

WIE WÄHLT MAN DIE RICHTIGE ASSESSMENT- LÖSUNG AUS?

TIPPS UND CHECKLISTE





Inhaltsverzeichnis

01.

Einleitung

02.

Überblick über die auf dem Markt erhältlichen psychometrischen Tests und ihre Funktionen

03.

Checkliste mit Fragen, die Sie sich vor der Auswahl eines Tools stellen sollten

04.

Referenzrahmen für die Auswahlkriterien für Ihren Benchmark

05.

Unsere Empfehlung!



Sie haben ein Ziel vor Augen: Sie möchten Ihre Mitarbeitenden besser kennenlernen, Ihren Bewerber*innen eine positive Erfahrung bieten, das Management Ihrer Teams verbessern und eine echte Feedback-Kultur in Ihrem Unternehmen etablieren.

Um all diese Aufgaben zu erfüllen, **möchten Sie die passende Assessment-Lösung finden**. Aber wie soll das gehen?

Psychometrische Tests sind der „Grundstein“ für das Verständnis des Individuums am Arbeitsplatz. Die Analyse der Kompetenzen, des Verhaltens, der Motivationsfaktoren und der kognitiven Fähigkeiten von Personen mittels psychometrischer Tests ist eine hervorragende Möglichkeit, subjektive Urteile zu vermeiden und gegen objektive Analysen zu ersetzen.

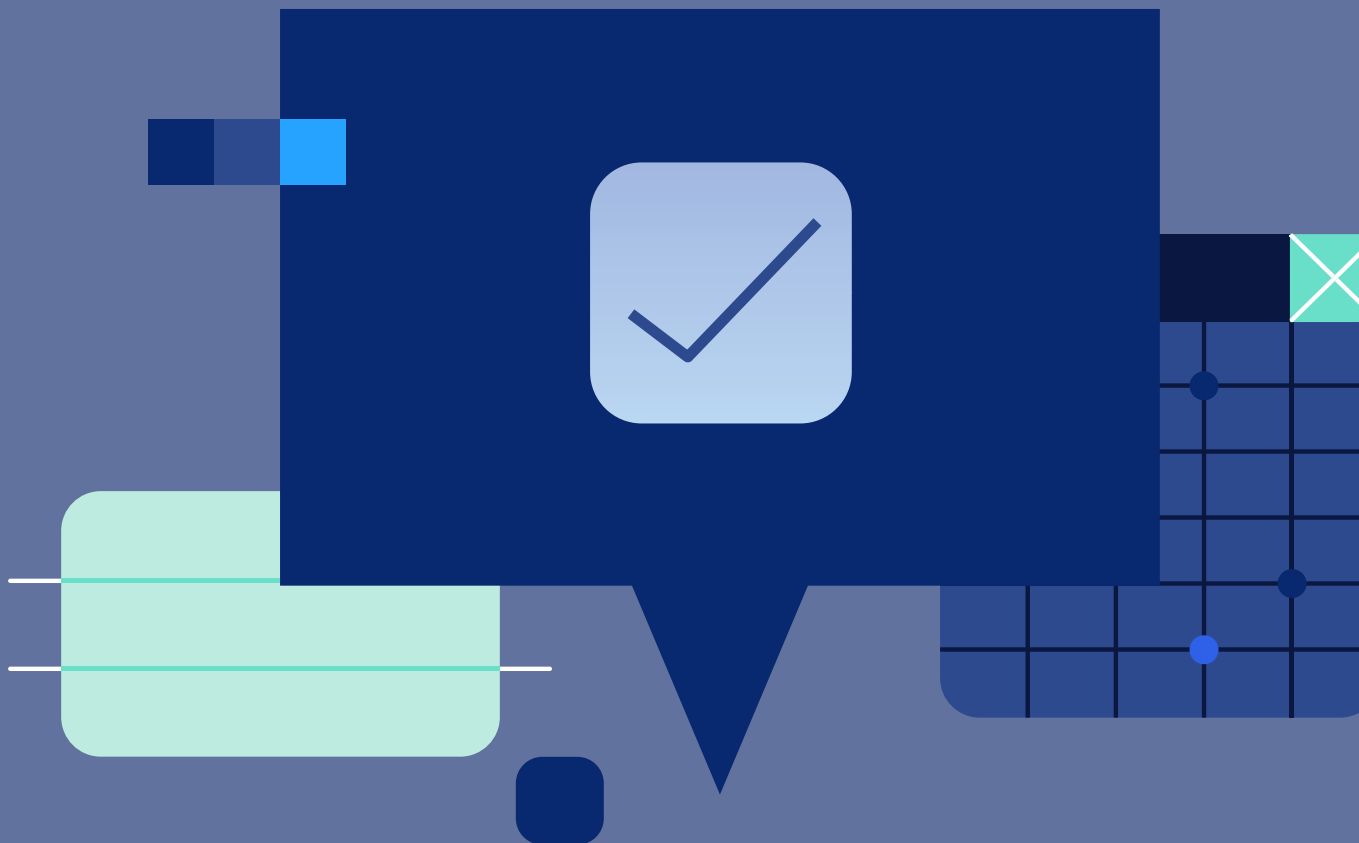
Das Ziel? Ein Zuwachs an Wissen über sich selbst und andere, damit das Unternehmen die Strategien in den Bereichen Personalbeschaffung, Talentförderung und Karrieremanagement anpassen kann. Und damit sich die Mitarbeitenden persönlich weiterentwickeln können.

