...

TALENT ACQUISITION

Why Talent Acquisition and Assessment

“MATCH EVERYONE. EVERY DAY. WITHOUT LIMITATIONS.”

Transform volume hiring every step of the way

with a proven digital approach – from apply to hire.

WHERE DO YOU FIT INTO THE WORLD?

We reveal personality from facial images at scale to revolutionize how companies, organizations and even robots understand people and dramatically improve public safety, communications, decision-making, and experiences.

By Guest

AI-based Personality Profiles

Instant AI-generated personality analysis of candidates' Automated Video Interviews

Finding the **right talent**

has never been so easy

Hiring with AI, fairer, faster and better



...mit einigen Fragezeichen

RETAIL

Am sho

By Jeffr



FAIRNESS ODER

Einsatz Künstlicher Intell

BRILLE



BIG FIVE ERGEBNIS

- Offenheit
- Gewissenhaftigkeit
- Extraversion
- Verträglichkeit
- Neurotizismus

Renner Strub
Herausgeber Personalmagazin

r, wer du bist

ma Persönlichkeitsprofile.
Verfahren.

erkeren Drucken Teilen

ow to



r dem Aus

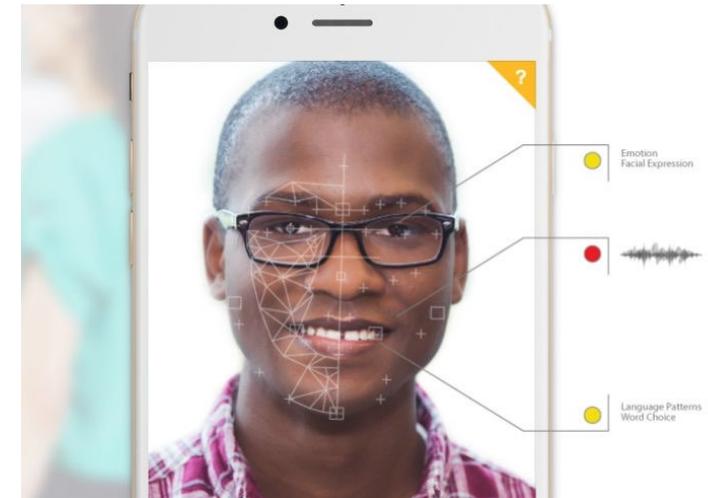
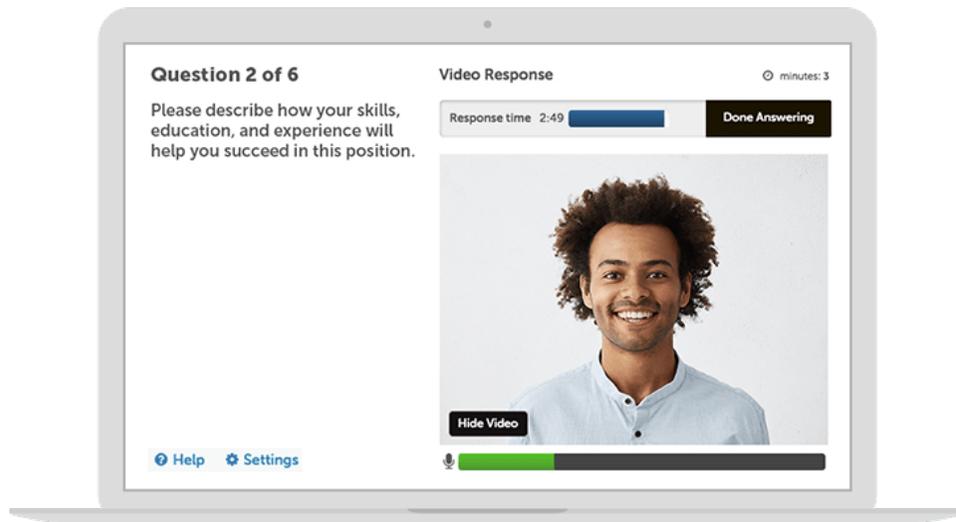


Automatische Video-Interview-Tools

Praxisbeispiel Hire Vue



- Entscheidet mithilfe von KI-Systemen, welcher Jobkandidat*in am besten passt
- 30-minütiges Standard-Assessment: 6 Fragen und Auswertung von bis zu 500.000 Datenpunkten
- Analysiert werden Gesichtsbewegungen, Wortwahl und Stimme
- Scort alle Bewerber*innen und gibt Vorschläge zur Kandidatenauswahl





Hypothesen

Hypothese 1:

Automatische Video-Interview-Verfahren weisen eine höhere Praktikabilität auf als herkömmliche eignungsdiagnostische Verfahren.

