



TECHNISCHE HOCHSCHULE
OSTWESTFALEN-LIPPE
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES
AND ARTS

Fachbereich Medienproduktion

Sommersemester 2021

Abgabedatum: 19.08.2021

Tafelrunde - Rahmenbedingungen für Tabletop Roleplaying Games bei der Anwendung für Assessments in der Personalakquise

Bachelorarbeit

Fabius Dulisch

Matrikelnummer: 15399041

fabius.du@gmail.com

Seminar

Modulnummer: 2056

Prüfer

Prof. Dr. Guido Falkemeier

Zweitprüfer

Prof. Dr. Josef Löffl

Vorwort

Das Tabletop Roleplaying Games zum Thema meiner Arbeit geworden sind, ist kein Zufall. Unzählige Stunden habe ich mit Freunden beim gemeinsamen Geschichtenerzählen verbracht, in denen wir magische Welten entdeckt, Bösewichte bekämpft, Niederlagen erlitten und Siege errungen haben. Unsere Erlebnisse in der fiktiven Spielwelt begleiten mich noch heute, eine Beobachtung die zwei meiner Freunde und Mitstreiter auch an sich selbst feststellen konnten. Wir hatten das Gefühl unsere sozialen Fähigkeiten durch das Spiel zu stärken, sowie uns und unsere Mitspieler besser einschätzen zu können. Unser Interesse geweckt, fingen wir an zu recherchieren. Ohne einen konkreten Plan, aber mit ersten Statistiken und dem Gründerstipendium NRW bewaffnet, gründeten wir unsere Firma *Tafelrunde*, um ein TTRPG zur Feststellung der Berufseignung zu entwickeln.

Genau hier setzt meine Arbeit an, denn vor der Entwicklung sollte man wissen, *ob* und *wie* so ein Spiel umgesetzt werden kann. Das Ziel dieser Arbeit ist somit die Beantwortung der Frage: *Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit ein Tabletop Roleplaying Game spielerisch und zuverlässig die Berufseignung eines Spielers überprüft?*

Mir ist dabei besonders wichtig *ergebnisoffen* zu arbeiten. Zu diesem Zweck werden Grundlagen, Definitionen und weitere Bestandteile aus Spielforschung, Personalwesen, Psychologie und Pädagogik erläutert, um daraus resultierende Herausforderungen ableiten zu können.

An dieser Stelle möchte ich meinen Begleitern für ihre Unterstützung danken. Besonderer Dank geht an meine beiden Betreuer, Prof. Dr. Guido Falkemeier und Prof. Dr. Josef Löffl, deren Rat und Anleitung diesen Schritt erst möglich gemacht haben. Zudem möchte ich der *bezaubernden Belegschaft* und allen anderen Unterstützern unserer Gründung danken, ohne deren Hilfe ich diese Arbeit nicht geschafft hätte.

Geschlechtergerechte Sprache

In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulinum verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Inhalt

1. Das Spiel	5
1.1. Was sind Spiele?	5
1.2. Zusammenfassende Definition	9
1.3. Was sind Rollenspiele?	9
1.4. Grundlagen eines Tabletop Roleplaying Game	13
1.5. Rollenspiele in Therapie und Bildung	18
2. Personal und Assessment	23
2.1. Anforderungsanalysen	23
2.2. Berufseignungsdiagnostik	30
2.3. Kritikpunkte gängiger multimodaler Methoden	37
2.4. Rollenspiele im Assessment	41
3. Ein TTRPG im Kontext des Assessments	43
3.1. Herausforderungen als Spiel	43
3.2. Herausforderungen als Assessment	46
3.3. Zusammenfassung der Rahmenbedingungen	48
3.4. Mögliche Anwendungen	48
4. Fazit	52
Literaturverzeichnis	54
Abbildungsverzeichnis	57
Eidesstattliche Erklärung	58

1. Das Spiel

Ein Gedankenexperiment: Spaziert man durch den Stadtpark, kann man Beobachtungen wie diese machen: Einige Kinder haben im Sandkasten eine *Bäckerei* aufgebaut und verkaufen Kuchen aus Sand an ihre Eltern, eine Gruppe junger Erwachsener schlagen auf dem Volleyballfeld einen Ball übers Netz und daneben treffen sich ältere Mitbürger zu einer Partie Schach.

Beobachtet man diese Aktivitäten, erkennt man sie alle als Spiel. Tatsächlich scheinen wir Menschen Spiele instinktiv als solche begreifen zu können (Huizinga, 1987/1938). Dabei ist es nicht einmal nötig, die Regeln zu kennen. Wie kommt das?

Dieses erste Kapitel erläutert die verschiedenen Definitionen des Spiel, sowie seine Unterarten der Rollenspiele.

1.1. Was sind Spiele?

Es gibt zwei Ansätze diese Frage zu beantworten. Die funktionsorientierte Betrachtungsweise, basierend auf der biologischen Verhaltensforschung, und die strukturdynamische Betrachtungsweise aus den Geisteswissenschaften.

Funktionsorientierter Ansatz

Die Funktionstheorie betrachtet das Spiel als eine evolutionäre Funktion von Lebewesen. Spielen ist hier als ein natürliches Werkzeug dargestellt, um biologische Notwendigkeiten von Tier und Mensch zu befriedigen.

Groos (1922, zitiert nach Institut für Ludologie, o. D.) nennt dafür drei Funktionen des Spiels: *Einübung*, *Ergänzung* und *Entspannung*. Gerd Schäfer (2006) fasst zusammen, dass *Einübung* beim Üben von Trieben hilft, *Ergänzung* spielerisches Experimentieren mit der Umwelt ermöglicht und *Erholung* einen Gegensatz zum ernsten Lebensalltag bietet.

Im späteren Verlauf des letzten Jahrhunderts wurde diese Theorie von Bernhard Hassenstein ergänzt. Hassenstein (1980) macht die Beobachtung, dass das Spiel von der Selektion, der natürlichen Auslese, aussortiert worden wäre, wenn es ausschließlich Lebensbedürfnisse befriedigen soll. Es muss also eine weitere Funktion darüber hinaus erfüllen. Um dieser auf den Grund zu gehen, betrachtet er das Spielverhalten als *aktiven Informationserwerb* (Hassenstein, 1980, S. 121). Das Lebewesen soll möglichst uneingeschränkte Erfahrungen machen, ohne eine Vorauswahl zwischen *voraussichtlich nützlich* oder *biologisch wertfrei* zu treffen (Hassenstein, 1980, S. 121).

Hassenstein (1980) zieht den Schluss, dass dieser Informationsgewinn für einen möglichen zukünftigen Nutzen stattfindet und deshalb einen eigenen Antrieb braucht, getrennt von einer direkten Triebbefriedigung. Zusammengefasst: Der Informationsgewinn von Spielen dient der Zukunft des Lebewesens und nicht mit akuten physischen oder biologischen Bedürfnissen. Dieser muss also folglich eine „augenblickliche Befriedigung in sich selbst tragen“ (Hassenstein, 1980, S.123). Spiele müssen also sofort neue Eindrücke belohnen.

Strukturdynamischer Ansatz

Wenn wir jedoch an das Gedankenexperiment zurückdenken, können die aufgelisteten Funktionen des Spiels nicht komplett der Frage gerecht werden, warum wir Volleyball spielen, Sandkuchen verkaufen und Schach spielen gedanklich miteinander verbinden. Johan Huizinga (1987/1938) schreibt zu den Ansätzen der Funktionstheorie:

Die Antworten, die hier erteilt werden, schließen sich keineswegs aus. ...' Hieraus folgt aber, daß sie nur Teilerklärungen sind. Wäre eine von ihnen entscheidend, dann müßte sie die anderen entweder ausschließen oder in einer höheren Einheit umfassen und aufnehmen (Huizinga, 1987/1938, S. 10).

Die strukturdynamische Betrachtung des Spiels beginnt mit dieser Feststellung. Dabei wird nach generellen Merkmalen aller Spiele geschaut, unabhängig von ihrer Funktion (Schäfer, 2006). Die Überlegung dabei ist, dass die Inhalte und Funktionen des Spiels austauschbar sind und keine Auswirkung darauf haben, ob eine Handlung als Spiel gewertet werden kann. Somit müssen die Gemeinsamkeiten unabhängig von Inhalt und Funktion liegen (Schäfer, 2006). Beim Versuch das Spiel in bestehende und bekannte Strukturen wie Moral, Tugend, Sünde oder Kultur einzuordnen, muss man jedoch feststellen, dass sich das Spiel nirgendwo komplett einordnen lässt und demnach in eine eigene Kategorie gehört (Huizinga, 1987/1938). Für Huizinga (1987/1938) ist das Spiel ein alleinstehendes Phänomen der tierischen und menschlichen Welt. Und da sich spielen mit keiner anderen Handlung vergleichen lässt, stellt diese Arbeit eigentlich die falsche Frage. Es sollte nicht gefragt werden: *Was sind Spiele?* Sondern: *An welchen Kennzeichen erkennen wir ein Spiel?*

Eigenschaften von Spielen

Diese neue Frage beschäftigt sich mit den konkreten Bestandteilen und Regeln, ab wann eine Handlung als ein Spiel wahrgenommen wird (Schäfer, 2006). Huizinga (1987/1938) arbeitet fünf solcher Kennzeichen heraus:

1. Spielen ist freiwillig

„Alles Spiel ist zunächst und vor allem *ein freies Handeln*. Befohlenen Spiel ist kein Spiel mehr“ (Huizinga, 1987/1938, S.16). Diesen Punkt setzt er allen weiteren voraus. Jemanden zum Spielen zu zwingen macht aus dem Spiel eine befohlene Aufgabe, ein Diktat. Zwingt man jemanden zum Mitspielen, wird dieser unfreiwillige Mitspieler häufig zum Spielverderber (Rehfeld, 2020).

2. Spielen ist ungewöhnlich

Spiele sind eine *ungewöhnliche* Handlung, die sich erkennbar vom *gewöhnlichen* Leben unterscheidet (Huizinga, 1987/1938). Es kann also zwischen der Realität des Lebens und der Fiktion des Spiels eindeutig unterschieden werden.

Auch Schäfer fasst diesen Umstand auf, sieht die beiden Realitäten der inneren Spielwelt und der äußeren Welt jedoch als verbunden an: „Im Spiel wird innere Welt mit äußerer Welt verbunden. ‚...‘ Innere und äußere Muster überlagern sich und bilden Metamuster: das Spiel, die Spielphantasien“ (Schäfer, 2006, S. 38). Mit *Mustern* sind die verschiedenen Verknüpfungen zwischen der Spielwelt und der physischen Welt gemeint. Diese können sich überlagern, wie z.B. ein *gewöhnlicher Stock* der äußeren Welt, der zum *ungewöhnlichen Schwert* der inneren Welt werden kann.

3. Spielen ist räumlich und zeitlich begrenzt

Wenn das Spiel sich also vom gewöhnlichen Leben abgrenzt, braucht es auch eine räumliche und zeitliche Grenze. Ansonsten würde es ja selbst zum gewöhnlichen Leben werden, wenn es dauerhaft anhält und überall stattfindet (Huizinga, 1987/1938). Bei der zeitlichen Begrenzung wird hier von einer Bewegung, einem „Auf und Nieder, ein Abwechseln, eine bestimmte Reihenfolge“ gesprochen (Huizinga, 1987/1938, S.18). Sie legt dabei fest, wann das Spiel anfängt und endet. Dieser dynamische Spielfluss kann durch die Spieler aufrechterhalten werden, solange sie weitere Spielimpulse hinzufügen (Schäfer, 2006).

Die räumliche Begrenzung ist das Spielfeld. Dieses Spielfeld kann dabei materiell sein, wie ein Fußballfeld, oder ideell, wie beim Merkspiel *Ich packe meinen Koffer* (Huizinga, 1987/1938). Da Huizinga (1987/1938) das Spiel als eigenen Kulturbegriff sieht, erweitert er diese Definition:

Die Arena, der Spieltisch, der Zauberkreis, der Tempel, die Bühne, die Filmleinwand, der Gerichtshof, sie sind allesamt der Form und Funktion nach Spielplätze, d.h. geweihter Boden, abgesondertes, umzäuntes, geheiligtes Gebiet, in dem besondere

Regeln gelten. Sie sind zeitweilige Welten innerhalb der gewöhnlichen Welt, die zur Ausführung einer in sich abgeschlossenen Handlung dienen (Huizinga, 1987/1938, S.18-19).

Rehfeld (2020) modernisiert und erweitert diese Definition, indem er zusätzlich auch Level aus Computerspielen und zeitgebundene Aufgaben mit aufnimmt. Am Ende steht der Begriff des *Spielraums*, der Zusammenschluss aus zeitlicher und räumlicher Grenze, in der sich ein Spiel entfalten kann (Rehfeld, 2020).

4. Spiele sind Wiederholbar

Solange die Spieler die Regeln kennen, können sie das Spiel so oft sie wollen wiederholen und es an nachfolgende Spieler überliefern (Huizinga, 1987/1938).

Zudem weist ein Spiel bei jeder Wiederholung eine Dynamik auf, die Rehfeld (2020) auch als ein *Hin und Her* bezeichnet. Gemeint ist damit, dass bei jedem Durchlauf dasselbe passiert, jedoch immer ein bisschen anders als beim vorherigen Durchlauf (Rehfeld, 2020). Ein Beispiel für das *Hin und Her* wäre z.B. ein Tennisspiel, bei dem der Ball von beiden Spielern über das Netz geschlagen wird, jedes mal mit einer Variation in Flugbahn und Geschwindigkeit. Bei Rehfeld (2020) liegt der Sinn mancher Spiele sogar zum großen Teil in dieser Wiederholung, wie z.B. beim Betrachten von gleichmäßigen Wellen am Ufer.

Auch Hassenstein (1980) konnte bei tierischem Spiel die Wiederholung feststellen; wie Otter oder Dachse die Eisabhänge immer wieder herunter rutschen oder Seelöwen, die Steinchen in die Luft werfen um sie wieder zu fangen. Auch das klassische *Stöckchen holen* zwischen Hundehalter und Hund ist ein Beispiel für die Wiederholbarkeit von Spielen.

5. Spielen ist spannend

„Das Spiel bindet und löst. Es fesselt. Es bannt, das heißt: es bezaubert“ (Huizinga, 1987/1938, S. 19). Mit binden und lösen ist die Spannung gemeint, die in Ungewissheit oder Chance zu finden ist. Folgt man hier Rehfelds (2020) Gedanken aus Punkt vier; dass immer das Gleiche passiert, jedoch bei jedem Durchgang anders, sieht man direkte Parallelen. Die Ungewissheit, ob der Durchgang auch dieses mal wieder zur Auflösung kommt, sorgt für Spannung.

1.2. Zusammenfassende Definition

Man kann nun mit diesen Merkmale die Ursprungsfrage der Arbeit - *Was ist ein Spiel?* - beantworten:

Spiel ist eine freiwillige Handlung oder Beschäftigung, die innerhalb gewisser Grenzen von Zeit und Raum nach freiwillig angenommenen, aber unbedingt bindenden Regeln verrichtet wird, ihr Ziel in sich selber hat und begleitet wird von einem Gefühl der Spannung und Freude und einem Bewußtsein des ‚Andersseins‘ als das ‚gewöhnliche Leben‘ (Huizinga, 1987/1938, S. 37)

1.3. Was sind Rollenspiele?

Warwitz und Rudolf (2013) beschreiben Rollenspiel als die Möglichkeit, ein anderes Wesen zu verkörpern. Es geht also um Nachahmung oder das Hineinversetzen in eine andere Rolle. Eine einheitliche, allumfassende Definition ist jedoch deutlich schwerer zu formulieren (Zagal & Deterding, 2018). Laut Zagal und Deterding (2018), liegt dies vor allem daran, dass *Rollenspiel* als Oberbegriff vieler verschiedener Spielarten genutzt werden kann, die ähnliche Merkmale aufweisen. Ihr Vorschlag einer erweiterten Definition:

Role-playing games is a word used by multiple social groups to refer to multiple forms and styles of play activities and objects revolving around the rule-structured creation and enactment of characters in a fictional world. Players usually individually create, enact, and govern the actions of characters, defining and pursuing their own goals, with great choice in what actions they can attempt. The game world usually follows some genre fiction theme and is managed by a human referee or computer. There are often rules for character progression, tasks, and combat resolution (Zagal & Deterding, 2018, S. 95).

Zusammenfassend betrachtet diese Arbeit Rollenspiel also als ein Nachahmungsspiel, bei dem der Spieler die Rolle eines Charakter innerhalb einer fiktiven Realität einnimmt und über ein hohes Maß an Entscheidungsfreiheit über die Handlungen dieses Charakters verfügt.

Beispiele für Rollenspiele

Da Nachahmung oder Übernahme einer Rolle auf viele verschiedene Arten ausgeführt und erreicht werden kann, hat sich der Rollenspielbegriff in vielfältige Genres aufgespalten (White et al., 2018). Hier sind einige Beispiele für bekannte, oder gesellschaftlich besonders sichtbare Unterarten des Rollenspiels:

Theater

Eric Bentley (1991, S. 149) fasst Theaterspiel zusammen als „A verkörpert B, während C zuschaut“. Person A schlüpft also in die Rolle dieser Person B und handelt so *als ob* sie diese Person B tatsächlich ist, während eine oder mehrere Personen C dies beobachten. Theater ist die wohl älteste Art der Rollenspiele, zusammen mit dem kindlichen Spiel (Huizinga 1987/1938; Warwitz & Rudolf, 2013; Günther, 2018).