Der Einsatz von psychometrischen Tools trägt dazu bei, die Fluktuation in Unternehmen erheblich zu verringern und das Engagement ihrer Mitarbeitenden zu steigern.

Damit die Integration eines solchen psychometrischen Tools und/oder einer Dienstleistung im Sinne eines Assessment Centers bzw. Development Centers jedoch erfolgreich ist, muss unbedingt eine Lösung gewählt werden, die auf Ihren Kontext zugeschnitten ist. Hier sind die Schritte, die Sie befolgen sollten, um **die richtige Lösung für Ihre Bedarfe auszuwählen**.

02. ÜBERSICHT ÜBER DIE AUF DEM MARKT VERFÜGBAREN LÖSUNGEN

Das war's! Die Entscheidung ist gefallen, Sie möchten sich eine passende Lösung zulegen, um fundierte Assessments durchzuführen. Vielleicht wissen Sie sogar schon genau, welche Art von Assessment-Lösung Sie benötigen. Allerdings hat sich der Markt für Softwarehersteller und Talent-bewertung in den letzten 30 Jahren stark verändert, und es wurden viele Lösungen entwickelt. Jede hat ihre eigenen Besonderheiten. Werfen wir einen Blick auf die verschiedenen vorhandenen Tests und ihre Funktionen.



Der Persönlich- keitstest

Funktion:

Messung und detaillierte Beschreibung der Verhaltenskompetenzen, Motivationsfaktoren und sogar emotionalen Kompetenzen von Personen im beruflichen Kontext.

Ziel für die Nutzer*innen:

Die einzigartige Arbeitsweise einer Person im beruflichen Kontext kennen und verstehen lernen.

Anwendungskontext & Vorteile:

- **Vorauswahl – Rekrutierung:** Unterscheidung zwischen Bewerber*innen/Mitarbeitenden mit gleicher Erfahrung und gleichen Fähigkeiten, Sicherstellung der Passung zur Unternehmenskultur, Reduzierung der Fluktuation, Optimierung der Integration und Entwicklung von Bewerber*innen durch Kenntnis des berufsbezogenen Persönlichkeitsprofils.
- **Karriereplanung:** Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden eine Karriereperspektive und ein Umfeld, das ihrem Profil und ihren Bedürfnissen entspricht. Verbessern Sie das Engagement Ihrer Mitarbeitenden.
- **Talententwicklung:** Erkennen Sie die Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten einer Person und fördern Sie das Bewusstsein für persönliche Entwicklungsziele.
- **Kollektive Effizienz:** Erfassen Sie die Ressourcen des Teams und fördern Sie das Engagement der Mitarbeitenden für den Entwicklungsplan des Teams.

Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass ein Persönlichkeitstest eine Momentaufnahme der Person zu einem bestimmten Zeitpunkt ist. Auch wenn die wichtigsten Persönlichkeitsfaktoren im Erwachsenenalter relativ stabil sind, gibt es dennoch individuelle Schwankungen, die z. B. mit dem Einfluss des Umfelds zusammenhängen. Ein bestimmter Arbeitskontext zu einem bestimmten Zeitpunkt kann eine Tendenz hemmen oder verstärken. Aus psychodynamischer Sicht können sich bestimmte Persönlichkeitsmerkmale und Motivationen im Zuge einer persönlichen Entwicklung verändern. Diese Art von Test kann bei der Begleitung von Personen im Rahmen einer Weiterentwicklung oder eines Coachings sehr wertvoll sein.

Der kognitive Test

Funktion:

Erfassung einer Reihe grundlegender kognitiver Funktionen, die in vielen Arbeitssituationen zum Einsatz kommen: Problemlösung, Verständnis, Gedächtnis usw.

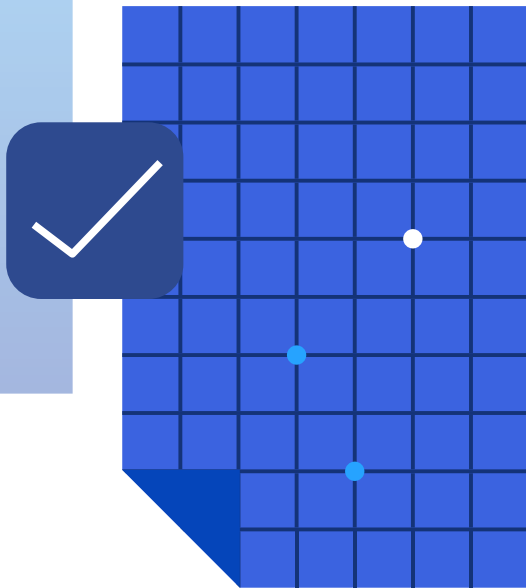
Ziel für den*die Anwender*in:

Das Potenzial von Bewerber*innen und/oder Mitarbeitenden abbilden, sich an komplexe Situationen anzupassen, zu analysieren, zu konzeptualisieren, verschiedene Variablen zu verarbeiten und passende Schlüsse zu ziehen.

Anwendungskontext & Vorteile:

- Recruiting: Ermittlung des kognitiven Potenzials als einen der Schlüsselfaktoren für die berufliche Leistungsfähigkeit
- Karriereplanung: Die kognitiven Stärken identifizieren und gezielt nutzen; verschiedenen Arten der Informationsverarbeitung und des Denkens identifizieren, High Potentials identifizieren.

Die Kombination einer Verhaltensanalyse () mit einer kognitiven Messung () erhöht den Vorhersagewert der Gesamteinschätzung und ermöglichtes, konkrete Verhaltensweisen zu identifizieren, die eingesetzt werden können, um ungenutztes Potenzial in Arbeitssituationen auszugleichen.



Der Eignungs- /Fach- kenntnistest

Funktion:

Der Eignungs-/Fachkenntnistest fällt nicht in den Bereich der Psychometrie. Diese Art von Test dient dazu, die Hard Skills einer Person wie Sprachen, Bürosoftware usw. zu einzuschätzen.

Ziel für den*die Anwender*in:

Sicherstellung der tatsächlichen technischen Kenntnisse von Bewerber*innen und/oder Mitarbeitenden.