Hypothese 2:

Automatische Video-Interview-Verfahren weisen eine tiefere Wissenschaftlichkeit auf als herkömmliche eignungsdiagnostische Verfahren.

Vorgehen





Der Avenir Evaluation Framework **Ziel und Hintergrund**

Das Avenir Evaluation Framework ist ein Hilfsmittel, um **verschiedene Online-Assessmentverfahren**, welche in der Eignungsdiagnostik eingesetzt werden können, anhand vordefinierter Kriterien auf ihre **Wissenschaftlichkeit und Praktikabilität** zu prüfen und die **Verfahren miteinander zu vergleichen**.



Der Avenir Evaluation Framework

Kriterien

Wissenschaftlichkeit

Cluster	Kriterium (Erhebungsgrundlage)	Gewichtung
Validität	Konstruktvalidität	+
	Kriteriumsvalidität	++
	Inhaltsvalidität	+
Reliabilität	Interne Konsistenz	+
Objektivität	Standardisierung Durchführung	++
	Standardisierung Auswertung & Interpretation	++
Theoretische Grundlage	Inhaltlicher Zusammenhang zu beruflicher Leistung	+++
Fairness	Benachteiligung bestimmter Gruppen	++
	Fakeability	+
Normen	Vorliegende Normgruppen/Benchmarks	+

Praktikabilität

Cluster	Kriterium (Erhebungsgrundlage)	Gewichtung
Candidate Experience	Usability (Einfachheit, Look-and-feel)	+++
	Dauer/Anstrengung	++
	Spas/Gamification/Flow	+
	Augenscheinvalidität	+
	Opportunity to perform	+
	Feedback	++
Assessor/ Auftraggeber Experience	Kosten Durchführung pro Tn	+++
	Initialkosten	+
	Usability Durchführung	+
	Individualisierbarkeit	+
Transparenz	Nachvollziehbarkeit der Umsetzung der theoretischen Idee	++
Feedback Kundensicht	Aussagekraft des Ergebnisses; Entscheidungsgrundlage	+++
Datensicherheit	Klare Richtlinien und transparenter Umgang	++



Der Avenir Evaluation Framework

Methodisches Vorgehen

Scope	Verfahren, die den Anspruch stellen, die Eignung einer Person im beruflichen Kontext anhand von Personeneigenschaften zu überprüfen bzw. vorherzusagen . Stichprobe für Initial-Evaluation: 27 Verfahren (vornehmlich aus deutsch-sprachigem Raum)
Grundlage	Beurteilung auf Grundlage öffentlich zugänglicher Informationen zu den Verfahren (d. h. Webpage, Testmanuals u.ä.)
Rater	Arbeits- und Organisationspsychologen mit ausgewiesener praktischer und/oder wissenschaftlicher Erfahrung im Umgang mit eignungsdiagnostischer Verfahren
Rating-Prozess	Jedes Verfahren wird unabhängig und individuell von 2 Ratern anhand der Kriterien beurteilt. Ratingunterschiede die grösser als 1 Skalenpunkt sind werden zwischen den Ratern inhaltlich diskutiert und ggf. angepasst. Für jedes Verfahren werden auf Kriteriumsebene die Mittelwerte der individuellen Ratings gebildet, daraus die gewichteten Mittelwerte zu Wissenschaftlichkeit und Praktikabilität.
Skala	Fünfstufige Skala. 1=keine Informationen zu dem Kriterium vorhanden; 5=das Kriterium ist vollumfänglich erfüllt