Puppenspiel / Kasperletheater

Zum Puppenspielen zählen Puppen und dazu passende Miniaturwelten, sowie Plüschtiere oder Figürchen. Die Spielmöglichkeiten umfassen unter anderem die Puppen zu umsorgen, sich in sie hinein zu versetzen oder andere mit ihnen zu unterhalten. Je nachdem, welche Rolle die Puppe oder Figur einnehmen soll, können die Spieler sie zum Freund, Feind, Glücksbringer, Kind, Erwachsenen, Wunsch- oder Schreckensgestalt machen. Eine Mischung aus dem Puppenspiel und Theater ist das Kasperletheater (Warwitz & Rudolf, 2013).

Cosplay

Bei einem Besuch der Gamescom Computerspielmesse in Köln, der Japantage in Düsseldorf oder der Buchmessen in Frankfurt und Leipzig fällt einem mit Sicherheit Folgendes auf:

„...! eine Vielzahl von verkleideten jungen Menschen zwischen 15 und 30 Jahren. Sie betreten kostümiert das Gelände und zeigen sich. Die Motive sind den Ansätzen *Cosplay, Manga und Anime* entlehnt und häufig in aufwendig selbstgefertigten Kostümen realisiert. Vorbilder sind spezielle Figuren aus japanischen Comics, detailgetreu nachgeahmt (Günther, 2018, S. 9).

Cosplay, eine japanische Wortzusammenstellung aus den englischen Wörtern *costume* und *play* (Duden, 2021), reicht auch über die Manga-Kultur hinaus. Charaktere aus Videospielen und anderen Medien werden ebenfalls in Cosplays umgesetzt (Breiner, 2019). Es hilft jungen Menschen sich im sozialen Geflecht einzuordnen, einen Ort zu haben, an den sie gehören

(Truong und Gaudet, 2020). Zusätzlich hat es als Rollenspiel einen bildenden Effekt, dadurch, dass man die Welt aus einem anderen Blickwinkel betrachtet und Verhaltensmuster ändert (Truong & Gaudet, 2020).

Neben dem Cosplay gibt es auch eine ganze Reihe weiterer Kostümspiele. Günther (2018) schreibt beispielsweise von der *Steampunk* Szene, in der sich Erwachsene aufwendige Kostüme anfertigen, die in das Genre der Retro-Science-Fiction passen. Ganz abgesehen von den alljährlichen *Karneval-, Faschings-* und *Halloweenfesten*, bei denen sich Millionen Menschen verkleiden.

Live-Action Role-Playing (LARP)

Zagal & Deterding (2018) definieren Live-Action Role-Playing (LARP / Larping) als ein Rollenspiel in dem Spielergruppen gemeinsam in die Rolle von Charakteren schlüpfen und die Handlungen dieser Charaktere physisch ausspielen. Larping findet meist in organisierten Events statt und kann eine Handvoll bis tausende Teilnehmer haben (Zagal & Deterding, 2018). Dabei wird großer Wert auf Immersion gelegt, in Form von passenden Schauplätzen und Kostümen. Zudem gibt es feste Regeln zur Aufrechterhaltung der Immersion, des Spielspaßes und der Spielersicherheit (Harviainen et al., 2018).

Das Thema oder Genre des LARP-Events kann dabei laut Harviainen et al. (2018) alles mögliche sein: Fantasy, Horror, Sci-Fi, Familiendrama, historische Geschichte oder Weiteres. Unter Larping fallen klassische Fantasy Abenteuer mit Rittern und Orks, aber beispielsweise auch Krimi-Dinner, bei denen Spieler in vorgegebenen Rollen von Dinnergästen schlüpfen, die gemeinsam einen Mord aufzuklären haben (Harviainen et al., 2018).

Computerspiele

Natürlich gibt es Rollenspiele nicht nur in der physischen Welt. Auch im digitalen Raum kann man sich in andere Rollen hineinversetzen. Breiner (2019) schreibt darüber, dass man sich als Spieler in Computerrollenspielen mit einem Spielcharakter identifiziert.

Auch Rollenspiele am Computer fächern sich in eigene Genres auf. Angefangen bei *play-by-post* oder *play-by-message* Schreibrollenspielen, bei denen Spieler in Foren, Blogs oder per Mail mit einzelnen Beiträgen oder Nachrichten eine gemeinsame Geschichte ausformulieren, bis hin zu den gigantischen *Massive Multiplayer Online Role Playing Games* (MMORPGs), den meistgespielten Computerrollenspielen, in denen Spieler über das Internet in einer gemeinsamen Welt mit- und gegeneinander spielen (Breiner, 2019, S.47). Bekannte MMORPGs sind Industriegiganten wie *World of Warcraft*, *Neverwinter*, *Guild Wars* oder *EVE Online* (Chen et al., 2018).

Ein frühes Beispiel für Computer Rollenspiele sind die Multi-User-Dungeons (MUDs) aus den 80er Jahren. Diese Online-Textabenteuer bestanden aus einer Geschichte, mit der man mit einfachen Befehlen interagieren konnte (wie *go south*, oder *attack monster*) um im Text beschriebene Hindernisse zu überwinden (Chen et al., 2018; Breiner, 2019).

Choose your own adventure (CYOA)

Choose your own adventure (CYOA oder Spielbücher) ist eine Buchreihe des Verlags Bantam Books (Chooseco LLC, 2021). Das erste CYOA war *Sugarcane Island* (z.Dt: *Die Insel der 1000 Gefahren*) und erschien 1976 bei Vermont Crossroads Press (Chooseco LLC, 2021).

In einem Spielbuch entscheidet der Leser über die Handlungen des Protagonisten der Geschichte (Haase, 2008). Dafür teilen sich diese Bücher zwei Arten von Inhalt auf:

- Seiten die einen Teil der Geschichte erzählen und danach eine Entscheidung verlangen, für die man zu einer anderen, angegebenen Seite springen soll;
- Seiten die ein Ende der Geschichte darstellen, nach denen keine weiteren Entscheidungen angegeben werden (Cyoa, o. D.).

Diese Entscheidungs- und Endseiten könnte man weiter unterscheiden an der Anzahl von gegebenen Handlungsalternativen oder ob es sich um moralisch *gute*, *schlechte* oder *neutrale* Enden handelt (Cyoa, o. D.). CYOA Bücher haben dabei absichtlich mehrere Enden (Chooseco LLC, 2021).

Spielbücher haben somit einen identischen Spielstil zu Soloabenteuern von Tabletop Roleplaying Games, wie z.B. zu den Soloabenteuern des Spiels *Das schwarze Auge* (DSA) (Haase, 2008). Sie sind unter anderem geschrieben worden um eine neue Generation an Spielern auf Rollenspiele aufmerksam zu machen und erfreuen sich mit Millionen verkaufter Kopien großer Beliebtheit (MacCallum-Steward et al., 2018; Chooseco LLC, 2021).

Pen & Paper / Tabletop Roleplaying Games

Fantasy Rollenspiel, Pen & Paper Rollenspiel, Tabletop Roleplaying Game (TTRPG), alle diese Bezeichnungen sind Synonyme für dieselbe Art von Spiel (Haase, 2008; White et al., 2018): Eine Gruppe von Spielern nimmt jeweils einen fiktiven Charakter an, einen sogenannten Helden, der mit den anderen Spielercharakteren zusammen ein Abenteuer erlebt. Dabei wird das Spiel durch einen gemeinsamen Dialog der einzelnen Heldenrollen gespielt (Haase, 2008; White et al., 2018). Anders als bei *play-by-post* oder anderen Schreibrollenspielen findet dieser Dialog jedoch *vis-à-vis* statt, also gemeinsam an einem Spieltisch. Das Rollenspiel wird durch Dialog, Mimik und Gestik betrieben und nicht wie im Theater oder

LARP durch den ganzen Körper dargestellt (Haase, 2008). Da bei diesem Rollenspiel der Fokus auf dem Dialog liegt, kann ein Pen & Paper auch gut über Videoanruf oder -chat gespielt werden.

Pen & Paper wird dabei in mehrstündigen Sitzungen gespielt, die als *Session*, *Spieleabend* oder *Runde* bezeichnet werden können (White et al., 2018). Spiele, die mehrere Sitzungen überspannen, werden als *Abenteuer* bezeichnet. Mehrere *Abenteuer* hintereinander, die eine zusammenhängende, überspannende Geschichte erzählen, heißen *Kampagnen* (White et al., 2018). Es gibt auch Spiele, die nur eine Sitzung lang andauern. Sogenannte *One-Shots*, eine Anspielung auf „Ein Versuch“, sollen nur einmal gespielt werden, ohne Wiederholungen (Harviainen et al., 2018).

TTRPGs sind eine Entwicklung aus den militärischen Planspielen, bei denen auf einem Spielbrett einzelne Truppen in strategischen Zügen bewegt werden (White et al., 2018). Aus diesen Planspielen entwickelte Gary Gygax 1968 ein Schlachtenspiel im *Herr der Ringe* Universum und schließlich das Fantasy Rollenspiel *Dungeons & Dragons*, kurz: *D&D*. Auf dem deutschsprachigen Markt ist 1984 das TTRPG *Das schwarze Auge* (*DSA*) erschienen (Haase, 2008).

Wie im Abschnitt zu *Choose your own adventure* beschrieben (1.3.), können TTRPGs auch einzeln gespielt werden, in Form von Spielbüchern. Hierbei ändert sich jedoch die Art und Weise wie gespielt wird: Von einem dialogbasiertem Austausch, zu einer festgeschriebenen Auswahl von vorgegebenen Handlungsalternativen. Deshalb geht diese Arbeit fortlaufend von einer TTRPG-Spielergruppe mit mindestens zwei Teilnehmern aus (Spieler und Spielleiter).

1.4. Grundlagen eines Tabletop Roleplaying Game

Da TTRPGs der Gegenstand dieser Arbeit sind, werden hier die gängigen Spielregeln zusammengefasst. Pen & Paper sind dialogbasierte Rollenspiele (1.3.). Deshalb ist eine ausschließlich theoretische Auseinandersetzung mit ihnen keine leichte Aufgabe. Jedes TTRPG hat seine eigenen Regeln, die unterschiedlich komplex ausfallen (Haase, 2008). Haase beschreibt deshalb eine Reihe an Regeln und Eigenschaften, die über den bunten Markt an Rollenspielen gleich bleiben. Als Beispiel dafür soll hier zusätzlich das Grundregelwerk der fünften Edition von *Dungeons & Dragons* (*D&D 5e*) dienen, welche 2014 bei Wizards of the Coast erschien.

1. Man spielt einen Charakter

Bevor das Rollenspiel beginnen kann, braucht man eine Rolle. Die Rolle ist die Grundvoraussetzung jedes Rollenspiels (1.3.). Jeder Spieler, außer dem Spielleiter, muss einen Spielcharakter erschaffen, eine Spielfigur (Haase, 2008). Dafür könnte der erste Schritt das Ausdenken eines Archetypen sein, den man gerne spielen wollen würde. Wie z.B. der mutige Kämpfer oder der übermütige Magier (Wizards of the Coast, 2014). Der Spielleiter nimmt dabei eine spezielle Rolle unter den Spielern ein. Er ist für die Rahmenhandlungen zuständig, wie z.B. das Beschreiben der fiktiven Spielwelt. Zusätzlich spielt er die Rollen sämtlicher anderer Spielfiguren denen die Helden im Spiel begegnen und ist für das Einhalten der Spielregeln zuständig (Haase, 2008). Er ist jedoch kein Animateur, der die anderen Spieler unterhalten soll, sondern ein Mitspieler, Schiedsrichter und Impulsgeber. Alle Spieler sind gleichermaßen am Spielspaß beteiligt (Warwitz & Rudolf, 2013).

Die Regeln der Charaktererstellung legen Wert auf die Entscheidungsfreiheit der Spieler. Jeder soll den Charakter erstellen können, den er spielen möchte. Zusätzlich sollen sie ein faires Kräfteverhältnis in der Spielgruppe gewährleisten. Dafür haben alle Charaktere klar definierte Stärken und Schwächen (Haase, 2008). Gängigerweise werden die Spielercharaktere schriftlich auf Papier festgehalten, auf speziellen Formularen, sogenannten *Charakterbögen* (Wizards of the Coast, 2014) oder *Heldendokumenten* (Haase, 2008). Daher auch der Name: Pen & Paper.

Sind die Charaktere der Spieler erstellt, kann das eigentliche Spiel beginnen.

2. Beschreibung der Spielwelt

Das Spiel startet mit einer Erklärung vom Spielleiter. Er teilt den anderen Spielern mit, wo sich ihre Charaktere innerhalb der fiktiven Spielwelt befinden. Dafür beschreibt er welche Eindrücke sie sehen, hören, fühlen, riechen oder schmecken können (Haase, 2008). Er baut damit der Gruppe eine Basis für Handlungsoptionen (Wizards of the Coast, 2014). Gemeint ist damit eine Beschreibung aller Charaktere, Gegenstände und sonstiger bemerkenswerter Eigenschaften der Spielumgebung, wie z.B. die Anzahl und das Aussehen von den Gästen der Taverne in der sich die Gruppe befindet, die Stimmung dieser Gäste, das schlecht schmeckende Essen und die Tür zum Hinterhof (Wizards of the Coast, 2014).

Um die Immersion zu unterstützen können hier neben der Fantasie der Spieler optional auch weitere Medien wie Spielkarten, Bilder, Lagepläne, Spielfiguren (siehe Abbildung 1) und passende Audiountermalung helfen (Wizards of the Coast, 2014).



Abbildung 1: Eine Gruppe (grau) bekämpft einen Ettin (rot) in D&D 5e

Quelle: Bustrillos, 2019, Unsplash (<https://unsplash.com/photos/Q4Homp3Pyqs>)

3. Rollenspiel

Mit den Informationen aus der Beschreibung haben die anderen Spieler nun die Möglichkeit in der beschriebenen Szene eine Handlung auszuführen. Die Entscheidung, welche Handlung der Spieler ausführen möchte, ist dabei komplett seiner Fantasie überlassen und wird davon beeinflusst welche Rolle er spielt (Haase, 2008). Der Spieler muss sich dabei nicht auf die gegebenen Informationen beschränken, sondern kann auch weitere Details der Umgebung vom Spielleiter erfragen oder eigene Informationen einbringen (White et al., 2018). Es gibt keine festgelegten Handlungsoptionen, sondern nur eine Reihe von Handlungskategorien, die dem Spielleiter helfen die Aktionen der Helden in regelkonforme Fähigkeitsproben zu übersetzen (Wizards of the Coast, 2014).

Die Spieler können jederzeit in einen Rollenspiel-Dialog treten um sich mit Gruppenmitgliedern oder Charakteren aus der Spielwelt zu unterhalten (z.B. mit den beschriebene Tavernengästen). Die daraus resultierende Handlung des eigenen Charakters wird am Ende der Gruppe beschrieben (Wizards of the Coast, 2014).

Der Spielleiter entscheidet danach, wie diese Handlungen ablaufen (Haase, 2008). Manche Handlungen sind trivial und finden einfach wie beschrieben statt, wie z.B. eine unverschlossene Tür öffnen oder eine Waffe bereit halten. Andere Handlungen müssen jedoch erst ein Hindernis überwinden, wie eine verschlossene Tür knacken oder ein Monster

angreifen. In solchen Situationen entscheidet der Spielleiter ob der Charakter eine Fähigkeitsprobe ablegen soll. Eine Fähigkeitsprobe (auch *Probe* oder *Check*) soll bestimmen, ob der Charakter die beschriebene Handlung tatsächlich ausführen kann. Dafür werden meistens Würfel geworfen, deren Ergebnis einen Erfolg oder Fehlschlag darstellt (Wizards of the Coast, 2014).

4. Auflösung und Wiederholung

Nachdem die Spieler sich im Rollenspiel auf eine Aktion festgelegt haben und eventuell dafür eine Probe würfeln mussten, beschreibt der Spielleiter die Konsequenz. Daraus kann sich direkt eine neue Beschreibung ergeben und der Zyklus Beschreibung-Rollenspiel-Auflösung wiederholt sich (Wizards of the Coast, 2014).

