

## Fragen zu Online-Assessments

### + Welche Vorteile haben Online-Assessments?

Psychologische Online-Assessments bieten die Möglichkeit, entscheidungsrelevante Informationen objektiv, also unabhängig von z.B. Sympathie oder Aussehen eines Kandidaten bzw. einer Kandidatin, zu erfassen. So können mit Online-Verfahren u.a. die kognitive Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit, die Motivation sowie verschiedene Verhaltensdispositionen (Soft Skills) erfasst werden. Dies kann z.B. in einem Auswahlprozess bereits vor einem ersten persönlichen Kontakt mit Bewerberinnen und Bewerbern geschehen, sodass bei einem großen Bewerberaufkommen direkt fundiert die am wenigsten geeigneten Personen identifiziert werden können. Aber auch an späteren Stellen des Auswahlprozesses leisten die mit Online-Verfahren erhobenen Informationen wertvolle Unterstützung bei der Entscheidungsfindung.

Die Informationen können aber auch genutzt werden, um im Rahmen einer Potenzialanalyse Stärken und Entwicklungsbedarf aufzuzeigen oder innerhalb eines internen Selektionsprozesses zusätzliche Erkenntnisse im Hinblick auf die Passung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den zukünftigen Stellenanforderungen zu liefern.

Damit sind Online-Assessments geeignete Instrumente zur Durchführung von Potenzialanalysen und Standortbestimmungen oder zum Einsatz im Bereich der Vor- oder Endauswahl. Ein persönliches Gespräch bzw. andere Face-to-Face-Verfahren können und wollen sie allerdings nicht ersetzen. Die letztendliche Entscheidung muss daher immer unter Berücksichtigung eines persönlichen Gesprächs mit der betreffenden Person vorgenommen werden. Jedoch können Online-Assessments gerade für ein solches Gespräch interessante Anhaltspunkte (z.B. in Form eines Interviewleitfadens) liefern.

### + Was bedeutet „Validität“ im Zusammenhang mit Online-Verfahren?

Die Validität eines Verfahrens gibt den Grad der Genauigkeit an, mit dem es dasjenige Merkmal, das es messen soll, tatsächlich misst. Die Validierung (also die Feststellung der Gültigkeit) geschieht meist, indem die Übereinstimmung des Ergebnisses mit einem Kriterium überprüft wird, das außerhalb liegt (z.B. einem Schätzwert).

### + Sind die Verfahren in PERLS® valide?

Sämtliche Verfahren sind im wissenschaftlichen Umfeld konzipiert worden und somit hinsichtlich ihrer Reliabilität (Zuverlässigkeit) und Validität überprüft. Zudem kann die Validität der Verfahren in ihrem konkreten Anwendungsfall projektspezifisch – im Rahmen einer maßgeschneiderten Studie – überprüft werden.

### + Was bedeutet „Normierung“ in dem Zusammenhang?

Der Prozess der Normierung ermöglicht überhaupt erst die sinnvolle Interpretation von Ergebniswerten. Zu diesem Zweck wird ein Bezugssystem geschaffen, welches die Einordnung von individuellen Ergebnissen hinsichtlich ihrer Bedeutung ermöglicht. Um ein Verfahren zu normieren, wird es in einem ersten Schritt von vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern bearbeitet, deren Ergebnisse dann als Bewertungsgrundlage herangezogen werden können. So ließe sich ohne Normierung mit der Erkenntnis, dass eine Person in einem Verfahren drei von zehn Aufgaben richtig gelöst hat, nichts anfangen, wenn unbekannt wäre, wie viele Aufgaben denn „gute“ oder „schlechte“ Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Durchschnitt lösen. Die Interpretation eines Ergebnisses ergibt sich also erst aus dem Vergleich mit den Ergebnissen einer Vielzahl von Personen, die am Verfahren teilgenommen haben. Diesen Vergleichsprozess bezeichnet man als Normierung.

### + Sind die Verfahren in PERLS® normiert?

PERLS® beinhaltet ausschließlich normierte und in der Anwendung oft jahrelang erprobte Verfahren. Einige hiervon wurden bereits an mehreren Tausend Personen normiert. Die Normen werden kontinuierlich aktualisiert, um stets eine bestmögliche Vergleichbarkeit und Fairness zu gewährleisten.

### **+ Werden die durch die DIN 33430 definierten Qualitätskriterien und -standards für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen berücksichtigt?**

Sämtliche von der Firma eligo angebotenen Dienstleistungen orientieren sich an den in der DIN 33430 definierten Qualitätsanforderungen. Dies betrifft sowohl die Instrumente selbst als auch deren Implementierung in den Methodenmix des Eignungsbeurteilungsprozesses. Die DIN 33430 kann beim Deutschen Institut für Normung e.V. bestellt werden.

