

Virtual Roundtable: Online Assessments - Möglichkeiten und Grenzen von Online-Verfahren



Name: Heinke Steiner
Funktion/Bereich: Geschäftsführung
Organisation: alpha-test GmbH

Liebe Leserinnen und Leser,

immer mehr Prozesse werden in das Web verlagert bzw. mit Web-Technologien im Internet, Extranet oder Intranet realisiert. Auch im Bereich des Personalmanagements haben z.B. Online-Anzeigen in vielen Unternehmen die klassischen Print-Anzeigen verdrängt.

So scheint vieles dafür zu sprechen, auch personaldiagnostische Prozesse online bzw. über Web-Technologien zu realisieren. Kosteneffizienz oder eine höhere Reichweite könnten beispielsweise wesentliche Argumente für einen solchen Wandel sein.

Werden nun also Online-Verfahren langfristig die Personaldiagnostik dominieren oder beschränkt sich die Anwendung auf Recruitment und auf die grobe Vorauswahl von Bewerbern?

Zur Zeit scheint es zumindest immer noch Rahmenbedingungen zu geben, die im Einzelfall gegen den breiten Einsatz von Online Assessments sprechen. Damit stellt sich also die Frage, wo Online Assessments heute schon geeignet sind und was zu tun ist, um Potenziale des Ansatzes umfassend nutzen zu können.

Wir freuen uns daher sehr, dass es uns gelungen ist, für unseren Virtuellen Roundtable die führenden Experten zu diesem Thema zu versammeln. Moderiert wird der



VR von Andreas Lohff, Geschäftsführer von cut-e und Beirat in den Centern E-Recruiting und Personaldiagnostik.

**Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihr
NetSkill-Team**

Sehr geehrte Frau Steiner,

Frage 1: Definition von Online Assessments? Vorteile und Anwendungsgebiete?

Immer mehr Prozesse werden in das Web verlagert bzw. mit Web-Technologien im Internet, Extranet oder Intranet realisiert. So scheint es naheliegend, dass auch Online Assessments zu einem (dominierenden?) Trend in der Personaldiagnostik werden. Umgekehrt werden Online Assessments zum Teil auf Recrutainment im Internet reduziert, also auf eine beschränkte spielerische Nutzung in einer sehr frühen Phase der Personal-Vorauswahl.

Wie verstehen Sie den Begriff „Online Assessment“? Wie relevant ist das Thema Ihrer Meinung nach? Worin bestehen Vor- und Nachteile gegenüber „klassischen“ Assessments bzw. anderen Nicht-Online-Verfahren? In welchen Anwendungsgebieten und bei welchen Unternehmen sind solche Verfahren daher einsetzbar? Wann empfehlen sich alternative Ansätze bzw. wie ordnen sich Online Assessments in das Gesamt-Portfolio der Personaldiagnostik ein?

Antwort:

Das Internet ist nicht mehr wegzudenken und hat sich sowohl im privaten Bereich als auch in allen Unternehmensbereichen etabliert. Was wir von alpha-test 1998 als Zukunft beschrieben haben, was auch von Kennern der Materie in Form von Preisen, z.B. beim Businessplanwettbewerb Multimedia vom damaligen Bundeswirtschaftsminister Dr. Müller honoriert wurde, also eHR, e-Recruiting und Online-Assessment ist inzwischen state of the art im Personalbereich geworden. Online-Assessments sind in engerem Sinne psychologische Tests, die als Online-Anwendungen in verschiedenen Formen existieren. In den Anfängen wurden dafür schlicht Fragebögen digitalisiert, ohne die Äquivalenzproblematik, die sich daraus



ergibt, zu berücksichtigen. Wir sind den Weg gegangen, neue Konzepte zu entwickeln, z.B. Aufgabentypen zu entwickeln, die mit Papier-Tests nicht möglich sind oder kompetenzbasierte Verfahren kundenspezifisch zu entwickeln. Online-Assessments sind Hilfsmittel, die überall dort eingesetzt werden können, wo es um die Beurteilung von Personen geht. Das ist zum Einen die Personalauswahl, wobei wir hier verschiedene Schritte haben wie Self-Selection, Vorauswahl oder auch der Einsatz von Online-Assessments im Rahmen von Präsenz-ACs, zum Anderen die Personalentwicklung, mit Einsatzszenarien z.B. im Rahmen von Orientierungs-ACs, 360-Grad-Beurteilungen, Mitarbeiterbefragungen.

Frage 2: Wie sieht Ihr eigenes Wirken im Bereich Online Assessments aus?

Wie sieht Ihr eigenes Wirken im Bereich „Online Assessments“ aus? Wer sind Ihre typischen Kunden und was sind typischen Anwendungsgebiete, in denen Ihre Kunden heute Online Assessments einsetzen? Welche Erfahrungen konnten Ihre Kunden bisher mit diesem Lösungs-Ansatz machen?