Eine Beschreibung ist selten ausreichend das Spiel in seiner Gänze zu erläutern (Haase, 2008). Deshalb folgt ein Beispiel eines kompletten Spielzyklus im Spielsystem *D&D 5e* mit den Spielern: Spielleiter, A und B. (Bei Würfelwürfen: Hohe Zahlen schlagen niedrige Zahlen)

Beschreibung:

- Spielleiter (zu Spielcharakter A und B): „Ihr sitzt in der zwielichtigen Taverne, wässrige Getränke vor euch, als die Tür aufgetreten wird. Das Murmeln der vielen Gäste verstummt schlagartig. Mehrere Gesetzeshüter poltern herein und halten einen Steckbrief hoch. Das Gesicht von B ist darauf zu sehen. ‚Hat jemand diesen Kerl gesehen?‘, ruft ihr Anführer. Blicke wandern durch den Raum, noch haben sie euch nicht bemerkt. Was macht ihr?“

Rollenspiel:

- A (in Rolle, flüsternd, zu Spieler B): „Du bist hier gesucht? Verdammt!“
- B (erwidert in Rolle): „Lange Geschichte. Wir sollten hier schnell weg!“ (zum Spielleiter, außerhalb der Rolle): „Ich laufe zur Hintertür!“
- A (zum Spielleiter, außerhalb der Rolle): „Ich stoße den Tisch um und renne auch zur Hintertür.“
- Spielleiter: „Alles klar, ihr springt auf. Die Gesetzeshüter bemerken euch sofort und kommen auf euch zu. A stößt den Tisch um und ihr rennt zur Hintertür. Eure Verfolger sind dicht hinter euch, würfelt bitte auf eure „Athletik“-Fähigkeit. Mal sehen wie schnell ihr laufen könnt.“
- A (würfelt): „13“
- B (würfelt): „17“

- Spielleiter (würfelt geheim eine 5 für die Gesetzeshüter)

Auflösung und Wiederholung:

- Spielleiter (begutachtet die Ergebnisse und schließt daraus die Konsequenzen): „Die Gesetzeshüter stolpern durch die dichte Taverne und werden von eurem Tisch aufgehalten. Ihr kommt sicher zur Hintertür und flieht in die regnerische Nacht. Doch als ihr gerade die matschige Seitenstraße herunter lauft, bemerkt ihr die Laternen von weiteren Wachleuten. Die Taverne war wohl umstellt, was tut ihr?“

In diesem Beispiel hätten die Spielercharaktere A und B eine Fülle an anderen Optionen offen gehabt. Sie hätten beispielsweise den Spielleiter nach weiteren Informationen oder Eindrücken fragen können (*Kenne ich den Anführer?, Wie reagieren die Gäste auf die Gesetzeshüter?*), sich weiter unter den Tavernengästen versteckt halten können oder die Wachmänner in einem Dialog auf eine falsche Spur locken können. Vielleicht hätten sie auch den offenen Kampf gewagt, um sich der Festnahme zu entziehen. Egal wofür sich die beiden entscheiden: Der Spielleiter muss auf diese Handlung reagieren und festlegen, ob eine weitere Beschreibung oder eine Probe, also ein Zufallswurf mit einem Würfel, vonnöten ist (Wizards of the Coast, 2014).

Charakter A wollte *einen Tisch umstoßen*. Eine Aufgabe, die der Spielleiter als trivial eingeschätzt hat. Dies ist also ohne weitere Proben passiert und wurde lediglich beschrieben. Zusätzlich wollten beide Charaktere *zur Hintertür laufen*. Unter normalen Umständen wäre *laufen* ebenfalls trivial, jedoch hatten die beiden eine Verfolgergruppe hinter sich. Also hat sich der Spielleiter entschlossen daraus eine Probe zu machen, um zu sehen ob die Gesetzeshüter vielleicht einen oder beide fangen können. Da beide Spieler deutlich höhere Zahlen geworfen haben als die Gesetzeshüter hat der Spielleiter diese numerische Representation in eine narrative Handlung übersetzt: Die Gesetzeshüter stolpern und werden vom umgeworfenen Tisch aufgehalten, während die Charaktere entkommen. Um die Spannung der Situation aufrecht zu erhalten, stellt der Spielleiter direkt eine neue Herausforderung und alles geht von vorne los.

1.5. Rollenspiele in Therapie und Bildung

Abseits von Theaterbühnen und Spieleabenden finden Rollenspiele ebenfalls eine Anwendung. Tatsächlich gehören sie in Bildung und Gesundheit bereits zum Arbeitsalltag (Fliegel, 2008; Günther, 2018). Dabei gibt es Überschneidungen dieser Anwendungsbereiche, sowie Ansätze zur weiteren Entwicklung. Auch Pen & Paper Rollenspiele finden sich hier wieder. Um den professionellen Einsatz von Rollenspielen besser zu verstehen, widmet sich dieses Unterkapitel den wichtigsten Methoden davon.

Rollenspiele in der Psychotherapie

Rollenspiel ist fester Bestandteil der Psychotherapie. Laut Fliegel (2008) gehört es zu den verhaltenstherapeutischen Standardmethoden. Die Verhaltenstherapie ist die größte psychotherapeutische Grundorientierung (Margraf, 2008).

Die Anwendungsmöglichkeiten von Rollenspielen innerhalb der Verhaltenstherapie sind vor allem:

- Überwindung von Ängsten;
- Veränderung und Aufbau von Verhaltensmustern;
- Kennenlernen eigener Grenzen;
- Entwicklung von Empathie;
- Beeinflussung weiterer belastender Gefühle (Fliegel, 2008).

Rollenspiele eignen sich für diese Zielsetzungen, da die Patientinnen und Patienten im Spiel Problemsituationen in einem konsequenzfreien Umfeld ausleben können (Fliegel, 2008). Die konkrete Methodik einer psychotherapeutischen Rollenspielanwendung beschreibt er folgenderweise:

1. Beschreibung des Problems;
2. Festlegung einer spielbaren Situation mit einer oder mehreren Handlungsalternativen;
3. Spielen;
4. Rückmeldung;
5. Überprüfung und ggf. erneutes Spielen;
6. Übertragung (Transfer) in die Realsituation (Fliegel, 2008)

Das zu behandelnde Problem soll also in einer Rollenspielsituation gelöst oder erprobt werden. Dabei sind Handlungsalternativen und mehrere Durchgänge vorgesehen, mit

Rückmeldungen zu jedem Durchlauf. Somit soll der Patient langsam eigene Strategien entwickeln, die er außerhalb des geschützten Raumes der Therapie selbstständig anwenden kann. Man spricht dabei von einer *Hilfe zur Selbsthilfe* (Margraf, 2008).

Das Rollenspiel kann dabei sowohl in Einzeltherapie als auch in Gruppen- und Paartherapie angewendet werden (Fliegel, 2008). In der Gruppentherapie kann es eine *Hauptperson* geben, also einen Patienten oder eine Patientin, an deren Problemen gemeinsam gearbeitet wird, oder *jeder Teilnehmer* der Gruppe kann zur selben Zeit Hauptperson sein. Dies kommt z.B. in Gruppentrainings für soziale Kompetenzen vor (Fliegel, 2008).

Pen & Paper in der Psychotherapie

Neben diesen Methoden gibt es Ansätze auch Tabletop Roleplaying Games als Rollenspiel in der Psychotherapie zu verwenden. Ein Beispiel dafür ist das Spiel *Critical Core* der Non-profit Organisation *Game to Grow*, welches mit Kinderpsychologen entwickelt wurde, um Kindern mit sozialen Problemen zu helfen. Kinder üben dabei Kommunikation, Kooperation, Empathie und den Umgang mit Fehlschlägen (Game to Grow, 2021).

Rollenspiele in der Pädagogik

Tatsächlich sind die Unterschiede zwischen einer psychotherapeutischen Anwendung und einer pädagogischen Anwendung des Rollenspiels klein. Günther (2018) geht sogar auf das genaue Verhältnis des pädagogischen Rollenspiels zur Verhaltenstherapie ein. Als einzige große Unterscheidung sieht er, dass Rollenspiele kein Diagnosewerkzeug in der Pädagogik sind und klar definierte Rahmenbedingungen benötigen (Günther, 2018).

Diesen Fokus auf klare Regeln beschreibt er noch einmal prägnant: „Überspitzt könnte man auch sagen: Bei der Anwendung des Pädagogischen Rollenspiels ist die Form noch wichtiger als der nahezu ‚beliebige‘ Spielinhalt“ (Günther, 2018, S. 17). Es geht also darum, das Rollenspiel als zweckgebundenes Werkzeug zu sehen, welches mit eigenen Inhalten gefüllt werden kann.

Die Methodik in pädagogischen Rollenspiel sieht folgendermaßen aus:

1. Einleitung;
2. Themen auswählen;
3. SpielerInnen auswählen;
4. Bei Bedarf vorab Eindoppeln;
5. Spielen, bei Bedarf Rollentausch;
6. Feedback (Günther, 2018)

Auch hier ist die Nähe zur verhaltenstherapeutischen Methodik zu erkennen, auch wenn die genaue Arbeitsweise dieser Auflistung weniger anschaulich dargestellt ist. Deshalb dazu kurze Erklärungen nach Günther (2018):

1. Einleitung

Die Spielleitung und die Schüler schließen einen verbalen Vertrag, dass mit dem Rollenspiel eine besondere oder schwierige Situation ausgespielt werden soll. Dabei ist es wichtig, dass sich *alle* Gruppenmitglieder beteiligen. In größeren Gruppen, bei denen nicht alle gleichzeitig mitspielen können, werden Beobachter festgelegt, die das Spielgeschehen protokollieren. Diese Beobachter rotieren allerdings, sodass jeder einmal an der Reihe war und gegebenenfalls eine Hauptrolle spielen konnte.

2. Themen auswählen

Die Themenwahl ist vorher von der Spielleitung getroffen worden und alle Teilnehmer denken sich eine zu spielende Situation dazu aus. Wenn das Rollenspiel dazu benutzt wird um einen konkreten, aktuellen Konflikt aufzuarbeiten, entfällt dieser Schritt.

Es sind hier deutliche Parallelen zu den ersten zwei Schritten der verhaltenstherapeutischen Rollenspielanwendung (1.5.) zu erkennen.

3. SpielerInnen auswählen

Aus allen Teilnehmern werden die ersten Spieler ausgewählt. Der Teil der Gruppe ohne aktive Spielrolle werden protokollierende Beobachter. Dieser Schritt entfällt natürlich, wenn jedes Gruppenmitglied eine Rolle einnehmen kann.

4. Eindoppeln (bei Bedarf)

Eindoppeln ist ein wichtiges Hilfsmittel zur direkten Korrektur der Performance, falls ein Spieler zu sehr von der beabsichtigten Zielsetzung abschweift. Um dies zu korrigieren, bittet der Spielleiter um Ruhe und beginnt das Eindoppeln: Er legt dem Spieler die Hände auf die Schultern und spricht eine zielführende Alternative vor. Der Spieler wiederholt danach die Worte der Spielleitung und es wird fortgefahren.

5. Spielen, bei Bedarf Rollentausch

Die Spieler spielen die vereinbarte Szene aus. Die Beobachter tauschen mit den Spielern nach einem Durchgang, damit jeder eine Hauptrolle innehaben konnte.

6. Feedback

Im Feedback kommen die Eindrücke der Protagonisten und die Beobachtungen der Protokollanten zu Wort. Danach wird über die jeweiligen Feststellungen in der Gruppe ein gemeinsames Feedback formuliert. Das Feedback ist unabdingbar für eine pädagogisch sinnvolle Rollenspielanwendung (Michl, 2020).

Ergänzende Techniken

Innerhalb dieser Schritte gibt es eine Reihe von verschiedenen Techniken, um den Ablauf des Rollenspiels zu unterstützen. Dazu zählen Zielvereinbarungsgespräche, Aufwärmspiele, Blitzlichter sowie Videoaufzeichnungen (Günther, 2018).

Zielvereinbarungsgespräche können vorab stattfinden um die Wünsche und Anliegen der Teilnehmer schriftlich festzuhalten. Egal ob es dabei um Inhalte oder organisatorische Abläufe geht (Günther, 2018; Michl, 2020).

Warming Up-Spiele sind Aufwärmspiele, die der Auflockerung der Situation, sowie der Enthemmung dienen. Körperliche Interaktionsspiele mit hohem Spaßfaktor sind dafür am besten geeignet (Günther, 2018).

Um das Feedback zu verbessern kann eine *Blitzlichtrunde* oder der Einsatz von Videoaufzeichnungen helfen. Bei einer Blitzlichtrunde wird jedes Gruppenmitglied reihum gefragt möglichst kurz eine Meinung zum aktuellen Verlauf abzugeben. Alle anderen Teilnehmer sind dabei Zuhörer und dürfen nur Verständnisfragen stellen (Günther, 2018).

Videoaufzeichnungen und -rückspieler helfen zudem die Differenz zwischen der subjektiven, eigenen Wahrnehmung und der objektiven Realität zu verkleinern. Die Spielleitung bedient dabei die Kamera und legt den Bildausschnitt fest. Wichtig ist hierbei die Persönlichkeitsrechte der einzelnen Spieler zu wahren (Günther, 2018; Obermann, 2018).

Weitere pädagogische Rollenspiele

Neben den Situationen, die man in einem Rollenspiel darstellen, üben und erproben kann, gibt es auch andere Bildungsansätze, die Rollenspiel mit einbeziehen.

Planspiele

Planspiele sind konkrete Simulationen von komplexen Situationen oder Aufgaben, in denen die Spieler sich so verhalten sollen *als ob* es ein Ernstfall oder Alltagssituation ist (Günther, 2018; Michl, 2020). Sie fallen somit unter die Rollenspiele. Sie sind beliebt bei Verhaltenssimulationen im Assessment, im Militärbereich und in der Erwachsenenbildung.

Erlebnispädagogik und Fantasy-Pädagogik

Sabine Haase (2008) stellt den Begriff der Fantasy-Pädagogik vor. Gemeint ist eine Verschmelzung und Weiterentwicklung der Erlebnispädagogik mit TTRPGs. Die Erlebnispädagogik ist eine pädagogische Disziplin, die sich mit dem Sammeln von Eindrücken in der Natur beschäftigt. Michl (2020) beschreibt sie folgend:

Das Konzept der Erlebnispädagogik will als Teildisziplin der Pädagogik junge Menschen durch exemplarische Lernprozesse und durch bewegtes Lernen vor physische, psychische und soziale Herausforderungen – vornehmlich in der Natur – stellen, um sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu fördern und sie zu befähigen, ihre Lebenswelt verantwortlich zu gestalten (Michl, 2020, Abs. 30).

Der zugrundeliegende Ansatz der Erlebnispädagogik ist das metaphorische Lernen. Dabei werden durch Eindrücke und Erlebnisse aus Trainingssituationen (wie z.B. bei Gruppenspielen in der Natur) Lerninhalte vermittelt und in das Alltagsleben übertragen (Michl, 2020). Diese Eindrücke sind strukturelle Ähnlichkeiten zwischen der Trainingssituation und dem Alltag und werden auch als *Isomorphien* bezeichnet, die ein Erlebnispädagoge bewusst einsetzen soll, um die Erkenntnis von Lerninhalten zu vereinfachen (Michl, 2020). Für eine Übertragung dieser Lerninhalte werden nach den Übungen Reflexionsmethoden genutzt, bei denen die gemachten Erfahrungen und Eindrücke besprochen werden sollen, um daraus Erkenntnisse für den Alltag zu ziehen (Michl, 2020). Gruppendiskussionen über die gemeinsamen Erfahrungen sind ein Beispiel dafür, aber auch vorab gemeinsam definierte Lerninhalte (z.B.: *Was macht einen Helden aus?*), die mit der Gruppe nach der Übung verglichen werden (*Haben wir uns wie Helden verhalten?*) (Michl, 2020).

Haase (2008) argumentiert, dass der Fantasy-Pädagogik dieselben Grundsätze zugrunde liegen wie der Erlebnispädagogik. Allerdings sammeln die Teilnehmer ihre Erfahrungen nicht in der Natur, bei physischen Aktivitäten, sondern in der imaginären, fiktiven Welt des TTRPGs. Dies hat den Vorteil, dass Situationen deutlich einfacher, schneller und flexibler vorzubereiten sind (Haase, 2008). In einer qualitativen empirischen Feldstudie spielte Haase (2008) mit Schulkindern über 30 Wochen zusammen das Fantasy Rollenspiel *DSA* und konnte eine Verbesserung der Zielmerkmale (in diesem Fall Teamarbeit und Konfliktlösung) feststellen.

Was bei allen Rollenspielmethoden aus Psychotherapie und Pädagogik auffällt: Sie sind alle zweckgebunden, arbeiten also an einer konkreten Zielsetzung. Zudem verfügen sie über mehrere Methoden zur Kontrolle und Festigung des Lernerfolgs. Dies macht Rollenspiele

auch über die Grenzen von Gesundheit und Jugendbildung hinaus beliebt, wie in Hochschulen und Erwachsenenbildung (Michl, 2020).

2. Personal und Assessment

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den geläufigsten Analyse- und Assessmentmethoden von Unternehmen. Es werden Verfahren für die Auswahl von Bewerber und Führungskräften im Detail betrachtet. Dies soll einen möglichst übersichtlichen Einblick in die Art und Weise geben, mit der Unternehmen Bewerber für eine Zielposition sortieren, einschätzen und schließlich auswählen.

Genau wie im Abschnitt *Rollenspiele in Therapie und Bildung (1.5.)*, werden am Ende die gängigen Rollenspielanwendungen im Feld des Personalmanagements und Assessments zusammengetragen.

2.1. Anforderungsanalysen

Bevor die Frage beantwortet werden kann, welcher Bewerber am besten auf eine Zielposition im Unternehmen passt, muss man erst einmal wissen, welche Anforderungen für diese Position bestehen. Dazu werden Anforderungsanalysen erstellt (Obermann, 2018).