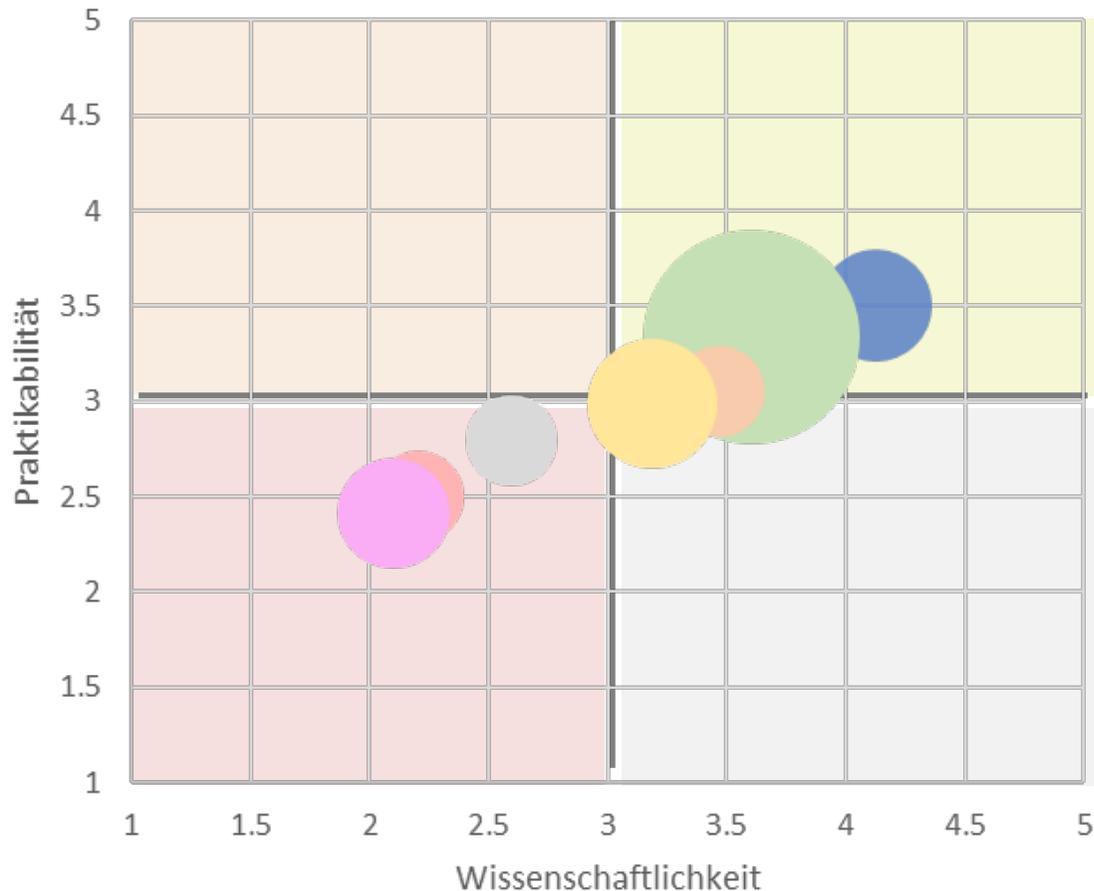
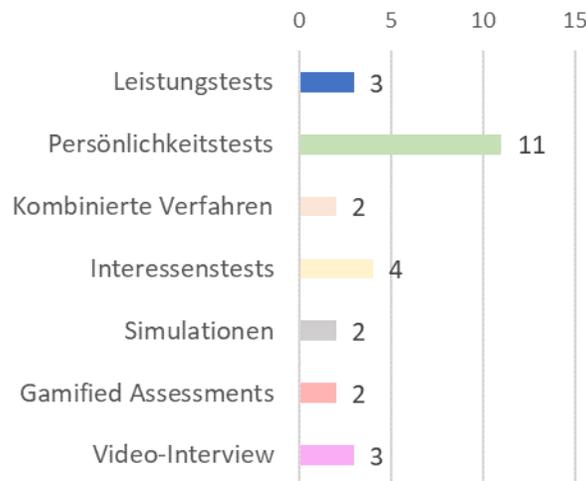
Avenir Evaluation Framework: Erste Ergebnisse