Antwort:

Wir verfügen über ein umfangreiches Portfolio an Online-Assessments, die wir unseren Kunden fallspezifisch empfehlen. Ein Ingenieur, der als Projektmanager arbeiten soll, muss anderen Anforderungen genügen als ein Abteilungsleiter, der vor allem Führungsaufgaben hat. Die Auswahl muss tätigkeits- und somit anforderungsbezogen erfolgen, es reicht nicht einen Test und sei er inzwischen als Online-Assessment programmiert und in 200 Sprachen übersetzt und bereits von Millionen von Menschen durchgeführt, einzusetzen, der mit dem, was jemand in seinem Job erledigen muss, also mit den Anforderungen nicht übereinstimmt.

Unser Testsystem ist flexibel und skalierbar, so dass sowohl kleine Unternehmen und Personalberater gerne damit arbeiten als auch große Unternehmen von verschiedenen Modulen gebrauch machen. Wir bieten Tests zur Selbsteinschätzung als Mehrwert für Portale an, als auch Testverfahren, die in den e-Recruiting-Prozess großer Unternehmen integriert werden an. Zahlreiche Unternehmen setzen unsere Verfahren in der Personalentwicklung ein, z.B. zur Beurteilung von Führungspotenzial.

Frage 3: Wie sieht ein typisches Projekt im Bereich Online Assessments aus?

Können Sie ein typisches Projekt zur Einführung und Begleitung von Online Assessments skizzieren? Wer sind üblicherweise die Projektteilnehmer und wie verteilen sich deren Rollen? Welche unterschiedlichen Modelle sind denkbar? Gibt es typische Schwierigkeiten bzw. welche Herausforderungen stellen sich Ihnen hauptsächlich in diesem Bereich? Wie wird z.B. die Authentizität und Akzeptanz der Teilnehmer sichergestellt? Wie begegnen Sie möglichen Schwierigkeiten? Welche Ergebnisse wurden realisiert, mit welchen Kosten muss man rechnen?

Antwort:

Online-Assessments werden in der Mehrzahl der Fälle noch nicht systematisch eingesetzt. Oftmals sind es Personalabteilungen, die in konkreten Fällen ein Hilfsmittel zur Beurteilung von Kandidaten heranziehen wollen. Entscheidet sich ein Unternehmen für den flächendeckenden Einsatz von Online-Assessments zur Auswahl von Mitarbeitern, so geht die Initiative zwar von der Personalabteilung aus, es sind aber weitere Bereiche betroffen, insbesondere die IT (Datenschutz und Schnittstellen) und der Betriebsrat.

Frage 4: Wie sieht die aktuelle Marktsituation für Online Assessments aus? Wer sind wichtige Marktteilnehmer?

Wie sehen Sie generell den aktuellen Markt für Online Assessments? Wer sind Ihrer Ansicht nach die wichtigen Marktteilnehmer in diesem Bereich? Wie sehen Sie Ihre eigene Rolle und Stellung im Markt? Welche Kernkompetenzen zeichnen Ihr Unternehmen hier aus und heben Sie von Ihren Wettbewerbern ab?

Antwort:

Als wir im Jahr 2000 die ersten Kunden akquirierten, hatten die meisten Personalabteilungen keinen freien Internetzugang. E-Mails waren bereits etabliert aber wenn wir den Interessenten einen Link zu unserer Website oder einen Probezugang zu einem Online-Assessment schickten, mussten sich die Interessenten die Sachen daheim anschauen, weil sie im Unternehmen keinen Zugang hatten. Inzwischen hat sich erfreutlicherweise viel geändert und Personaler erkennen immer mehr den Nutzen von Online-Assessments. Der Markt wird sich noch weiter entwickeln, insbesondere die großen Unternehmen werden in den



nächsten paar Jahren eine systematische Beurteilung ihrer Mitarbeiter und Bewerber vornehmen müssen, um effizient mit den knappen Human Ressourcen umzugehen. Personalabteilungen müssen das Thema in Zukunft aktiv angehen und auf ihre IT-Kollegen zugehen und gemeinsam nach Lösungen und Anbietern suchen. Wir verbinden bei alpha-test eine starke IT-Kompetenz mit psychologischem Know how und einer über 12jährigen Erfahrung mit unterschiedlichen Kundengruppen und Einsatzszenarien.

Frage 5: Wie sieht Ihr Ausblick für die nächsten Jahre im Bereich Online Assessments aus?

Wie schätzen Sie die Entwicklung von Online Assessments (Markt, Notwendigkeit, Akzeptanz, ...) in den nächsten 12, 24 oder 48 Monaten ein? Wo befinden wir uns auf dem Gartner-Hype-Cycle? Wird der Erfolg von Online Assessments massiv zunehmen oder haben wir den Höhepunkt schon überschritten?

Wie bereiten Sie sich darauf vor und welche Prognose würden Sie im Hinblick auf diese Entwicklung für sich und Ihr Unternehmen abgeben?

Antwort:

Der Markt für Online-Assessments wird sich weiter entwickeln, die Akzeptanz auf Bewerberseite ist gegeben. In dem von mir herausgegebenen Buch „Online-Assessment“, das 2009 bei Springer erschienen ist, sind neben Projektbeispielen auch Szenarien für die Zukunft beschrieben, also in welchen Bereichen sich ein verstärkter Einsatz abzeichnet und wer die Marktteilnehmer sind.

Vielen Dank für das Interview!