Sie ist also ein wichtiger Teil der Personalauswahl. In ihr geht es darum, genau zu formulieren, welche Personenmerkmale sich das Unternehmen von potentiellen Kandidaten wünscht. Je genauer diese Analyse der Voraussetzungen ausfällt, desto höher stehen die Chancen einer guten Stellenbesetzung (Obermann, 2009; Nerdinger, 2017).

Konzepte für Leistungsvoraussetzungen

Der genaue Wortlaut ist bei dieser Formulierung besonders wichtig, da es bedeutende Unterschiede zwischen fachlichem Wissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Interessen, Persönlichkeitseigenschaften und Werthaltungen gibt (Nerdinger, 2017). Alle dieser Begriffe bilden Konzepte für anforderungsrelevante Personenmerkmale, also Voraussetzungen, die für die erwartete Leistung benötigt werden. Deshalb folgt eine kurze Erklärung zu jedem dieser Begriffe nach Nerdinger (2017):

Fachliches Wissen:

Konkretes, branchenbezogenes Fachwissen, wie Kenntnisse über Arbeitsabläufe, Equipment oder Rechtsgrundlagen.

Fertigkeiten:

Die Beherrschung bestimmter fachlicher Abläufe und Verhaltensweisen. Beispielsweise Kundenbestellungen korrekt aufnehmen oder eine Software kompetent bedienen können;

Fähigkeiten:

Grundlegende Eigenschaften, die einer Person zur Bewältigung unterschiedlicher Aufgaben und Probleme helfen können. Beispielsweise Konzentrationsfähigkeit oder räumliches Orientierungsvermögen;

Interessen

Eigeninteressen der Bewerber, wie z.B. die Interesse daran mit Computern zu arbeiten;

Persönlichkeitseigenschaften

Individuelle, persönliche Arbeitsweisen oder Charakterzüge wie hohe Leistungsmotivation oder eine strukturierte Selbstorganisation.

Werthaltungen

Vertretene Wertvorstellungen des Bewerbers.

Methoden für Anforderungsanalysen

Anhand dieser Leistungsvoraussetzungen soll nun eine Anforderungsanalyse erstellt werden. In der Unternehmenspraxis werden eine Vielzahl von Methoden angewendet, die Obermann (2018) in vier Gruppen unterteilt: Qualitativ-, vergangenheitsorientierte Vorgehensweisen, Fragebögen, situative Vorgehensweise und Kompetenzmodelle. Diese Gruppen sind folgend aufgeführt mit einer kurzen Zusammenfassung ihrer wichtigsten Methoden.

Qualitativ-, vergangenheitsorientierte Vorgehensweisen

Diese Verfahren verlassen sich vor allem auf die erfahrungsbasierte Meinung von Experten aus dem Unternehmen (Obermann, 2018).

Expertenbefragung

Die Expertenbefragung ist eine beliebte Methode, da sie unkompliziert, schnell und ressourcenschonend ist (Obermann, 2018). In ihr werden Experten aus dem Unternehmen gebeten, die Voraussetzungen für einen optimalen Kandidaten zu erarbeiten. Sie sollen sich

dabei auf ihre eigene Meinung, Erfahrung sowie Berichte aus der Literatur verlassen. Die zusammengetragenen Voraussetzungen werden danach in Kategorien organisiert, die mit einer Skala versehen werden, anhand die Bewerber dann bewertet werden (Obermann, 2018).

Critical Incidents Technique (CIT)

Eine Weiterentwicklung der Expertenbefragung ist die CIT. Mit dieser Methode werden von Experten des Unternehmens Situationen zusammengetragen, die als *Critical Incident*, also kritische oder entscheidende Situationen der Zielposition betrachtet werden (siehe Abbildung 2). Dabei sollen Beschreibungen von Verhalten gewonnen werden, die eine positive oder negative Wirkung auf die Zielsetzung haben (Obermann, 2018). Anders als bei der Expertenbefragung wird also nicht nach Eigenschaften des Bewerbers gefragt, sondern nach förderlichen Verhaltensweisen.

Sowohl die Expertenbefragung als auch die CIT verlassen sich jedoch auf die subjektive Wahrnehmung ihrer Experten. So kann es dazu kommen, dass die Experten zu sehr aus ihrer eigenen Erfahrung heraus auf andere schließen, frei nach dem Motto: Wir haben uns nach Regeln X verhalten und waren damit erfolgreich, somit ist X die Erfolgsvoraussetzung (Obermann, 2018). Diese Vorgehensweise bezeichnet man als *Bottom-up* und kann dazu führen, dass die Unternehmenskultur und Ansicht der Führungskräfte festgesetzt werden und somit keine flexiblen Lösungswege in der Zukunft zulassen (Obermann, 2018). Daher ist es wichtig diese Anforderungsanalysemethoden mit dem Wissen auszuführen, dass sie keine objektiven Profile produzieren.

Critical Incident „Verhandlungsvorbereitung“, Einkäufer Einzelhandel		
Kurze Beschreibung des Ereignisses	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitung einer anstehenden Verhandlung mit einem Lieferanten mit dem Ziel der Preissenkung 	
Interviewpartner	<ul style="list-style-type: none"> • Herr Grabe (Category Manager Food I) • Herr Engert (Category Manager Non-Food I) 	
Zu bewältigende Herausforderungen in der Situation	<ul style="list-style-type: none"> • Lieferant ist seit Jahren Partner, hat sich auf dem Vertrag ausgeruht und keine Gegenleistung zu den laufend erhöhten Mengen gebracht • Lieferant wird seinerseits Preiserhöhung fordern • Objektive Schwierigkeit, neuen Lieferanten in der notwendigen Qualität und den notwendigen Mengen in der Restlaufzeit des Vertrags aufbauen zu können 	
Vorgehen nur durchschnittlich erfolgreicher Stelleninhaber (Verhalten, sichtbare Einstellung)	<ul style="list-style-type: none"> • Nur oberflächliche Analyse der Zahlen, Daten, Fakten • Keine Nutzung der Informationen bzgl. einer klaren Argumentationskette • Kein übergeordneter Blick, bleibt in Einzelinformationen verhaftet 	
Vorgehen Best-Practice	<ul style="list-style-type: none"> • Immer gut informiert über die neuesten Entwicklungen am Markt; gewissenhafte Recherche zu Rohstoffpreisen, zur Entwicklung der Preise über den Jahresverlauf, zu den Beschaffungsmärkten, z. B. Rohstoffpreise Kartoffeln • Recherche zu Preisen von alternativen Inhaltsbestandteilen • Recherche zu Verpackungsvarianten und möglichen Logistikanbietern • Bei anderen Lieferanten Innovationen zu Fertigungsprozessen und neuen Technikanbietern einholen • Vorbereitung von möglichen Rückfragen/Einwänden des Lieferanten, Vorbereitung einer Gesprächsstrategie 	
Abgeleitete Anforderungen aus Best-Practice	Körperlich:	--
	Verhalten:	<i>Verhandlungsfähigkeit</i>
	Kognitiv:	<i>Analytische Kompetenzen – Analyse komplexer Zusammenhänge in den Rohstoffmärkten Konzeptionelle Fähigkeiten – treffsicheres Verdichten von Informationen, Fachwissen u. a. zu Fertigungsprozessen, Gewissenhaftigkeit</i>
	Emotional:	<i>Emotionale Belastbarkeit und innere Stabilität</i>
	Motivational:	<i>Hohe Ausdauer, Erfolgsstreben und der Ehrgeiz, bessere Preisreduktionen zu erreichen als Kollegen</i>
	Sozial:	<i>Sympathisches, nettes Auftreten</i>

Abbildung 2: Das Ergebnis einer CIT-Analyse

Quelle: Übernommen aus Assessment Center (S. 85), C. Obermann, 2018, Springer Gabler

Fragebögen

Fragebögen zum Zweck der Anforderungsanalyse kommen grundlegend in zwei verschiedenen Varianten: Standardisiert oder unternehmensspezifisch.

Standardisierte Fragebögen

Ein Beispiel für einen standardisierten Fragebogen ist das F-JAS von Fleishman. Dabei werden Experten insgesamt 73 standardisierte Leistungsvoraussetzungen vorgelegt, deren Relevanz sie für die ausgeschriebene Position bewerten sollen. Diese 73 Merkmale sind immer dieselben (Obermann, 2018).

Bei einem standardisierten Fragebogen wird also die zu besetzende Stelle nicht berücksichtigt. Sie sind damit vergleichbarer als andere Methoden, da die Experten nicht nur lose befragt werden. Es hat aber den Nachteil, dass branchenspezifische Anforderungen übersehen werden können und manche Begriffe je nach Branche anders gedeutet werden (Obermann, 2018).

Unternehmensspezifische Fragebögen

Hier werden Fragebögen entwickelt, die genau auf das Unternehmen zugeschnitten sind. Ein Beispiel dafür wäre *Teilaufgaben* der zu besetzenden Positionen zu erarbeiten (Obermann, 2018). Die Menge aller Teilaufgaben werden danach zusammengefasst in *Items*, die von Fachexperten auf ihren praktische Nutzen bewertet werden. Alle vernachlässigbaren Items werden gestrichen. Die Experten unterteilen die verbleibenden Items danach in wenige *Gruppen*, die wiederum ein letztes mal von Psychologen und Fachexperten in ihrer Relevanz eingeschätzt werden (Obermann, 2018). Am Ende erhält man so eine Handvoll bewerteter Leistungsvoraussetzungen, die aus dem Unternehmen selbst gekommen sind. Dadurch ist der resultierende Fragebogen jedoch weniger vergleichbar als die standardisierte Variante und benötigt eine längere Entwicklungsphase, da standardisierte Fragebögen meistens eingekauft werden (Obermann, 2018).

Situative Vorgehensweisen

Die situativen Methoden beschäftigen sich mit den (zukünftigen) Herausforderungen der zu besetzenden Position (Obermann, 2018).

Situative Anforderungsanalyse

Ähnlich wie bei der *critical incident theory* werden die Entscheider des Unternehmens nach wichtigen Situationen gefragt, die einen Einfluss auf die Zielerreichung der Position haben.

Weiter wird nach Hindernissen, Widerständen und Handlungsalternativen gefragt, die in diesen Situationen auftreten können. Damit werden anhand konkreter Situationen weitere Anforderungen aufgedeckt, die spezifisch für die Zielposition erforderlich sind (Obermann, 2018).

Diese Methode eignet sich besonders für die Entwicklung von simulierbaren Situationen, z.B. für Rollenspiele oder Übungen in einem Assessment Center (2.2.).

Top-down-Anforderungsanalyse

Wie bei der CIT schon einmal beschrieben, gibt es eine *Bottom-up* Methode für Anforderungsanalysen, die vor allem Vergangene Erfolgsfaktoren beachten. Der Gegensatz dazu heißt *Top-down*. Mit *Top-down* Analysen werden die zukünftigen Anforderungen an die Position erhoben (Obermann, 2018). Dabei sollen Unternehmenswerte und -visionen erstellt werden, aus denen dann zukünftige Arbeitssituationen abgeleitet werden können.

Szenariotechnik

Hier wird die *Top-down* Methode weiter systematisiert (Obermann, 2018). Die Szenariotechnik teilt sich dabei laut Obermann (2018) in fünf Schritte auf:

1. Einflussfaktoren klären:

Faktoren bestimmen, die die Tätigkeit des Mitarbeiters beeinflussen. Zum Beispiel eine komplexe Software oder der Fokus der Abteilung auf Teamarbeit;

2. Einflussfaktoren clustern:

Die Faktoren werden in Einflussfaktor-clustern organisiert. Diese Cluster sind beispielsweise *Zusammenarbeit/Kommunikation* und *Wissen/Kenntnisse*;

3. Ist-Zustand und Prognose beschreiben

Die Führungskräfte analysieren den Ist-Zustand der jeweils aufgezählten Einflussfaktoren. Danach prognostizieren sie deren Entwicklung;

4. Annahmen bündeln und Zukunft beschreiben

Aus allen Prognosen wird ein wahrscheinliches Zukunftsbild gebildet. Die Zu- oder Abnahme von einzelnen Einflussfaktoren wird dabei am besten grafisch visualisiert;

5. Anforderungen ableiten

Anhand dieses Zukunftsbildes werden die Einflussfaktoren bewertet und Anforderungen daraus abgeleitet (Obermann, 2018).

Kompetenzmodelle

Kompetenzmodelle können unternehmensweit, über Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften hinweg, zur Formulierung von Anforderungen und Erwartungen an das Personal angewendet werden (Nerdinger, 2017; Obermann, 2018). Laut Obermann (2018) und Nerdinger (2017) sind Kompetenzmodelle sehr beliebt bei deutschen Unternehmen. Obermann schreibt davon, dass eine „Auflösung von strengen Arbeitsteilungen zu einer Suche nach breiteren ‚Competencies‘ als Einschätzungsgrundlage geführt hat“ (Obermann, 2018, S. 95). Beispiele für Kompetenzen sind laut Nerdinger (2017) unter anderem:

Fachkompetenz:

Hier werden die Leistungsvoraussetzungen des Fachwissen, der Fertigkeiten und der Fähigkeiten zusammengefasst;

Methodenkompetenz:

Beschreibt das Verhalten und den Umgang des Mitarbeiters mit neuen und komplexen Problemen;

Sozialkompetenz:

Kommunikative und kooperative Fähigkeiten und Personeneigenschaften;

Selbstkompetenz:

Die Motivation, Arbeitsmoral, psychische Selbstkontrolle, etc. (Nerdinger, 2017).

Aus diesen Kompetenzen lassen sich dann anteilige Kompetenzmodelle bilden. *Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz* finden sich z.B. in dem Kompetenzmodell der *Schlüsselqualifikationen* wieder (Nerdinger, 2017).

Die vorgestellten Methoden bieten also letztendlich einen Weg, die aktuellen und zukünftigen Anforderungen einer Position anhand ihrer Zielerfüllung darzustellen und Voraussetzungen festzulegen, die ein Bewerber erfüllen muss, um diesen Anforderungen gerecht zu werden.

2.2. Berufseignungsdiagnostik

Die in der Anforderungsanalyse erarbeiteten Voraussetzungen müssen nun für jeden Bewerber überprüft werden. Schuler (2013) spricht von dem Begriff der *Berufseignung*, die den wahrscheinlichen Erfolg eines Bewerbers innerhalb der Zielposition beschreibt.

Die zum gegebenen Zeitpunkt bekannten Anforderungen der vorgesehenen Tätigkeit sind den erforderlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen der Bewerber ‚...‘ gegenüberzustellen ‚...‘ Methoden der Arbeits- und Anforderungsanalyse auf der einen Seite, Verfahren der psychologischen Eignungsdiagnostik auf der anderen sind Hilfsmittel, diesen Vergleich durchzuführen (Schuler, 2013, S. 31).

Schuler (2013) bezeichnet diese Handlung des Vergleichens als *Berufseignungsdiagnostik*. Dafür gibt es eine genormte Lizenz zum Eignungsdiagnostiker nach DIN 33430 (Föderation deutscher Psychologinnenvereinigungen, o. D.). Auch bei der Berufseignungsdiagnostik gibt es verschiedene Verfahren um eine Eignung festzustellen (Schuler, 2013).

Der trimodale Ansatz

Schuler (2013) schreibt zu der Variationsbreite der Diagnostikmethoden:

Die Vielfalt eignungsdiagnostischer Verfahren ist groß, und ihre Messmethodik ist sehr unterschiedlich. Wenn wir mit zwei verschiedenen Verfahren ‚...‘ zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen, *obwohl eigentlich das gleiche Merkmal erfasst werden sollte*, so kann das eine Vielzahl von Ursachen haben (Schuler, 2013, S. 32).

Es gibt also eine Vielzahl an verschiedenen Verfahren, die eigene Methoden benutzen um eine Berufseignungsdiagnostik durchzuführen. Zusammenfassen lassen sich diese Verfahren in drei Gruppen (siehe Abbildung 3):

1. Biografieorientierter Ansatz;
2. Simulationsorientierter Ansatz;
3. Eigenschafts- oder konstruktorientierter Ansatz (Schuler, 2013).