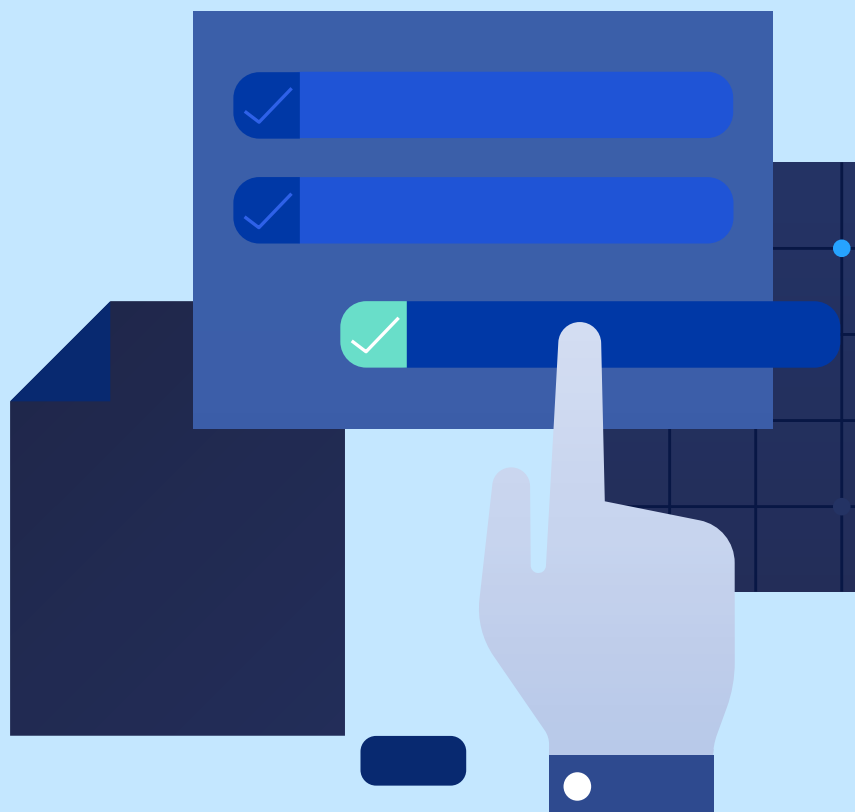
Anwendungskontext & Vorteile:

- Vorauswahl – Einstellung: Sicherstellung der technischen und praktischen Kompetenzen unmittelbar nach der Einstellung.

Tests zur Einschätzung von Fachkenntnissen sind besonders effektiv für eine schnelle Vorauswahl von Bewerber*innen, insbesondere bei einer Massenrekrutierungskampagne, bevor mit einer Verhaltens- und/oder kognitiven Einschätzung fortgefahren wird, um die Eignung eines*einer Bewerber*in für die Stelle zu überprüfen.

03. CHECKLISTE MIT FRAGEN, DIE SIE SICH VOR DER AUSWAHL EINES INSTRUMENTS STELLEN SOLLTEN

Wie Sie im ersten Teil gesehen haben, gibt es eine Vielzahl von psychometrischen Instrumenten... Wie treffen Sie also die beste Wahl und erwerben das für Ihre Bedürfnisse geeignete Assessment-Instrument? Wir haben für Sie 6 wichtige Fragen aufgelistet, die Sie sich stellen sollten, um Ihren Bedarf zu definieren und die richtige Entscheidung zu treffen.



Was sind Ihre Herausforderungen?

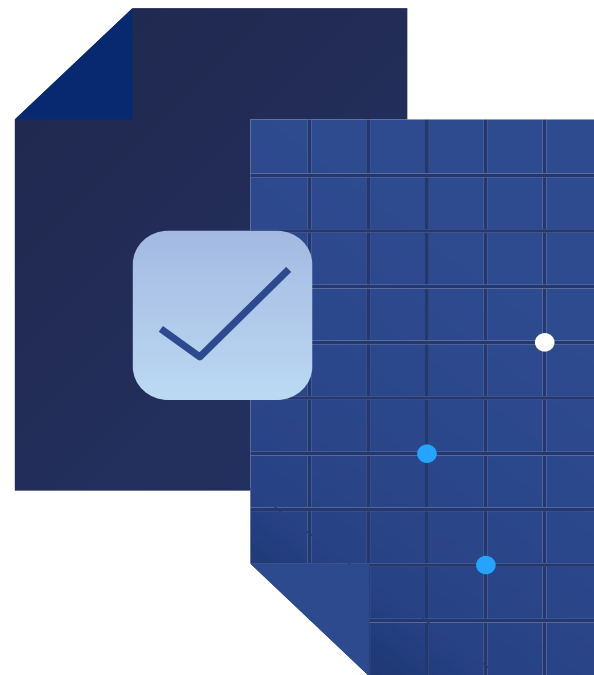
- ☐ **Die Personalbeschaffung**
- ☐ **Talentmanagement**
- ☐ **Karriereplanung und Mobilität**
- ☐ **Kompetenzentwicklung**
- ☐ **Kollektive Leistung**



Jede Organisation unterliegt ihren ganz eigenen Rahmenbedingungen. Branche, Standort, wirtschaftliche Kennzahlen, Entwicklungsstand der Gesamtorganisation, Mitarbeitendenanzahl und -demografie uvm. Daher unterscheiden sich auch ihre Herausforderungen im Bereich Personalmanagement. Es ist wichtig, die spezifischen Herausforderungen Ihrer Organisation zu verstehen, bevor Sie sich auf die Suche nach dem idealen Tool machen!