### **+ In welcher Form werden die Ergebnisse aufbereitet?**

PERLS® erstellt automatisch innerhalb weniger Minuten zu jedem Ergebnis einen schriftlichen Ergebnisbericht, der sowohl für Teilnehmende als auch für Auftraggeber die Ergebnisse in einer verständlichen Form darstellt und eine Interpretationshilfe bietet. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, Sollbereiche für jede einzelne Skala festzulegen. Somit kann definiert werden, welche Ausprägung einer Kompetenz die teilnehmenden Personen für eine bestimmte Position möglichst aufweisen sollten (z.B. einen eher traditionellen oder einen eher innovativen Führungsstil). Im Anschluss an die Durchführung des Online-Assessments werden die Ergebnisse automatisch in eine Rangreihe gebracht, die sich aus der Anzahl der Abweichungen jeder teilnehmenden Person vom vorher definierten Sollprofil ergibt. Somit lässt sich auf den ersten Blick feststellen, wer gut und wer weniger gut zu dem vorher definierten Anforderungsprofil passt.

Je nach Fragestellung bietet sich die Verwendung des Kommunikationsmanagers gep an. Dieser ermöglicht die Erstellung von ausführlichen textbasierten Rückmeldungen, die speziell auf die besonderen Belange des Auftraggebers zugeschnitten werden. Somit ist es u.a. möglich, Ergebnisse zielgruppengerecht aufzubereiten, indem z.B. für den Personalverantwortlichen ein Interviewleitfaden auf Basis der Ergebnisse erstellt wird und für die Teilnehmenden an einem Self-Assessment konkrete Entwicklungstipps und Orientierungshilfen integriert werden.

### **+ Sind nur Experten in der Lage, PERLS® richtig anzuwenden?**

PERLS® wurde entwickelt, um qualitativ hochwertige wirtschaftspsychologische Verfahren Personalverantwortlichen leicht zugänglich zu machen. PERLS® ist eine internetbasierte Software, die Sie bei der Anwendung von Online-Assessments unterstützt und technisch sehr leicht zu handhaben ist. Trotzdem ist eine Anwenderschulung vorgesehen, die auf die technische, vor allem aber auf die sachgerechte Nutzung und Interpretation der Ergebnisse eingeht. Unser Support-Team unterstützt Sie darüber hinaus gern bei sämtlichen Anwendungsfragen.

### **+ Welche Grenzen haben Online-Assessments?**

Online-Verfahren können nur ein Baustein im Prozess der Personalauswahl sein und niemals alleinige Entscheidungsgrundlage. Mithilfe von PERLS® können Sie Prozesse optimieren und verschlanken und erhalten außerdem wertvolle zusätzliche Informationen über Bewerber- und Mitarbeiter/-innen. So sparen Sie Arbeit und Zeit und erhalten qualitativ hochwertige Ergebnisse, die Sie bei Ihren Entscheidungen unterstützen. Die alleinige Fundierung einer Entscheidung aber können Online-Verfahren nicht leisten. Sie stellen jedoch ein wertvolles Instrument im Methodenmix dar.

### **+ Wie reagieren Bewerberinnen und Bewerber auf ein Einstellungsverfahren per Computer?**

Online-Verfahren sind im Rahmen der Potenzialanalyse und Bewerberauswahl etablierte Instrumente. Gründe dafür liegen u.a. in der gleichen Chancenverteilung für alle Teilnehmenden aufgrund der „Unvoreingenommenheit“ des Rechners gegenüber Aussehen, Geschlecht und anderen Merkmalen der teilnehmenden Personen. Gerade diese Eigenschaften der computergestützten Diagnostik führen zu einer hohen Akzeptanz seitens der Bewerberinnen und Bewerber. Darüber hinaus bieten computerunterstützte Verfahren Unternehmen die Chance, sich als modernes und innovatives Unternehmen zu präsentieren, welches sich der aktuellen wissenschaftlichen und technischen Möglichkeiten zur Potenzialanalyse bedient.

### **+ Wie sieht es mit Datenschutz aus?**

Der Zugriff auf Daten erfolgt kennwortgeschützt und steht nur explizit vom Auftraggeber benannten Personalverantwortlichen uneingeschränkt zur Verfügung. PERLS® entspricht dem derzeitigen Sicherheitsstandard für den Datenschutz gemäß DIN ISO/IEC 27001.