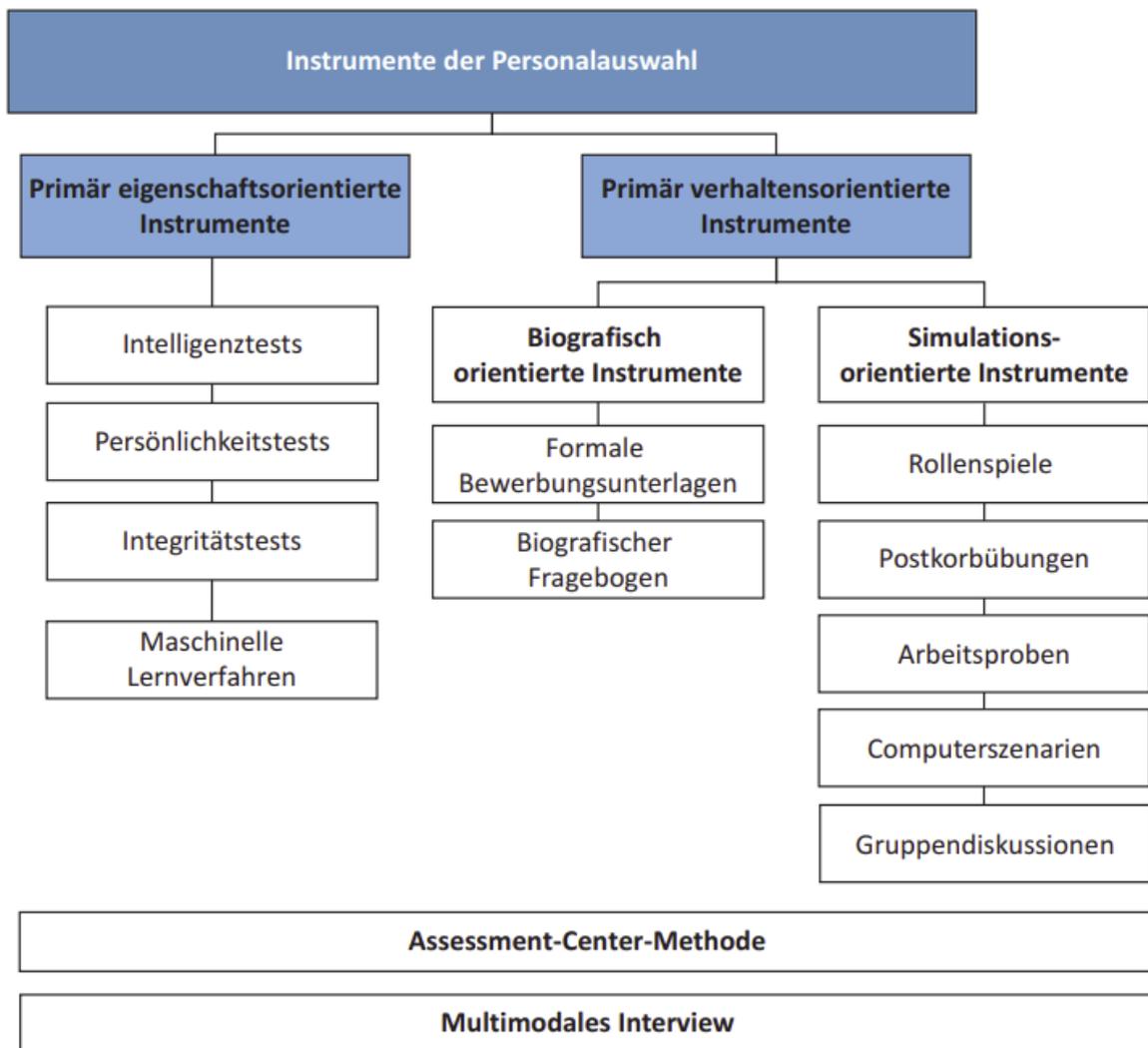


Abbildung 3: Die verschiedenen Ansätze der Personalauswahl im multimodalen Modell
 Quelle: Übernommen aus *Personalmanagement: Theorien – Konzepte – Instrumente* (S. 209),
 Stock-Homburg & Groß, 2019, Springer Gabler.

Biografieorientierter Ansatz

Die einfachste Form der Diagnose besteht, wie auch in der Anforderungsanalyse, aus Verfahren, die vergangenes Verhalten und Leistungsergebnisse auswerten (Schuler, 2013). Maßgebliche Verfahren, die diesem Ansatz entspringen sind laut Schuler (2013) unter anderem: Klassische Auswertung von Bewerbungsunterlagen, biografische Interviews oder biografische Fragebögen. Dabei handelt es sich bei biografischen Interviews um eine Art der Bewerbungsgespräche oder -interviews, bei denen vergangene Verhaltensweisen und Erlebnisse der Bewerber thematisiert werden. Der biografische Fragebogen ist die

systematisierte Version dieser Methode, bei dem standardisierte Fragen über vergangene Ereignisse verwendet werden (Schuler, 2013).

Simulationsorientierter Ansatz

Dem biografieorientierten Ansatz ist der zweite Weg der Simulationen gegenübergestellt. Schuler (2013) fasst diese in dem Leitsatz zusammen: „Was wirklich zähle, sei lediglich das, was jemand hier und jetzt zu zeigen vermag“ (Schuler, 2013, S. 37). Durch eine Simulation der Aufgaben, die zur späteren Position gehören, sollen die direkte Kompetenz beobachtet werden (Schuler, 2013). Hier kann man die Verbindungen zur situativen Anforderungsanalyse nach Obermann (2018) erkennen.

Methoden aus diesem Ansatz sind z.B. die Arbeitsprobe (Franczukowska, 2017), bei der im Rollenspiel, oder als konkrete Übung, eine Aufgabe aus dem späteren Berufsalltag zu bewältigen ist (Schuler, 2013). Diese ist nicht mit einem Portfolio oder anderen direkten Arbeitsproben zu verwechseln, die zu biografieorientierten Ansätzen zählen würden. Situative Interviews sind eine theoretische Variante von Arbeitsproben und beschäftigen sich damit, Bewerber im Gespräch mit möglichst realistisch geschilderten Arbeitssituationen zu konfrontieren (Schuler 2013). Dabei soll der Bewerber seine Handlungen in solch einer Situation genau erläutern.

Zudem gibt es *situational judgment tests* (SJT), die aus Fragebögen bestehen, in denen in einer Textaufgabe eine erfolgsrelevante Situation aus der Praxis erläutert und mehrere Handlungsmöglichkeiten vorgeschlagen werden:

Im SJT werden Aufgaben gestellt und mehrere Lösungen angeboten, von denen es richtige und falsche gibt. Der Teilnehmer muss nun diese Situation analysieren und eine Entscheidung treffen. Für richtige und falsche Antworten werden Punkte vergeben und die Höhe der Gesamtpunkte entscheidet über Bestehen oder Nichtbestehen (Krings, 2017, S. 81)

Im Rahmen dieser Arbeit ist eine gewisse Nähe der SJTs zu *Choose your own adventure*-Spielbüchern (CYOA) zu bemerken (1.3.). Diese Nähe macht SJTs möglicherweise ebenfalls zu einer Form der Rollenspiele. Eine theoretische Anwendung von *situational judgment tests* als Rollenspiel wird im Unterkapitel *Mögliche Anwendungen* (3.4.) erläutert.

Eigenschafts- oder konstruktorientierter Ansatz

Anders als bei den ersten beiden Wege ist die Zielsetzung hier, Fähigkeiten zu analysieren, die das Entwicklungspotential eines Bewerbers aufzeigen und eine Basis für den Umgang mit verschiedenen Problemstellungen bietet (Schuler, 2013).

Dieser Ansatz ist laut Schuler (2013) vor allem dann sinnvoll, wenn die Anforderungen einer Position noch nicht vollständig bekannt oder ermittelbar sind, oder sich schnell verändern können. Die Methoden sind vor allem psychologische Tests, die allgemeine Fähigkeiten wie Intelligenz, Leistungsmotivation oder räumliches Vorstellungsvermögen bestimmen sollen (Schuler, 2013; Kersting & Palmer, 2017).

Genauer handelt es sich dabei um Fähigkeitstests (für kognitive Fähigkeiten wie Intelligenz), Persönlichkeitstests (meistens ein Fragebogen zur Selbsteinschätzung von Persönlichkeitsmerkmalen und Werthaltungen) sowie Motivations- oder Interessentests (zur Bestimmung von Interessen für bestimmte Berufs- oder Aufgabenfelder) (Schuler, 2013).

Verbindet man möglichst viele Methoden aus den drei Ansätzen, erhöht sich die Verlässlichkeit der erhobenen Werte deutlich (Schuler 2013).

Der trimodale Ansatz ist somit eine Kombination der Einzelverfahren zu einem zusammenhängendem Gesamtverfahren (Schuler, 2013). Diese Kombination ist in zwei Diagnostikverfahren bereits vorhanden: Beim multimodalen Interview und dem Assessment Center. Multimodal bedeutet nichts weiteres als die Kombination mehrerer Auswahlverfahren (Krings, 2017). Viele verschiedene Verfahren gleichzeitig einzusetzen gleicht mögliche Nachteile und Verfahrensfehler der einzelnen Teilverfahren aus:

Jedes Auswahlverfahren hat eine begrenzte Aussagekraft, weil es in der Beurteilung von Menschen durch Menschen immer zu Unschärfen kommt. Die Validität lässt sich nur durch ein Hintereinanderschalten verschiedener Auswahlverfahren steigern (Krings, 2017, S. 83).

Exkurs Reliabilität, Validität, Fairness, Akzeptanz

Mit *Validität* ist dabei die qualitative Güte des Auswahlverfahrens gemeint, also wie häufig das Verfahren zu einer Zielerfüllung führt (Krings 2017; Melchers, 2017). Schuler (2013) spricht auch von der *Prognosetauglichkeit* einer Methode. Grundvoraussetzung eines validen Verfahrens ist seine *Reliabilität* (Obermann, 2018). Diese prüft ob das Verfahren überhaupt zur Analyse des Zielproblems geeignet ist, z.B. durch den Vergleich von Beobachterurteilen (Obermann, 2018). Weitere Faktoren für die Gesamtgüte eines Verfahrens sind *statistische*

Fairness (die Art und Weise wie sich die Validität über verschiedene Bewerbergruppen verhält) und die *Akzeptanz* bei Bewerbern (Melchers, 2017).

Multimodales Interview

Das Multimodale Interview ist eine Kombination aus biografischen und situativen Fragen, kombiniert also biografie- und simulationsorientierte Ansätze (Strobel & Franke-Bartholdt, 2017). Diese Interviewmethode ist dabei laut Schuler (2013) vergleichsweise einfach zu erlernen und hat den Anspruch, unabhängig von der durchführenden Person, eine hohe Validität aufweisen. Zudem ist es mit einer durchschnittlichen Gesamtdauer von 30-60 Minuten ressourcenfreundlich (Schuler, 2013).

Das multimodale Interview teilt sich dafür in acht einzelne Gesprächsteile auf:

- Gesprächsbeginn;
- Selbstvorstellung des Bewerbers;
- Freier Gesprächsteil;
- Berufsinteressen, Berufs- und Organisationswahl;
- Biografiebezogene Fragen;
- Realistische Tätigkeitsinformation;
- Situative Fragen;
- Gesprächsabschluss und Rückfragen (Schuler, 2013; Strobel & Franke-Bartholdt, 2017).

Dabei wechseln sich standardisierte und freie Gesprächsteile ab um eine angenehme Gesprächssituation zu erzeugen (Schuler, 2013).

Assessment Center

Im *Assessment Center* (AC) werden einzelne Bewerber oder Bewerbergruppen anhand multimodaler Verfahren auf eine Berufseignung getestet. Die Einschätzung der Eignung wird dabei von mehreren Beobachtern übernommen (Obermann, 2018). Diese Beobachter bestehen meistens aus Führungskräften, Psychologen und Personalarbeitern (Schuler, 2013). Sie sind meistens in einem 1:2 Verhältnis zur Anzahl der Bewerber beteiligt (Schuler, 2013). Darüber hinaus kann sie auch als Beurteilungsmethode oder Förderinstrument des aktuellen Personals dienen (Schuler, 2013; Stock-Homburg & Groß, 2019). Als multimodales Verfahren werden verschiedener Bewertungsmethoden im AC angewendet (Schuler, 2013; Krings, 2017; Obermann, 2018). Zudem sind AC zweck- und unternehmensgebunden, werden

also für die individuelle Zielsetzung eines Unternehmens entworfen (Schuler, 2013; Krause, 2017; Obermann, 2018). Die verschiedenen Verfahrenstypen, die im AC Anwendung finden, werden in vier Kategorien unterteilt:

1. Beobachtungen on the job;
2. Verhaltenssimulationen;
3. Persönlichkeitsfragebögen;
4. Auswertung der Berufsbiografie im Interview (Obermann, 2018).

Beobachtungen on the Job

In der ersten Verfahrenskategorie wird beobachtet, wie erfolgreich Bewerber ihren aktuellen Beruf ausführen (Obermann, 2018). Genaue Methoden sind z.B. *Arbeitsproben*, wie z.B. Portfolios, Probearbeitstage oder Praktika. Nicht zu verwechseln mit Simulationen von Arbeitssituationen, die auch als Arbeitsprobe bezeichnet werden. Bei letzteren entsteht der Vorteil einer längeren Beobachtung. Es können auch Referenzen des ehemaligen Arbeitgebers eingeholt werden (Obermann, 2018).

Die meisten dieser Verfahren sind biografieorientiert (Schuler 2013), d.h. es werden vergangene oder aktuelle Referenzen, Projekte und Verhaltensweisen bewertet.

Verhaltenssimulationen

Verhaltenssimulationen umfassen verschiedene Methoden, die reale Herausforderungen der Zielposition nachbilden sollen, um das spätere Arbeitsverhalten des Bewerbers vorhersagen zu können (Obermann, 2018). Krings (2017) und Obermann (2018) gehen auf die einzelnen Spiele und Übungen genauer ein.

Rollenspiele

Sie werden meistens für die Beurteilung von Sozialkompetenz oder Führungsverhalten verwendet, eignen sich aber auch für die Darstellung von konkreten Arbeitsweisen (Krings, 2017). Laut Obermann (2018) kann erst im Rollenspiel das Verhalten eines Bewerbers greifbar werden. Ihr Einsatz ist in vielen ACs ausschlaggebend (Kings, 2017; Obermann, 2018).

Gruppendiskussionen

Sie zeigen, wie sich die Teilnehmer im Team verhalten und in eine Arbeitsgruppe integrieren (Obermann, 2018). Sie sind sehr einfach und unproblematisch umzusetzen (Kings, 2017).

Präsentationen

Selbstpräsentationen werden z.B. als Eisbrecher zur Einführung angewendet und testen das sprachliche Ausdrucksvermögen (Krings, 2017). Auch organisatorische und analytische Fähigkeiten können hier überprüft werden, wenn Teilnehmer eine Präsentation zu einem Thema mit vorgegebenem Material strukturieren und vortragen sollen (Obermann, 2018).

Fallstudien

In Fallstudien bearbeitet man einzeln oder in Gruppenarbeit theoretische Fragestellungen oder analysiert eine Problemsituation, für die man anschließend Lösungen entwickeln soll (Krings, 2017; Obermann, 2018). Dabei steht vor allem die Analysefähigkeit und Entscheidungsfreude im Vordergrund, weniger konkretes Branchen- oder Fachwissen (Obermann, 2018).

Postkorb-Übung

Sie ist eine besondere Form der Fallstudie und der Klassiker des Assessment Centers (Kings, 2017; Obermann, 2018). Dabei werden den Teilnehmern 15 bis 25 Kurzfälle nacheinander vorgelegt, für die sie eine vorgegebene Gesamtbearbeitungszeit haben (Obermann, 2018). Dabei müssen diese Kurzfälle in Prioritäten von A (wichtig und dringlich) bis D (weder wichtig noch dringlich) organisiert werden (Krings, 2017). A-Prioritäten werden meistens nicht vorab mit vorgelegt, sondern dynamisch während der Übung von einer Moderation mit eingebracht (Krings, 2017).

Wie im Kapitel *Der trimodale Ansatz* erläutert, zählen zudem auch SJTs zu den Simulationsansätzen (2.2.).

Persönlichkeitsfragebögen

Diese Kategorie besteht aus psychologisch fundierten *Fragebögen* und *Tests*, sie sollen jedoch keine Intelligenztests darstellen, sondern die Ausprägung von bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen bestimmen (Obermann, 2018). Dazu zählen beispielsweise Ehrgeiz, Gewissenhaftigkeit oder Teamfähigkeit (Obermann, 2018). Anders als Verhaltenssimulationen sind die Antworten dieser Fragebögen strukturiert und standardisiert (Obermann, 2018), können also deutlich objektiver bewertet werden. Meistens anhand einer durchschnittlichen Vergleichsnorm, also einem Durchschnittswert (Obermann, 2018).

Auswertung der Berufsbiografie im Interview

Biografischen Interviews gehören zu den biografieorientierten Verfahrensansätzen des AC (Schuler, 2013). Innerhalb dieser Interviews werden Fragen zu beruflichen Erfahrungen gestellt. Eine Analyse des Verhalten in diesen vergangenen Situationen ermöglicht eine Prognose zum zukünftigen Verhalten (Krings, 2017).

Interessanterweise kann die *critical incident theory* (CIT) hier angewendet werden (Krings, 2017). Diesmal werden nicht die Führungskräfte gebeten, einen erfolgsentscheidenden Moment zu definieren, um daraus Rückschlüsse auf Anforderungen abzuleiten, sondern die Bewerber sollen einen eigenen *critical incident* aus ihrer Berufslaufbahn beschreiben (Krings, 2017). Zu diesem CI kann der Interviewer nun die Ausgangslage, das Verhalten des Bewerbers, sowie das Endergebnis erfragen (Krings, 2017).

Es ist wichtig zu verstehen, dass diese vier Kategorien (Beobachtungen on the job; Verhaltenssimulationen; Persönlichkeitsfragebögen; Auswertung der Berufsbiografie im Interview) keinen zeitlichen Ablauf darstellen oder eine qualitative Auflistung, sondern ihre Methoden sich dynamisch abwechseln um sich gegenseitig zu ergänzen und Vor- und Nachteile auszugleichen (Schuler, 2013; Krings, 2017; Obermann, 2018).