Der Avenir Evaluation Framework

Erste Ergebnisse & Erkenntnisse

Überblick Kategorien

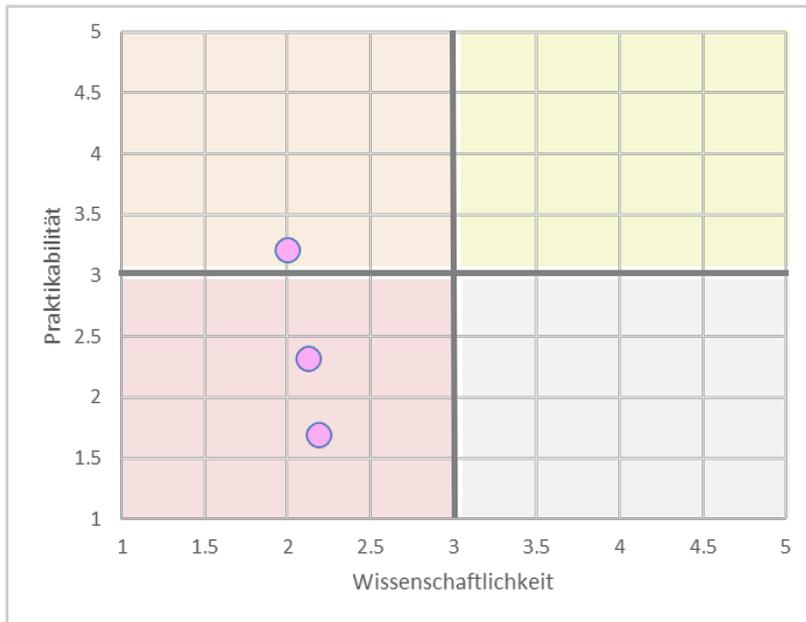




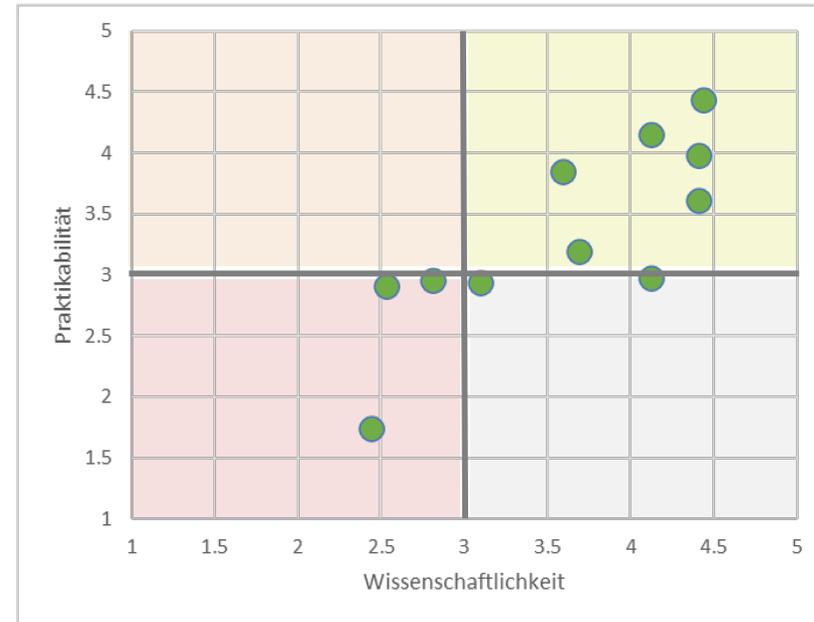
Der Avenir Evaluation Framework

Erste Ergebnisse & Erkenntnisse

Video-Interview-Verfahren



Persönlichkeitstests



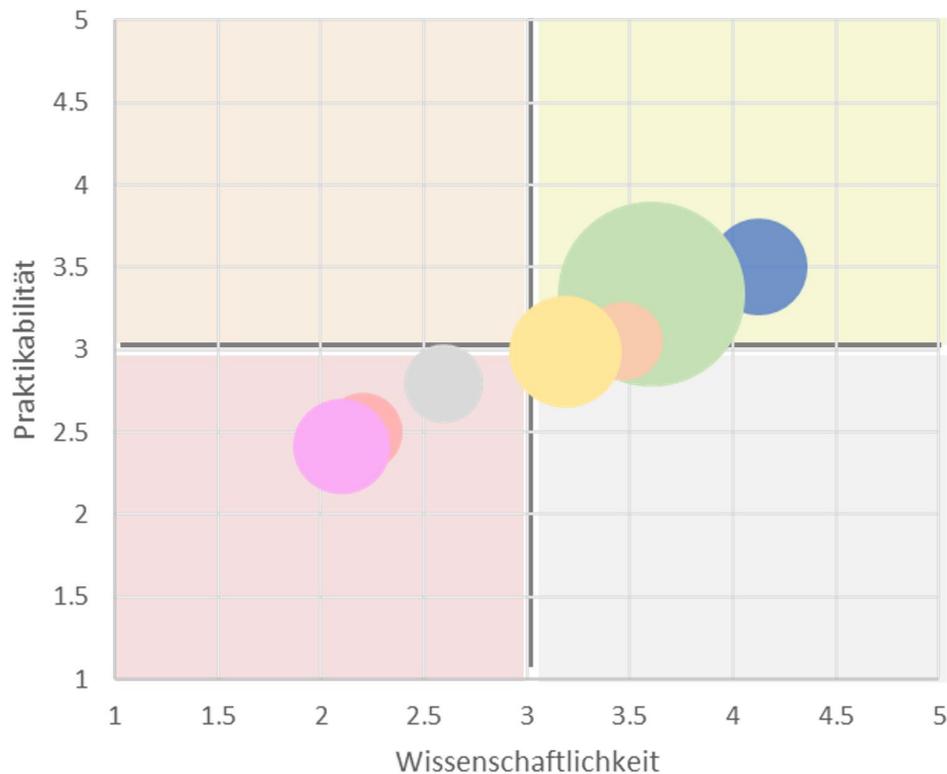
Wichtigste Erkenntnisse:

- Neuartige Verfahren schneiden insgesamt sehr viel schlechter ab, als gut etablierte Verfahren.
- Intransparenz als Teil des Geschäftsmodells: Relevante Informationen sind oft nicht oder nur schwer auffindbar und auszuwerten
- Augen auf beim Einsatz von eignungsdiagnostischen Verfahren!



Der Avenir Evaluation Framework

Erste Ergebnisse & Erkenntnisse



Mögliche Erklärungen für positive Korrelation:

- Stichprobe enthält mehr etablierte Verfahren
- Etablierte Verfahren hatten mehr Zeit für Studien
- Je wissenschaftlicher die Instrumente, desto mehr Geld und Zeit wurden in die Verfahren investiert
- Kriterienauswahl im Evaluation Framework nicht trennscharf
- Bias bei den Ratern: «Wissenschaftlichkeits-Brille»
- (Mangelnde) Verfügbarkeit der Daten als Bias

Konklusion und Ausblick





