

# Nutzen Sie die Vorteile von Diversity

– gestalten Sie einen Auswahlprozess,  
der für alle Bewerber fair ist.

Fairness und Objektivität sind grundlegend,  
um die Vielfalt in der Belegschaft zu erhöhen

Diversity ist noch immer ein großes Thema und bleibt eine wichtige Aufgabe für Unternehmen. Doch warum sollten Sie sich für Diversity einsetzen?

## Mehr Innovation und Kreativität



Unterschiedliche Ansichten, Ansätze und Erfahrungen können vereint werden, um Innovation und Kreativität zu fördern und die Kundenbindung zu stärken. Studien haben gezeigt, dass Unternehmen mit hoher Diversity in den Management-Teams eine bessere Performance liefern.

## Mehr Toleranz und Inklusion



Diversity in der Belegschaft spiegelt die große Vielfalt am Markt wider.

Eine Unternehmenskultur, die Vielfalt fördert und unterschiedliche Sichtweisen und Perspektiven zulässt, trägt zu einer fundierteren Entscheidungsfindung bei.

## Faire und gerechte Unternehmensmarke



Ob ein Unternehmen seine Mitarbeiter fair behandelt, ist sowohl für die bestehenden Mitarbeiter als auch für die Kunden und potenziellen Bewerber von immer größerer Bedeutung.

## Das Richtige tun – nicht nur in rechtlicher Hinsicht



Diversity ist nicht nur reine Quotenerfüllung.

Vielmehr demonstriert es, dass Chancengleichheit im Unternehmen gelebt wird und leistungsgerechte Beförderung und eine faire Personalauswahl eine Selbstverständlichkeit sind.

## Diversity erreichen

Mehr Diversity in der Belegschaft bedeutet eine stärkere Mischung von Fähigkeiten, Erfahrungen, Sprachen, Wissen, Ansätzen und Arbeitsweisen, die schließlich zu einer höheren Leistungsfähigkeit und damit zu einer besseren Performance des Unternehmens führt. Um diese Vorteile zu erreichen, muss ein Unternehmen:


- ✓ Bewerber aus einem größeren Talentpool anwerben.
- ✓ Sicherstellen, dass alle Kandidaten während des gesamten Auswahlprozesses objektiv und unvoreingenommen beurteilt werden.
- ✓ Allen Mitarbeitern die gleichen Chancen bieten.

Im Zentrum steht Fairness: ein fairer Entscheidungsprozess im Hinblick auf Recruiting, Entwicklungsmöglichkeiten und Beförderungen, der sich ohne persönliche Voreingenommenheit auf die konkreten Stellenanforderungen konzentriert. Die Online Assessments von cut-e basieren auf fairen, wissenschaftlichen Testprinzipien. Wir erforschen unsere Produkte kontinuierlich, analysieren ihre Praxisanwendung und beraten unsere Kunden zu fairen Auswahlverfahren und Prozessen.

## Warum cut-e?

Online durchgeführte Assessments und Tests stellen sicher, dass die Bewertung der Kandidaten objektiv und fair ist. Um dies erfolgreich umzusetzen, benötigen Sie einen erfahrenen Partner, der eignungsdiagnostische und faire Online Assessments anbietet und Sie bei der Einrichtung der Prozesse umfassend beraten kann. Diese sollten zu Ihrer Unternehmenskultur passen und an Ihre unterschiedlichen Positionen und die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen angepasst sein.