2.3. Kritikpunkte gängiger multimodaler Methoden

Die vorherigen Unterkapitel zum *multimodalen Interview* und *Assessment Center* sollten einen möglichst wertfreien Überblick über die multimodalen Methoden der Eignungsdiagnostik geben (2.2.). Jedoch gibt es durchaus Herausforderungen bei der Durchführung und der äußeren Wahrnehmung des Personalassessments. Im Geiste einer vollständigen und differenzierten Auseinandersetzung folgt eine Zusammenstellung dieser kritischen Punkte. Nicht zuletzt um daraus mögliche Konsequenzen für ein TTRPG innerhalb des Assessments zu ziehen.

Mögliche Probleme mit Interviews

Das klassische *Vorstellungsgespräch*, egal ob biografisch, situativ oder multimodal, ist in vielen Bewerbungsprozessen der aussagekräftigste Baustein (Schuler, 2013; Brenner, 2020), der sich großer Beliebtheit erfreut (Strobel & Franke-Bartholdt, 2017). Umso ärgerlicher kann es sein, wenn diese eigentlich aussagekräftige Methode durch vermeidbare Fehler in der Validität sinkt. Beispielsweise durch zu hohe Redeanteile des Interviewers, der eigentlich dem Bewerber zuhören sollte (Obermann, 2018). Zudem gibt es Fallen für Beobachter wie

den *Heiligenschein-Effekt*, bei dem eine positiv wahrgenommene Eigenschaft des Bewerbers direkt als Beweis für weitere erfüllte Anforderungen erhoben wird. (Obermann, 2018).

Krings (2017) sieht Beurteilungsfehler häufig dadurch entstehen, dass der Interviewer sein Urteil intuitiv fällt. Der gängigste Fehler ist dabei, gleichzeitig mit der Beobachtung eine Bewertung festzulegen (Krings, 2017). Dies fördert subjektive Entscheidungen, daher ist es wichtig das Interview klar zu strukturieren, um die Validität zu erhöhen (Krings, 2017; Obermann, 2018; Kanning, 2019).

Bei einem fest strukturierten Interview werden jedem Kandidaten die gleichen Fragen gestellt und sind somit empirisch miteinander vergleichbar (Krings, 2017; Kanning, 2019). Doch auch hier können laut Krings (2017) Probleme auftreten, da *zu sehr* strukturierte Interviews auch eine angenehme Gesprächssituation verhindern und den Bewerber verunsichern können. Es ist also notwendig eine gute Balance zwischen strukturierten und offenen Gesprächsteilen zu finden (Schuler, 2013). In diesem Fall spricht man von einem teilstrukturierten Interview (Krings, 2017).

Die durch ein unstrukturiertes Interview verschlechterte Wahrnehmung des Beobachters wird auch durch Kanning (2019) beschrieben. Er sieht, wie sie sich negativ auf die Fairness des Verfahrens auswirken kann. Für Kanning (2019) verlassen sich Interviewer mit einem unstrukturierten Ansatz zu sehr auf das eigene Bauchgefühl:

Aus der Sicht von Laien ‚...‘ würde man annehmen, dass niemand besser als der direkte Vorgesetzte entscheiden kann, ob ein Bewerber für die vakante Stelle geeignet ist. Die Verantwortlichen trauen ihrer Menschenkenntnis, ihrer Intuition, ihrer Erfahrung oder wie immer man das Bauchurteil beschönigend umschreiben mag. Genau hier liegt die Quelle des Übels. Unzählige Studien zeigen, dass wir in systematischer Weise Menschen verzerrt wahrnehmen, wenn wir uns auf unser Bauchgefühl verlassen (Kanning, 2019, S. 320).

Kanning (2019) bezieht sich dabei beispielsweise auf die Benachteiligung von bestimmten Menschengruppen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt (Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), 2014) und weitere Studien zu verzerrt wahrgenommenen Merkmalen wie Übergewicht, Adelstitel oder Akzente.

Obermann (2018) fasst diesen Gedanken mit seinem Begriff der Alltagsdiagnostik auf. Damit meint Obermann die beiläufigen, nicht wissenschaftlich überprüfbaren Analysen oder Erfolgsprognosen von Mensch zu Mensch (2018). Ein Interview sollte demnach einen feste Ablauf besitzen, der eine klare Struktur bietet, jedoch auch offene Gesprächsabschnitte

beinhaltet. So schafft man eine vergleichbare Situation in der sich der Bewerber trotzdem wohl fühlen kann (Krings, 2017; Obermann, 2018).

Mögliche Probleme mit dem Assessment Center

Auch wenn das AC eine beliebte Methode darstellt, es ist bei weitem nicht unumstritten (Krings, 2017; Obermann, 2018; Kanning, 2019). Dabei sind einige Kritikpunkte verwandt oder sogar deckungsgleich mit den Problemen aus den Interviewmethoden (Obermann, 2018; Kanning, 2019). Aufgrund des Umfangs sind die Punkte folgend zusammengefasst:

Zielsetzung, Auftrag und Einbindung im Unternehmen

In manchen Fällen scheitern Unternehmen bereits am ersten Schritt einer klar definierten Auftragsklärung im Unternehmen (Krings, 2017; Obermann, 2018). Da das AC ressourcenintensiv sein kann, ist es nicht immer das beste Mittel zum Zweck:

Grundsätzlich verursacht ein Assessment-Center einen hohen Aufwand und auch hohe Kosten. Ist das Instrument nicht in der Organisation bzw. in einem Gesamtkonzept verankert, kann es seine Wirkung nicht entfalten und sogar kontraproduktive Konsequenzen haben. Daher ist ein Klärungsprozess vorzunehmen, in dem herausgefunden werden muss, ob es einen Business Case für den Einsatz eines solchen Instruments gibt (Krings, 2017, S. 87).

Es ist also für eine gelungene Anwendung essentiell, dass das AC nicht zum Selbstzweck, z.B. als Modernisierung angewendet wird, sondern eine klare Zweckbindung hat (Krings, 2017). Mit *kontraproduktiven Konsequenzen* bezieht sich Krings (2017) vor allem auf die interne Unternehmenskultur. Ein AC verschiebt gerade für Einstellungsverfahren und interne Potentialförderungen die Entscheidungsgewalten von den mittleren Führungskräften zur Personalabteilung (Krings, 2017; Obermann, 2018). Dies kann dazu führen, dass die Führungskräfte sich vom Prozess ausgeschlossen fühlen und den Ergebnissen des AC entweder misstrauisch gegenüberstehen, oder diese vollständig ignorieren (Obermann, 2018). Auch bei Mitarbeitern kann die Einführung eines AC ohne klar kommunizierte Zielsetzung Unbehagen auslösen (Krings, 2017).

Obermann (2018) spricht von gewollten und ungewollten Botschaften, die die Einführung eines AC an die Mitarbeiter und Bewerber senden kann. Für Obermann (2018) lassen sich ungewollte Botschaften nur vermeiden, wenn das AC in einem großen Gesamtkonzept des Unternehmens mit eingebunden ist. Die gewollte Botschaft (wie z.B.: *Wir wollen neue und*

junge Leute in Führungspositionen), die Einbindung der Führungskräfte sowie die Konsequenz für Absolventen des AC sollte klar kommuniziert sein (Obermann, 2018).

Krings (2017) beschreibt die Einführung eines Assessment Center als einen bewusst gewählten Prozess, der mit Informationen, Schulungen und Simulationen begleitet werden muss und der die Führungskräfte in die Konzeption und Durchführung mit einschließt.

Anbei sei erwähnt, dass ein AC zudem rechtliche Grundlagen erfüllen muss. Dazu zählen z.B. der Schutz von Persönlichkeitsrechten, Mitbestimmungsrechte des Betriebs-/Personalrats und die Einhaltung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (Obermann, 2018).

Validität und Professionalität

AC haben eine gute oder akzeptable Validität solange sie von professionellen, geschulten Beobachtern konzipiert und durchgeführt werden (Schuler, 2013; Krause, 2017; Obermann, 2017; Krings, 2017; Kanning, 2019). Dies ist jedoch nicht immer der Fall. Schuler (2013) analysiert verschiedene Untersuchungen zu der Validität der AC Methode innerhalb der letzten Jahrzehnte. Dabei kommt er zu dem Schluss:

Innerhalb jeder der beiden Untersuchungszeiträume besteht eine negative Korrelation zwischen Veröffentlichungsjahr und Validität. Das bedeutet nichts Anderes, als dass Assessment Center im Verlauf von 40 Jahren kontinuierlich schlechter wurden (Schuler, 2013, S. 48).

Die Ursache dafür sind die zunehmende Menge an Laien, die in den Markt einsteigen und Methoden einsetzen, deren Validität nicht wissenschaftlich belegt sind (Schuler, 2013).

Krings (2017) stellt ebenfalls fest, dass in der Praxis viele Anwender AC Methoden unsachgemäß einsetzen. Bei einer Umsetzung aus dem Unternehmen heraus kann dies z.B. an fehlendem Fachwissen der Personalabteilung liegen (Krings, 2017) oder es werden externe Berater und Coaches engagiert, die ohne wissenschaftlich fundierte Methoden arbeiten (Schuler, 2013; Krings, 2017; Kanning, 2019, 2020). Dieser Umstand lässt sich nur durch gezielte Mitarbeiterschulung und Qualitätsprüfung von externen Anbietern beseitigen (Krings, 2017).

Statusorientierung und blinde Flecken

Auch wenn ein professionell konzipiertes und durchgeführtes AC ein valides Verfahren ist, überprüft es klassischerweise den Ist-Zustand der Bewerber, weshalb man von einem statusorientierten Verfahren spricht (Krings, 2017; Obermann, 2018). Das AC ist ein

außergewöhnlicher Kontext und kann damit das Messergebnis an sich beeinflussen, z.B. dadurch, dass sich Teilnehmer besonders anstrengen und somit eine später unrealistische Maximalleistung zeigen (Kersting & Palmer, 2017). Natürlich steuert ein multimodaler Grundansatz nach Schuler (2013) diesem Umstand mit biografieorientierten Methoden entgegen, die nach einer Geschichte der gewünschten Verhaltensmuster oder Eigenschaften suchen (2.2.). Jedoch kann dies in bestimmten Situationen nicht ausreichen: Wenn es darum geht, das Lernpotential der Teilnehmer einzuschätzen, sind klassische AC Methoden ungenügend und müssen ergänzt werden (Obermann, 2018). Dies kann beispielsweise mit der Wiederholung von Aufgaben mit zwischengeschalteten Feedback-Sessions erreicht werden, in denen die Teilnehmer Anleitung und Verbesserungsvorschläge erhalten (Obermann, 2018). Dieser Einsatz von Feedback ist deckungsgleich mit ähnlichen Ansätzen aus psychotherapeutischen und pädagogischen Rollenspiel (1.5.).

Aber auch andere Aspekte des Berufslebens kann man in einem AC schwer abbilden, wie die Langzeitmotivation oder der Umgang mit andauerndem Misserfolg (Obermann, 2018).

2.4. Rollenspiele im Assessment

Die Betrachtung von Rollenspielen im Assessment zeigt: Sie bilden einen festen und erheblichen Teil der multimodalen Berufseignungsdiagnostik nach Schuler (2013) und sind im AC nicht wegzudenken (2.2.). Aber sie sind nicht nur auf ein AC beschränkt: Auch in einem multimodalen Interview sind Rollenspiele möglich, um direkt Verhaltensweisen des Bewerbers zu testen (Krings, 2017). Doch um welche Form von Rollenspiel geht es dort eigentlich? Krause (2017) beschreibt es als ein *one-to-one*, bei dem zwei Spielpartner gemeinsam eine spezifische Arbeitssituation nachspielen (siehe Abbildung 4).

Dieses Assessment-Rollenspiel weist viele Verbindungen zum verwendeten Theaterbegriff auf (1.3.). Da die beschriebenen Übungen bei Krause (2017), Krings (2017) und Obermann (2018) allerdings großen Wert auf verbale Kommunikation legen und die Situationen nicht mit dem gesamten Körper gespielt werden, kann man hier auch eine Verbindung zum Fantasy-Rollenspiel nach Haase (2008) erkennen. Dies spielt man zwar gängigerweise in Gruppen von drei bis fünf Spielern, jedoch sind auch Spiele mit einem einzelnen Spieler und einem Spielleiter möglich (Haase, 2008).

Wie im Kapitel *Der trimodale Ansatz* beschrieben, könnten auch SJTs als eine mögliche Art der Rollenspiele gelten (2.2.). Dieser Zusammenhang ist für diese Arbeit interessant, denn

auch wenn sie sich hauptsächlich der Personalakquise widmet, sieht Kanning (2013) einen möglichen, effektiven Einsatz von SJTs zur Personalentwicklung.

Im Kapitel *Mögliche Anwendungen* (3.4.) finden sich Beispiele für eine theoretische Umsetzung dieser Ansätze.



Abbildung 4: Variationsformen von Rollenübungen

Quelle: Übernommen aus *Assessment Center* (S. 137), Obermann, 2018, Springer Gabler

3. Ein TTRPG im Kontext des Assessments

In den vorherigen Kapiteln wurde beschrieben, aus welchen Bausteinen ein Spiel und TTRPG besteht. Zudem wurden die gängigsten Methoden und Probleme im Feld des Assessments erläutert. Anhand der gewonnenen Erkenntnisse werden in diesem Kapitel Herausforderungen abgeleitet, die ein Pen & Paper Rollenspiel im Kontext der Eignungsdiagnostik zu meistern hat. Sie bilden die Rahmenbedingungen, aus denen schlussendlich Thesen für eine konkrete Anwendung formuliert werden können. Diese Arbeit geht dabei von der Grundidee des *TTRPGs für die Anwendung in Assessments bei der Personalakquise* aus. Das bedeutet, es handelt sich um ein TTRPG, welches in der Berufseignungsdiagnostik angewendet werden soll, um die Bewerber auf bestimmte, vorher definierte Anforderungen zu überprüfen. In diesem Kapitel wird davon ausgegangen, dass ein solches Spiel Teil eines multimodalen Verfahrens ist, da Rollenspiele allgemein dort einen hohen Stellenwert haben (2.4.).

3.1. Herausforderungen als Spiel

Ein TTRPG für Assessments zu gestalten, das die Berufseignung der Bewerber spielerisch überprüft, setzt voraus, dass dieses Spiel den Anforderungen der Spieldefinition von Huizinga (1987/1938) gerecht wird (1.2.). Es muss *freiwillig, ungewöhnlich, räumlich und zeitlich begrenzt, wiederholbar und spannend* sein. Um als ein Pen & Paper Rollenspiel zu gelten, sollte man zudem *einen Charakter erstellen/spielen* können, es sollte aus *dialogbasiertem Rollenspiel* bestehen und *Würfel* beinhalten, die als Zufallsfaktor für *Fähigkeitsproben* benutzt werden (1.4.).

Spieldefinition

Um der Vollständigkeit der These gerecht zu werden, müssen wir die Frage stellen: Ist ein TTRPG ein Spiel? Dafür arbeiten wir uns an der Definition von Huizinga (1987/1938) entlang:

Freiwillig:

Bei einem TTRPG als Spiel (soll heißen: zum Selbstzweck der Handlung des Spielens) entscheiden sich die Mitspieler freiwillig zur Teilnahme (Haase, 2008).

Ungewöhnlich:

In seiner Fantasie Drachen bezwingen oder mystische Vorkommnisse erforschen sind andere Erlebnisse als das gewöhnliche Leben (Haase, 2008). Auch die Metamuster nach

Schäfer (2006) sind erkennbar, durch z.B. gewöhnliche Würfel, die ungewöhnliche, fiktive Handlungen repräsentieren.

Räumliche und zeitliche Begrenzung:

TTRPGs werden in Spielsitzungen an Spieltischen oder in Videokonferenzen nach klar definierten Regeln gespielt (1.3.).

Wiederholbar:

Das Spielprinzip baut auf Wiederholung auf: *Beschreibung-Rollenspiel-Auflösung* wird als Ablauf ständig wiederholt (1.4.). Hier sieht man auch Rehfelds (2020) Begriff des *Hin und Her* (1.1.). Auch ganze TTRPG-Abenteuer können wiederholt werden und spielen sich jedes mal anders. Und Schlussendlich: TTRPG-Regeln können für viele verschiedene Abenteuer angewendet werden, womit sich das Spiel selbst wiederholen lässt (Haase, 2008).

Spannend:

Würfelergebnisse sorgen für die Chance eines Erfolgs oder auch Misserfolgs (1.4.). Der Spielleiter baut narrative Spannungen auf, die durch die Gruppe gelöst werden müssen (Haase, 2008; Warwitz & Rudolf, 2013).

Das Pen & Paper Rollenspiel erfüllt somit, im Kontext des Selbstzwecks, alle Anforderungen um im Sinne von Huizingas (1987/1938) zusammenfassender Definition als ein Spiel zu gelten.

Spieldefinition im Assessment

Jedoch kann man, im Sinne dieser Arbeit, TTRPGs nicht ausschließlich innerhalb dieses geschlossenen Systems betrachten. Das Pen & Paper muss auch als Spiel gelten können, wenn es zur Beurteilung der Spieler anhand vorab definierter Anforderungen eingesetzt wird:

Freiwillig:

Es lässt sich folgende These aufstellen: Wenn die Bewerber am Interview oder AC teilnehmen und nach besten Kräften versuchen die Beurteilung positiv zu beeinflussen, haben sie keine andere Wahl als mitzumachen, um eine negative Bewertung auszuschließen. Damit ist ein Rollenspiel im Assessment zumindest teilweise erzwungen und folglich kein Spiel.