Was sind Ihre Ziele?

- ☐ **Vorauswahl von Bewerber*innen**
- ☐ **Günstige Arbeitsumgebungen identifizieren**
- ☐ **High Potentials erkennen**
- ☐ **Begleiten der Mitarbeitenden bei ihrer persönlichen Entwicklung**
- ☐ **Einschätzen der Fachkenntnisse Ihrer Bewerber*innen**
- ☐ **Sonstiges**



Ein und dasselbe Tool kann manchmal mehreren Zielen dienen. Um ein Tool effektiv einzusetzen kann es daher ratsam sein, die eigenen Ziele im Voraus aufzulisten, um sicherzustellen, dass das gewählte Instrument perfekt zu den eigenen Bedürfnissen passt und entsprechend zielorientiert angewandt wird.

Was möchten Sie mit diesem Assessment-Tool einschätzen/analysieren?

- ☐ Berufsbezogene
- ☐ Persönlichkeitseigenschaften kognitive Fähigkeiten
- ☐ Die Motivation
- ☐ Die Anpassungsfähigkeit
- ☐ Das Entwicklungspotenzial
- ☐ Teamleistung
- ☐ Fachkenntnisse

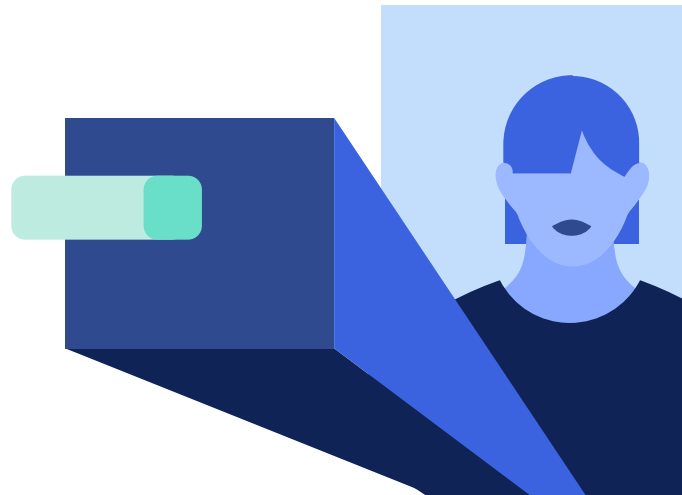


Diese dritte Frage ist entscheidend! Wie wir im ersten Teil dieses Leitfadens gesehen haben, hat jedes Tools seine Besonderheiten und ermöglicht es, präzise Ziele zu erreichen.

Anhand Ihrer Antworten können Sie festlegen, ob es für Sie besser ist, sich eher für einen Persönlichkeitstest, einen kognitiven Test oder einen.

Welche Art von Profil möchten Sie analysieren?

- ☐ Ein Vertriebsprofil
- ☐ Ein technisches Profil, z. B. Ingenieur
- ☐ Ein Führungsprofil
- ☐ Ein Teamprofil



Bevor Sie sich für ein Assessment-Tool entscheiden, sollten Sie berücksichtigen, welche Personengruppe Sie einschätzen möchten. Mit bestimmten Tools lassen sich beispielsweise speziell die kaufmännischen Leistungen oder die Führungsqualitäten erfassen.

Welches Volumen?

Sie müssen auch die Größe der einzuschätzenden Population bestimmen, um den am besten geeigneten Test auszuwählen. Wenn Sie im Rahmen einer Personalbeschaffung eine große Anzahl von Bewerber*innen einschätzen müssen, können Sie sich für ein Assessment-Tool entscheiden, das Ihnen einen Score für die Passung zur Rolle für eine schnellere Analyse bietet.