- ➔ **Die Eignung eines Kandidaten unabhängig von der Unternehmenssprache feststellen**  
Die Online Assessments in der eigenen Muttersprache zu absolvieren, bietet Chancengleichheit für alle Bewerber. Daher sind die cut-e Tests und Fragebögen in bis zu 40 Sprachen verfügbar – aus denen ein Kandidat selbst wählen kann. Sind jedoch Sprachkenntnisse erforderlich, können die Unternehmen die Sprache auch vorgeben oder Sprachtests einsetzen.
- ➔ **Fairness für alle – auch für Personen mit Lernschwierigkeiten**  
Psychometrische Online Assessments können für Personen mit Lernschwierigkeiten adaptiert werden, um den Prozess fairer zu gestalten. Für einen Bewerber mit Legasthenie kann beispielsweise auf Grundlage des Berichts eines Bildungspsychologen die Testzeit verlängert werden. Dafür ist es wichtig, erst zu analysieren, welche Fähigkeiten wirklich relevant für die Stelle sind, um so u. a. mithilfe von Online Assessment Rücksicht auf mögliche Einschränkungen der Bewerber zu nehmen.
- ➔ **Fairness bei hohen Bewerberzahlen**  
Durch eine automatisierte Auswertung sind Online Assessments besonders dafür geeignet, sie früh im Bewerbungsprozess einzusetzen. Sie ermöglichen einen fairen, standardisierten Ansatz für eine größere Bewerberzahl. So haben alle Kandidaten dieselben Ausgangsvoraussetzungen und erhalten dieselbe Chance.
- ➔ **Bewertungen erhöhen die Objektivität**  
Wenn Bewerber ausschließlich in persönlichen Interviews, per Telefon oder Video Interview beurteilt werden, können Voreingenommenheit und unbewusste Vorannahmen der Recruiter eine Rolle spielen. Durch einen standardisierten Prozess und die automatisierte Bewertung von Online Assessments können solche Effekte vermieden werden.
- ➔ **Mit adaptiven Tests die Bearbeitungszeit verkürzen und die Candidate Experience verbessern**  
Viele Online Assessments von cut-e sind adaptiv. Nach jeder Antwort passt sich der Schwierigkeitsgrad der Tests in Echtzeit an. Dennoch liefern sie ein sehr klares und eindeutiges Bild über die Fähigkeiten des Kandidaten. Auch die Candidate Experience wird verbessert, da das Online Assessment besser auf das Kompetenzniveau des Bewerbers abgestimmt ist und ihm die Aufgaben so weder zu schwer noch zu leicht fallen.
- ➔ **Performance vorhersagen**  
Online Assessments im Hinblick auf die Vorhersage des beruflichen Erfolgs bieten die höchste prädiktive Validität. Seit Jahrzehnten wird dies durch Studien immer wieder unter Beweis gestellt.
- ➔ **Durch individuelle Tests Betrug minimieren**  
Alle Online Assessments von cut-e nutzen einen Aufgabengenerator oder Aufgabenpools. Das bedeutet, dass sich zwei Tests von cut-e niemals gleichen, damit kein Kandidat Vorteile hat. So werden Lerneffekte reduziert und das Risiko minimiert, dass Antworten weitergegeben werden. Das wiederum führt zu einem fairen und objektiven Prozess.
- ➔ **Kandidaten ermöglichen, sich überall und jederzeit zu bewerben und einen Test zu absolvieren**  
Online Assessments von cut-e können nahezu überall und jederzeit durchgeführt werden – sogar auf dem Handy oder Tablet. Daher sind sie leichter zugänglich als traditionelle Methoden wie Interviews oder Assessment Center, die erst später im Bewerbungsprozess eingesetzt werden sollten.



**Sprachverfügbarkeit**  
Das System, die Tests und Fragebögen sowie die Reports stehen in zahlreichen Sprachen zur Verfügung. Die Sprachversionen werden fortlaufend ergänzt oder auf Anfrage entwickelt.



**Verfügbare Normgruppen**  
Die internationalen und lokalen Normgruppen werden kontinuierlich aktualisiert und um neue erweitert.

Sie wollen mehr dazu erfahren? Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website:  
[www.cut-e.de/diversity](http://www.cut-e.de/diversity)



**Über cut-e:** Seit 2002 am Markt und internationaler Anbieter von Online Assessments, unterstützt cut-e Unternehmen in der Personalauswahl und -entwicklung dabei, Talente zu identifizieren, die zum Unternehmenserfolg beitragen. Seit Mai 2017 gehört cut-e zu Aon plc (NYSE). cut-e und Aon, als Aon's Assessment Solutions, führen jährlich 30 Millionen Online Assessments in 90 Ländern und 40 Sprachen durch.

smart. valid. preferred.

cut-e.de

**cut-e**  
an Aon company