Obermann (2018) stellt in diesem Sinne die Frage: „Wer bezeichnet schon eine Methode als negativ, wenn davon seine Entwicklung im Unternehmen abhängt?“ (Obermann, 2018, S. 365). Die *Beliebtheit* einzelner Methoden *im Vergleich zueinander* lässt sich allerdings durchaus überprüfen. Entfernt man sich von der unrealistischen Annahme, dass ein Bewerber alles über sich ergehen lassen würde, landet man schnell beim Personalmarketing und Employer Branding (Kanning, 2017; Obermann, 2018). Das Unternehmen sucht sich nicht nur den Bewerber aus, sondern der Bewerber auch sein zukünftiges Unternehmen (Obermann, 2018). Sich also als ein guter und fairer Arbeitgeber zu präsentieren, liegt im Interesse des Unternehmens. Dabei stellt sich heraus, dass simulationsorientierte Aufgaben wie Arbeitsproben und Verhaltens-Simulationen, zu denen auch Rollenspiele zählen, am besten von Bewerbern bewertet werden (Anderson et al., 2010, zitiert nach Obermann, 2018; Kanning, 2017).

Folgend ist dann die Frage zu stellen, ob *Akzeptanz* mit *Freiwilligkeit* gleichzusetzen ist. Generell gilt, dass Bewerber Verfahren wie simulationsorientierte Rollenspiele als fair ansehen (Kanning, 2017). Dies scheint vor allem daran zu liegen, dass Bewerber diese Verfahren als *beeinflussbar* wahrnehmen, also dass sie das Ergebnis durch ihre eigenen Handlungen (positiv) beeinflussen können (Obermann, 2018). Sie fühlen sich für die Bewerber weniger deterministisch an und haben zudem augenscheinlich mehr mit der späteren Arbeitsrealität zu tun als z.B. psychologische Tests (Kanning, 2017; Obermann, 2018). Bewerber wollen, dass man sich mit ihnen im Verfahren als Person auseinandergesetzt hat (Kanning, 2017).

Somit geht diese Arbeit davon aus, dass Rollenspiele durch ihre generelle Akzeptanz bei den Bewerbern und ihrer wahrgenommenen Fairness freiwillig von den Bewerbern angenommen und gespielt werden. Dabei sei jedoch gesagt, dass diese Annahme von gängigen Rollenspielmethoden aus dem Assessment ausgeht, wie dem *one-to-one* (2.4.) und keine Allgemeingültigkeiten für TTRPGs daraus abzuleiten sind, für deren Akzeptanz im Assessment dem Autor keine Studien bekannt sind.

Ungewöhnlich / Räumliche und zeitliche Begrenzung / Wiederholbar / Spannend:

Diese Punkte ändern sich nicht, da der Spielablauf beinahe deckungsgleich bleibt. Gegenstand dieser Arbeit sind Rahmenbedingungen für ein TTRPGs. Dies setzt voraus, dass sich das Spielprinzip nicht grundlegend von einem gängigen Pen & Paper entfernt. Charaktere, Würfel und dialogbasiertes Rollenspiel müssen enthalten sein. Lediglich die räumliche und zeitliche Begrenzung wird vom Umfang des Interviews oder AC mitbestimmt.

3.2. Herausforderungen als Assessment

Wenn ein TTRPG nicht nur dem Anspruch eines Spiels gerecht werden möchte, sondern auch denen einer reliablen und validen Eignungsdiagnostik, könnte es vor folgenden Herausforderungen stehen:

Reliabilität, Validität, statistische Fairness

Wie bei allen anderen Eignungsdiagnostikverfahren ist eine ausschlaggebende Hürde die empirische Belegbarkeit der getroffenen Aussagen (Obermann, 2018). Obermann (2018) trägt zusammen, dass eine Methode eine nachweisliche Genauigkeit in der Messung der Zieleigenschaften aufzeigen muss (Reliabilität), die daraus folgenden Bewertungen eine hohe Gültigkeit besitzen müssen (Validität) und die Methode möglichst objektiv gegenüber unterschiedlichen Bewerbergruppen sein muss (Fairness). Die folgende Aufzählung stellt Methoden und Maßnahmen vor, die diese Punkte positiv beeinflussen können.

Reliabilität

Die Reliabilität eines Rollenspiels kann mit mehreren Methoden bestimmt werden:

- Retest-Reliabilität: Wiederholung des gleichen Tests;
- Interrater-Reliabilität: Beurteilung derselben Testleistung durch verschiedene Beurteiler;
- Paralleltest-Reliabilität: Durchführung eines parallelen Vergleichstests (Melchers, 2017)

Mit diesen Verfahren können prozentuale Übereinstimmungen der Beurteiler aufgezeigt werden (Obermann, 2018). Je näher die Ergebnisse der Beobachter beieinander liegen, desto verlässlicher ist das Verfahren (Obermann, 2018).

Ein Problem kann dabei allerdings sein, dass eine hohe Übereinstimmung und Korrelation auch nur bedeuten kann, dass alle Beobachter gleich falsch liegen (Obermann, 2018). Gleichzeitig zur Reliabilität des Verfahrens auch die Beurteilungsgenauigkeit der Beobachter zu bestimmen, beugt dieser Fehlerquelle vor (Obermann, 2018). Helfen kann dabei beispielsweise die DIN 33430-Norm (2.2.).

Validität

Geschulte Beobachter sind ein einflussreicher Aspekt für eine gute Validität von gesamten Methoden (2.3.). Gerade bei Rollenspielen sollten geschulte Rollenspieler als Spielpartner

bereit stehen, welche die Vergleichbarkeit deutlich erhöhen, wie im unteren Abschnitt *Zusammenstellung der Gruppe* erläutert wird (3.2.).

Fairness

Man benötigt gewisse Lese- und Sprachfähigkeiten, um ein TTRPG erfolgreich spielen zu können (Haase, 2008). Haase (2008) nennt dabei die Fähigkeiten zur spontanen und genauen Kommunikation und Metakommunikation. Damit ist eine spontane und präzise Ausdrucksweise innerhalb des Spiel (in der Rolle) und außerhalb des Spiel (außerhalb der Rolle) gemeint, sowie die Fähigkeit zu erkennen, welche dieser beiden Kommunikationswege zur Zeit verlangt wird.

Somit kann eine niedrigere Sprachkompetenz einen negativen Einfluss auf das Spiel und somit das Ergebnis haben. Damit reiht sich ein Assessment-TTRPG mit vielen anderen Auswahlverfahren ein, denn sprachliche Fähigkeiten werden auch bei Bewerbungsunterlagen, Interviews, Fragebögen und allen vorgestellten simulationsorientierten Verfahren benötigt (Kanning, 2017).

Kanning (2017) stellt zudem fest, dass sich der daraus entstehende Nachteil niemals vollständig eliminieren lassen wird, da man einzelne Bewerber, schon aus Gründen der Vergleichbarkeit, nicht in ihrer Mutter- oder Milieusprache untersuchen und bewerten kann.

Zusammenstellung der Gruppe

Es ist bei Rollenspielen im Assessment sehr wichtig, dass nur einer der Spielpartner ein zu beurteilender Kandidat ist (Krings, 2017). Der Gegenpart ist optimalerweise ein geübter und vorher instruierter Rollenspieler (Krause, 2017; Krings, 2017; Obermann, 2018). Das bringt den Vorteil mit sich, dass ein gelernter Rollenspieler einen vergleichbaren Spielpartner darstellt, der die zu untersuchende Emotion auch darstellen oder provozieren kann (Obermann, 2018). Spielen zudem zwei Kandidaten miteinander, wird das Rollenspiel durch die reale Wettbewerbssituation unmöglich gemacht (Krings, 2017). Kandidaten tun nicht mehr so *als ob* und die Situation entwickelt eine unrealistische Eigendynamik: „Entweder wollen sich die beiden Kandidaten nicht wehtun und sind unrealistisch kompromissbereit oder sie gehen mit überzogener Härte vor“ (Obermann, 2018, S. 252).

Professionelle Rollenspieler sind also für Validität und Vergleichbarkeit unabdingbar.

Akzeptanz bei Bewerbern und Veranstaltern

Wie im Abschnitt *Spieldefinition im Assessment* (3.1.) beschrieben: Simulationsorientierte Aufgaben wie Arbeitsproben und Verhaltens-Simulationen, zu denen unter anderem

simulationsorientierte Rollenspiele zählen, sind beliebt bei Unternehmen und Bewerbern und werden als faire Eignungsdiagnostikmethoden angesehen. Ob dieser Umstand jedoch auch für TTRPGs gelten wird, kann daraus nicht abgeleitet werden.

Deshalb ist es wichtig nach den Faktoren zu schauen, die die Akzeptanz positiv beeinflussen können. Diese sind vor allem Kontrollierbarkeit und Augenscheinvalidität (also dass das Verfahren subjektiv als fair und valide eingeschätzt wird), aber auch eine transparente Kommunikation über die Beurteilungsgrundlage (Obermann, 2018).

3.3. Zusammenfassung der Rahmenbedingungen

Für einen besseren Überblick werden hier noch einmal alle Bedingungen zusammengefasst:

Herausforderungen als Spiel

- Solange belegt werden kann, dass ein Assessment-TTRPG nicht die freiwillige Teilnahme seiner Spieler einbüßt, ist es in allen Punkten ein Spiel.

Herausforderungen als Assessment

- Die Messmethodik muss empirisch einwandfrei sein. Das heißt sie muss eine gute Reliabilität, Validität und Fairness aufweisen.
- Die Spielergruppe darf nicht mehr als einen Bewerber beinhalten.
- Im Zusammenhang mit der Spieleigenschaft *Freiwilligkeit* sollte die Akzeptanz der Methode bei Bewerbern und Unternehmen überprüft werden.

Diese Herausforderungen stecken den Rahmen ab - den *Spielraum*, wenn man so möchte - indem sich ein Assessment-TTRPG bewegen kann. In diesem Spielraum ist dieses Pen & Paper sowohl ein Spiel, als auch ein valides Messinstrument. Zum jetzigen Zeitpunkt ist dem Autor kein Spiel bekannt, welches diese Vorgaben erfüllt, ebensowenig wie Forschung, die aufzeigt ob die gesamte Erfüllung aller Vorgaben überhaupt möglich ist.

3.4. Mögliche Anwendungen

Aufgrund der fehlenden Forschung sollte klar gesagt werden: Möchten wir mögliche Anwendungen für ein TTRPG im Assessment beschreiben, bewegen wir uns notwendigerweise im Bereich der Spekulation. Folgend wird deshalb versucht einige Anwendungen aufzuzählen, die sich an bereits erforschten Ansätzen orientieren oder Zusammenhänge mit existierenden Spielen und Methoden haben.

TTRPGs in multimodalen Verfahren

Zuerst sei gesagt, dass ein TTRPG als keine ganzheitliche Methode zur Feststellung der Berufseignung angewendet werden kann. Dieser Umstand entsteht daraus, dass es als eine Form des Rollenspiels bei den simulationsorientierten Methoden der Berufseignungsdiagnostik einzuordnen ist und nicht die Vorteile eines biografie- oder eigenschaftsorientierten Verfahrens ausgleichen kann (2.2.). Trotzdem ist das Pen & Paper Rollenspiel als simulationsorientiertes AC-Modul oder Abschnitt eines (teil)strukturierten multimodalen Interviews denkbar. Zudem kann es in Situationen eingesetzt werden, in denen ausschließlich Simulationsansätze Verwendung finden. In professionellen multimodalen Eignungsdiagnostikmethoden, die von geschulten Beobachtern durchgeführt werden, ist dies jedoch nicht der Fall (2.3.).

TTRPGs und Simulationsverfahren

Im Assessment Center und im multimodalen Interview finden Rollenspiele bereits Anwendung, in Form von simulationsorientierten Verfahren. In ihnen soll das konkrete Verhalten der Bewerber in einer vorgegebenen Situation beobachtet werden (2.2.). Eine Anpassung dieser Methode zu einem Pen & Paper Rollenspiel erscheint simpel, da dort auch vom Spielleiter vorher festgelegt Situationen aufeinander folgen könnten, bei denen der Spieler versuchen muss richtige Entscheidungen zu treffen.

Zusätzlich, im Gegensatz zur Standardmethode, kann hier nicht nur das Verhalten des Bewerbers untersucht werden, sondern auch seine Reaktion auf Erfolge und Misserfolge, da durch gewürfelte Fähigkeitsproben Handlungen auch mit bester Anstrengung scheitern könnten. Dabei wäre die Spielweise offen gestaltet ohne eine weitere zusätzliche Struktur. Dies könnte allerdings mit der folgenden Einbindung von *situational judgment tests* erreicht werden.

TTRPGs und Situational Judgment Tests

In dieser Arbeit wurde auf die mögliche Verbindung von SJTs und Rollenspielen hingewiesen (2.2.). Dabei muss man eine Schwäche der SJTs beachten. Ihre Antwortformate sind fest vorgegeben (man spricht auch von einem *geschlossenen Format*), was ihren eigentliche Rollenspielanteil deutlich vermindert (Krings, 2017; Obermann, 2018). Ein SJT kann somit kein *natürliches* Verhalten überprüfen, da Probanden die erwünschten Antworten leicht erkennen können, sollten sie das beabsichtigte Ziel des Tests erraten, erahnen oder anderweitig herausfinden (Krings, 2017). Somit wird auch die empirische Reliabilität in Frage gestellt, da der Test nicht misst wie der Proband sich verhalten würde, sondern wie einfach

er die richtige Lösung erkennen kann (Obermann, 2018). Ein *offenes Antwortformat* würden dem entgegenwirken (Obermann, 2018).

Diese offenen Antwortformate könnte ein TTRPG bieten. Der im Unterkapitel *Der trimodale Ansatz (2.2.)* beschriebene Ablauf des SJT, *Situationsbeschreibung - Analyse - Entscheidung*, ist vergleichbar zum Spielablauf *Beschreibung - Rollenspiel - Auflösung* eines TTRPGs. Man könnte eine SJT-Situation in das Pen & Paper Abenteuer einbauen. Der Spielablauf wäre in diesem Fall:

- Der Spielleiter/Interviewer beschreibt eine Situation
- Der Spieler/Bewerber analysiert seine Optionen und entscheidet sich für eine Handlung, die er anschließend beschreibt. Dabei wählt er keine vorgegebene Handlung, sondern formuliert eine eigene.
- Optional kann der Spielleiter/Interviewer eine Auflösung beschreiben und Feedback geben.

Diese Art von persönlich formulierbaren Antworten erfordert natürlich einen höheren konzeptionellen Aufwand als schriftliche SJTs und eignet sich deshalb eher für Unternehmen mit großer Bewerberanzahl (Obermann, 2018). Die Umsetzung müsste zudem in Form eines Interviews erfolgen. Im Kontext einer Online-Bewerbung könnte auch ein Videointerview zum Einsatz kommen.

Biografieorientierte Charakterbögen und CIT

Sollte ein Pen & Paper Rollenspiel innerhalb eines Assessment Centers angewendet werden, könnte man sich den multimodalen Ansatz im AC zunutze machen um weitere Aspekte des TTRPGs neben dem eigentlichen Rollenspiel als Beurteilungsmethode zu verwenden. Beispielsweise der Umstand, dass die Spieler einen Charakter spielen, der auf einem *Charakterbogen (oder Heldendokument)* festgehalten wird (1.4.). Diese Charakterbögen werden mithilfe genau definierter Regeln erstellt (Haase, 2008), die z.B. Herkunft, Ausbildung und einschlägige Erlebnisse des fiktiven Helden abfragen (Haase, 2008; Wizards of the Coast, 2014; Fate Core, 2016).

Nun soll es im Assessment um den Bewerber gehen, nicht um einen fiktiven Helden, weshalb es denkbar wäre bei einem Assessment-TTRPG den Bewerber *sich selbst als Spielfigur erstellen zu lassen*. Somit kann ein biografieorientierter Ansatz innerhalb des Rollenspiels angewendet werden. Werdegänge und auch *critical incidents* im Sinne der CIT könnten dabei

in die Charaktererstellung einfließen. Diese Art von Charaktererstellung benennen White et al. (2018) als Life-Path System:

A character creation method involving making successive choices for a character at particular points in his or her career, such that prior choices influence the range of later options. Each choice may produce randomly determined consequences, accrue certain character resources, or both (White et al., 2018, S. 148).

Ein Beispiel für ein Pen & Paper, welches eine Art der CIT für die Charaktererstellung anwendet ist *Fate Core*. Hier kann der Spieler seinem Charakter *Aspekte* verleihen, die aus einschlägigen Erfahrungen, Begegnungen oder Momenten seiner Vergangenheit stammen (*Fate Core*, 2016). Diese Aspekte verleihen in *Fate Core* (2016) dem Charakter spielerische Vorteile. Eine ähnliche Methodik innerhalb eines Assessment TTRPGs zu verwenden ist also denkbar. Hier bedarf es der Nachforschung, ob diese Abwandlung der CIT eine hohe Validität aufweisen kann.