Erkenntnisse, Anforderungen an Tools und praktische Implikationen

Die untersuchten automatischen Video-Interview-Verfahren schneiden sowohl hinsichtlich Praktikabilität als auch hinsichtlich Wissenschaftlichkeit schlechter ab als herkömmliche eignungsdiagnostische Verfahren.

Hypothese 1: 

Hypothese 2: 

Implikationen für die Praxis:

- Für Personalverantwortliche schwierig zu erkennen, was ein Verfahren verspricht oder tatsächlich hält
- Wenig Transparenz bei neueren Anbietern im Markt
- (Validierungs-)Daten häufig schwierig interpretierbar
- Etablierte Verfahren aktuell häufig zuverlässiger für den Selektionskontext

Anforderungen an KI-basierte eignungsdiagnostische Verfahren:

- Transparenz und Explainability, z. B. hinsichtlich verwendeter Datensätze, Black Box, Validierungsstudien
- Trainings-Datensätze mit kontrolliertem Bias
- Akzeptanz bei Bewerbenden und Auftraggebenden (z. B. Augenscheinvalidität, Opportunity to Perform)
- Verständnis von Fairness (Genauigkeit vs. Fairness)



Q&A und Diskussion



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



Andreas Scheuber
Senior Manager
Avenir Consulting



Regula Lätsch
Consultant
Avenir Consulting