Personalakquise vs. Personalentwicklung

Auch wenn sich diese Arbeit auf die Personalakquise bezieht, sollte man andere Anwendungsbereiche nicht direkt ausschließen. Ein Bereich sticht dabei besonders hervor: Die Personalentwicklung. Betrachtet man die *Rollenspiele in Therapie und Bildung* (1.5.), handelt es sich vor allem um Anwendungen zur Förderung von bestimmten Zielmerkmalen (z.B. soziale Kompetenzen) oder die Entwicklung von erwünschten Handlungsmustern (z.B. Angstüberwindung). Aus der Verhaltenstherapie stammende Gruppenrollenspiele zur Steigerung sozialer Kompetenzen können, im Gegensatz zur wettbewerbsorientierten Personalakquise, auch mit mehreren Teilnehmern zusammen gespielt werden (1.5.). Dies würde aktiv die Rahmenbedingung - *Die Spielerguppe darf nicht mehr als einen Bewerber beinhalten* - ausschließen und eine Umsetzung damit vereinfachen.

Das so etwas in der Personalentwicklung nützlich sein kann und tatsächlich bereits angewendet wird, ist somit wenig überraschend (Obermann, 2018). Ein Beispiel dafür sind *Development Center* (DC) und andere Weiterentwicklungen des AC, die Deckungsgleiche Inhalte mit psychologischen und pädagogischen Rollenspielen haben, wie Beobachterfeedback und Videoauswertung (Obermann, 2018).

Wie lässt sich dort nun ein TTRPG einbinden? Die von Haase (2008) vorgestellte Fantasy-Pädagogik bietet einen Ansatz (1.5.). Abenteuer könnten von einem Spielleiter mit

fundierter sozialer Ausbildung speziell für die Förderung bestimmter Zielmerkmale konzipiert werden (Haase, 2008).

Haase (2008) bemerkt jedoch das Fehlen von breiter angelegten, quantitativen Studien dazu. Auch wenn die Erlebnispädagogik, auf der Haases Fantasy-Pädagogik aufbaut, eine Reihe an Reflexions- und Transfersicherungsmethoden entwickelt hat, die das metaphorische Lernen als empirische Methode festigen (Michl, 2020).

Ob so eine langfristig angelegte Methode auch im Praxisalltag von Unternehmen umsetzbar ist, kann Haase (2008) nicht feststellen, auch wenn sie Potential für TTRPGs in der Erwachsenenbildung sieht.

4. Fazit

Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit ein Tabletop Roleplaying Game spielerisch und zuverlässig die Berufseignung eines Spielers überprüfen kann? Diese Frage wurde in der vorliegenden Arbeit beantwortet. Mithilfe der Spieldefinition und der Validitätsfaktoren von Assessmentmethoden konnten die Bedingungen aufgezeigt werden. Allerdings offenbarte sich die geringe Forschungsdichte der Thematik, weshalb keine Ansprüche auf eine Vollständigkeit der aufgelisteten Bedingungen erhoben werden können.

Innerhalb der Teildisziplinen Spiel und Assessment besteht eine höhere Sicherheit über die gewonnenen Erkenntnisse. Aus spielwissenschaftlicher Sicht sind Pen & Paper als kombinierte Weiterentwicklung von Strategie- und Rollenspielen klar Spiele. Genauso wie im Personalwesen und der psychologischen Eignungsforschung Rollenspiele als valide Methode bestätigt wurden und als fester Bestandteil multimodaler Verfahren anerkannt sind. Wissenschaftlich erforschte Überkreuzungen der beiden Gebiete sucht man jedoch vergebens. Dabei sind praktische Umsetzungen von TTRPGs im psychologischen/pädagogischen Rollenspielen durchaus vorhanden. Das Spiel *Critical Core* ist ein Beispiel dafür, dass zweckgebundene TTRPGs entwickelt werden, genau wie die gezogenen Schlüsse von Haase (2008) und Michl (2020) auf ein stärkeres Interesse seit über 10 Jahren schließen lässt, genau wie Obermanns (2018) Darstellungen zur Verbesserung bestehender Beurteilungsverfahren. Trotz diesem Interesse fehlen handfeste Forschungsstudien, um Klarheit über die genauen Auswirkungen des TTRPGs auf seine Spieler zu schaffen (Zagal & Deterding, 2018). Zumal es bereits eine gut aufgestellte Forschung zum pädagogischen, psychologischen und eignungsdiagnostischen Rollenspiel gibt (1.5.).

Es bleibt also nur übrig, anhand dieser Forschung allgemeine Aussagen abzuleiten, die eventuell nicht auf TTRPGs zutreffen. Somit bleiben alle weiteren Gedanken zu einer konkreten Umsetzung spekulativ.

Selbst bei oberflächlicher Betrachtung der Rahmenbedingungen wird klar, dass es sich nicht um triviale Herausforderungen handelt. Angefangen beim Spielcharakter: Sollte ein entstehendes Assessment-TTRPG diesen behalten wollen, müsste die Frage der *Freiwilligkeit* geklärt werden. Ohne quantitative Studien mit aussagekräftiger Teilnehmerzahl dürfte sich dies als schwierig herausstellen, wie Haase (2008) in ihrem vergleichbaren Versuch bemerkt, bei dem einige Teilnehmer die Studie aus unbekanntem Gründen abgebrochen haben. Ob dies an einer eingeschränkten Freiwilligkeit, oder anderen, unbekanntem Faktoren lag, ist nicht ersichtlich.

Die Herkulesaufgabe wird jedoch vermutlich die Überprüfung der Erfolgsfaktoren des Assessments. Geläufige Methoden wie das Interview, klassische Rollenspiele, Persönlichkeitsfragebögen und Postkorb-Übungen werden immer wieder in groß angelegten Studien und Metastudien überprüft (Schuler, 2013; Kersting & Palmer, 2017; Krause, 2017; Obermann, 2018). Das liegt vor allem daran, dass eine vollständig objektive Bewertung von Mensch zu Mensch praktisch unmöglich ist und die Methoden zur Eignungsdiagnostik immer als Momentaufnahmen gesehen werden müssen, deren Aussagekraft stark vom empirischen Anspruch der Anwender abhängt.

Ein Assessment-TTRPG bräuchte in diesem Sinne also ebenfalls mehr als einzelne, qualitative Pilotstudien, um eine vergleichbar aussagekräftige Reliabilität, Validität und Fairness nachzuweisen.

Eine Umsetzung im Bereich der Personalentwicklung liegt dagegen näher. Die Methoden aus dem psychologischen und pädagogischen Rollenspiel sind einfacher übertragbar auf den Kontext der Erwachsenenbildung und werden dort erfolgreich angewendet. Zudem könnte man mehrere Teilnehmer miteinander spielen lassen. Auch hier ist das TTRPGs *Critical Core* das beste Beispiel dafür, dass auch in diesem Bereich weitere Forschungsarbeit stattfinden sollte. Zum einen, um die Validität solcher Spiele zu überprüfen und zum anderen um herauszufinden, wie eine konkrete Einbindung in bestehende Angebote der Erwachsenenbildung und Personalentwicklung aussehen könnte.

Einem zweckgebundenen Tabletop Roleplaying Game steht also noch bis zur konkreten Umsetzung in Assessment oder Personalentwicklung ein ganzes Abenteuer bevor.

Literaturverzeichnis

- Bentley, E. (1991). *The Life of the Drama (Applause Books)*. Applause.
- Breiner, T. C. (2019). Game-Genres. In L. D. Kolibius & T. C. Breiner (Hrsg.), *Computerspiele: Grundlagen, Psychologie und Anwendungen* (1. Aufl., S. 41–59). Springer.
- Brenner, D. (2020). *Bewerberinterviews sicher und zielgerichtet führen: Ein praxisorientiertes Manual für Führungskräfte, HR-Mitarbeiter und Projektleiter (essentials)* (2. Aufl. 2020 Aufl.). Springer Gabler.
- Chen, M., Leary, R., Peterson, J. & Simkins, D. W. (2018). Multi-Player Online Role-Playing Games. In J. Zagal & S. Deterding (Hrsg.), *Role-Playing Game Studies: Transmedia Foundations (English Edition)* (1. Aufl., S. 277–329). Routledge.
- Chooseco LLC. (2021). *History of CYOA*. Abgerufen am 13. August 2021, von <https://www.cyoa.com/pages/history-of-CYOA>
- cyoa. (o. D.). CYOA. Abgerufen am 13. August 2021, von <https://samizdat.co/cyoa/#/>
- Duden. (2021). Cosplay. In *Duden*. Dudenverlag. Abgerufen am 12. August 2021, von <https://www.duden.de/node/29451/revision/29480>
- *Fate Core*. (2016, 14. Juni). Fate SRD. Abgerufen am 12. August 2021, von <https://srd.faterpg.de/fate-core/>
- Fliegel, S. (2008). Rollenspiele. In J. Margraf & S. Schneider (Hrsg.), *Lehrbuch der Verhaltenstherapie: Band 1: Grundlagen, Diagnostik, Verfahren, Rahmenbedingungen* (3., vollst. bearb. u. erw. Aufl. 2009 Aufl., S. 579–585). Springer.
- Förderung deutscher Psychologenvereinigungen. (o. D.). *Was ist DIN 33430*. DIN33430 PORTAL. Abgerufen am 3. August 2021, von <https://www.din33430portal.de/din33430/din33430>
- Franczukowska, A. (2017). Arbeitsprobe und Situational-JudgmentTest. In D. E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (1. Aufl. 2017 Aufl., S. 181–195). Springer Gabler.
- Game to Grow. (2021, 8. Juni). *Critical Core*. Abgerufen am 11. August 2021, von <https://gametogrow.org/criticalcore/>
- Günther, M. (2018). *Pädagogisches Rollenspiel: Wissensbaustein und Leitfaden für die psychosoziale Praxis (essentials)* (1. Aufl. 2019 Aufl.). Springer. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-658-22793-7.pdf>

- Haase, S. (2008). *Soziale Kompetenz durch Fantasy-Rollenspiele: Softskills bei Jugendlichen spielend fördern*. VDM Verlag Dr. Müller.
- Harviainen, J. T., Bienia, R., Brind, S., Hitchens, M., Kot, Y. I., MacCallum-Stewart, E., Simkins, D. W., Stenros, J. & Sturrock, I. (2018). Live-Action Role-Playing Games. In J. Zagal & S. Deterding (Hrsg.), *Role-Playing Game Studies: Transmedia Foundations (English Edition)* (1. Aufl., S. 180–222). Routledge.
- Hassenstein, B. (1987). *Instinkt, Lernen, Spielen, Einsicht. Einführung in die Verhaltensbiologie*. Piper Verlag GmbH.
- Huizinga, J. (1987). *Homo Ludens: Vom Ursprung der Kultur im Spiel* (Nachod, H., Übers.) (26. Aufl., 2019 Aufl.). Rowohlt Taschenbuch. (Originalquelle veröffentlicht in 1938)
- Institut für Ludologie. (o. D.). *Literatur Spieltheorien*. Abgerufen am 14. August 2021, von <https://www.ludologie.de/spielforschung/literatur-spieltheorien/>
- Kanning, U. P. (2017). Fairness und Akzeptanz von Personalauswahlmethoden. In D. E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (1. Aufl. 2017 Aufl., S. 271–299). Springer Gabler.
- Kanning, U. P. (2019). *Managementfehler und Managerscheitern* (1. Aufl. 2019 Aufl.). Springer.
- Kanning, U. P. (2020). *Warum scheitern Manager?* (1. Aufl. 2020 Aufl.). Springer.
- Kersting, M. & Palmer, C. (2017). Testverfahren I: Kognitive Fähigkeiten. In D. E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (1. Aufl. 2017 Aufl., S. 127–151). Springer Gabler.
- Krause, D. E. (2017). Assessment-Center. In D. E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (1. Aufl. 2017 Aufl., S. 197–215). Springer Gabler.
- Krings, T. (2017). *Erfolgsfaktoren effektiver Personalauswahl* (1. Aufl. 2017 Aufl.). Springer Gabler.
- MacCallum-Stewart, E., Stenros, J. & Björk, S. (2018). The Impact of Role-Playing Games on Culture. In J. Zagal & S. Deterding (Hrsg.), *Role-Playing Game Studies: Transmedia Foundations (English Edition)* (1. Aufl., S. 359–378). Routledge.
- Margraf, J. (2008). Hintergründe und Entwicklung. In J. Margraf & S. Schneider (Hrsg.), *Lehrbuch der Verhaltenstherapie: Band 1: Grundlagen, Diagnostik, Verfahren, Rahmenbedingungen* (3., vollst. bearb. u. erw. Aufl. 2009 Aufl., S. 4–45). Springer.

- Melchers, K. G. (2017). Qualität in der Personalauswahl. In D. E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (1. Aufl. 2017 Aufl., S. 57–70). Springer Gabler.
- Michl, W. (2020). *Erlebnispädagogik (utb Profile)* (4. aktual. Aufl.) [E-Book]. utb GmbH.
- Nerdinger, F. W. (2017). Anforderungsanalysen. In D. E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (1. Aufl. 2017 Aufl., S. 71–89). Springer Gabler.
- Obermann, C. (2009). Personalmanagement: Auswahl von Mitarbeitern [E-Book]. In H. J. Bullinger, D. Spath, H. J. Warnecke & E. Westkämpfer (Hrsg.), *Handbuch Unternehmensorganisation: Strategien, Planung, Umsetzung (VDI-Buch)* (3., neu bearb. Aufl. 2009 Aufl., S. 844–850). Springer.
- Obermann, C. (2018). *Assessment Center: Entwicklung, Durchführung, Trends Mit neuen originalen AC-Übungen* (6. Aufl. 2018 Aufl.). Springer Gabler.
- Rehfeld, G. (2020). *Game Design und Produktion: Grundlagen, Anwendungen und Beispiele* (2., aktualisierte Aufl.). Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (Hrsg.). (2014). *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven*.
http://www.tuerkische-elternfoederation.de/upload_dateien/Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf
- Schäfer, G. E. (2006, 31. Januar). »SPIEL«. Humanwissenschaftliche Fakultät Universität zu Köln.
https://www.hf.uni-koeln.de/data/eso/File/Schaefer/Vorlesung_Spiel.pdf
- Schuler, H. (2013). Personalauswahl [E-Book]. In R. Stock-Homburg (Hrsg.), *Handbuch Strategisches Personalmanagement* (2., überarb. u. erw. Aufl. 2013 Aufl., S. 33–58). Springer Gabler.
- Stock-Homburg, R. & Groß, M. (2019a). *Personalmanagement: Theorien – Konzepte – Instrumente* (4., vollst. überarb. u. erw. Aufl. 2019 Aufl.). Springer Gabler.
- Strobel, A. & Franke-Bartholdt, L. (2017). Interviewverfahren und biografischer Fragebogen. In D. E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (1. Aufl. 2017 Aufl., S. 91–126). Springer Gabler.
- Truong, A. H. & Gaudet, S. (2020). Costume Play and Young Adults' Socio-Economic Insertion Pathways in Japan. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 3(2), 177–196. <https://doi.org/10.1007/s41978-020-00054-3>

- Warwitz, S. A. & Rudolf, A. (2013). *Vom Sinn des Spielens: Reflexionen und Spielideen* (3. aktualisierte Auflage. Aufl.). Schneider Verlag Hohengehren.
- White, W. J., Arjoranta, J., Hitchens, M., Peterson, J., Torner, E. & Walton, J. (2018). Tabletop Role-Playing Games. In J. Zagal & S. Deterding (Hrsg.), *Role-Playing Game Studies: Transmedia Foundations (English Edition)* (1. Aufl., S. 126–179). Routledge.
- Wizards of the Coast. (2014). *Dungeons & Dragons Grundregelwerke: Spielerhandbuch (Englische Version) (D&D Core Rulebook)* (Illustrated Aufl.). Wizards of the Coast.
- Zagal, J. & Deterding, S. (2018). *Role-Playing Game Studies: Transmedia Foundations (English Edition)* (1. Aufl.). Routledge.

Abbildungsverzeichnis

- Bustrillos, C. (2019, 1. Februar). [Eine Gruppe (grau) bekämpfen einen Ettin (rot) in D&D 5e]. <https://unsplash.com/photos/Q4Honp3Pyqs>
- Obermann, C. (2018). Das Ergebnis einer CIT-Analyse [Tabellarische Darstellung]. In *Assessment Center: Entwicklung, Durchführung, Trends Mit neuen originalen AC-Übungen* (6. Aufl. 2018 Aufl., S. 85).
- Obermann, C. (2018). Variationsformen von Rollenübungen [Abbildung]. In *Assessment Center: Entwicklung, Durchführung, Trends Mit neuen originalen AC-Übungen* (6. Aufl. 2018 Aufl., S. 137).
- Stock-Homburg, R. & Groß, M. (2019b). Die verschiedenen Ansätze der Personalauswahl im multimodalen Modell [Diagramm]. In *Personalmanagement: Theorien – Konzepte – Instrumente* (4., vollst. überarb. u. erw. Aufl. 2019 Aufl., S. 209).

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit eigenständig und ohne fremde Hilfe angefertigt habe. Texte und Abbildungen, die wörtlich, bildlich oder dem Sinn nach auf Publikationen oder Vorträgen anderer Autoren beruhen, sind als solche kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Lemgo, 16.08.2021

Name (Unterschrift)