Welche Mittel? (personelle & finanzielle)

Die **personellen Ressourcen**, über die Sie in Ihrem Unternehmen verfügen, sind ebenfalls sehr wichtig für die Auswahl des Tools, das am besten zu Ihrer Arbeitsweise passt und sich perfekt in Ihre Personalstrategie einfügt. Arbeiten Sie allein oder mit mehreren Kolleg*innen an diesem Thema? Jedes Assessment-Tool hat seine Besonderheiten, und einige bieten nicht die Möglichkeit, mit mehreren Personen an einem Projekt zu arbeiten oder die Ergebnisse von Bewerber*innen zu teilen. Dies kann einschränkend sein, wenn mehrere Mitarbeitende der Abteilung auf die Tools zugreifen möchten.

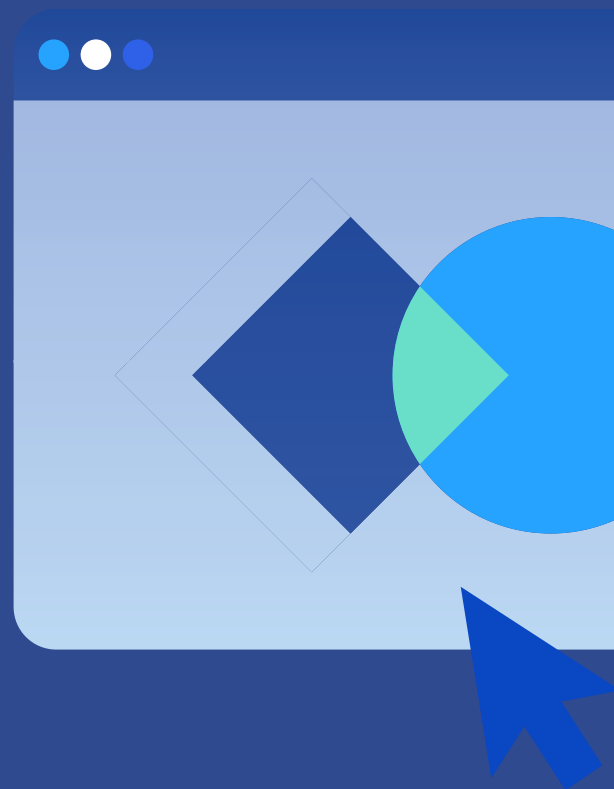
Schließlich wird auch Ihr verfügbares **Budget** eine nicht zu vernachlässigende Rolle bei Ihrer Entscheidung spielen. Wenn Sie über ein größeres Budget verfügen, können Sie in eine High-End-Lösung investieren und diese sogar an Ihre spezifischen Anforderungen oder Ihr Corporate Design anpassen! Wenn Ihr Budget eher begrenzt ist, können Sie sich für eine einfachere Lösung entscheiden, die Standardfunktionen bietet und sofort einsatzbereit ist. Beachten Sie außerdem, dass einige **Tests kostenlos angeboten werden**, ihre Verwendung jedoch problematisch sein kann, da sie nicht unbedingt wissenschaftlich valide sind. Bevor Sie Ihre Entscheidung treffen, vergleichen Sie die verschiedenen Preise der Anbieter und versuchen Sie, den Return on Investment (Zeitersparnis, geringere Fluktuation usw.) abzuschätzen.



04. REFERENZRAHMEN FÜR DIE AUSWAHLKRITERIEN FÜR IHR BENCHMARKING

Ihr Bedarf ist nun klar definiert. Nach einigen Recherchen bei Google, auf einer HR-Messe oder bei Ihren Kolleg*innen muss man feststellen, dass mehrere Lösungen auf dem Papier Ihren Anforderungen zu entsprechen scheinen! Es ist an der Zeit, zur Benchmark-Phase überzugehen, um die richtige Entscheidung zu treffen und sich das Tool anzuschaffen, das Ihren Anforderungen am besten entspricht. Um die verschiedenen Tools zu vergleichen, sollten Sie zunächst einen gemeinsamen Maßstab verwenden. So können Sie die zu berücksichtigenden Kriterien priorisieren und sich nicht nur auf den Preis oder das Image des Tools verlassen!

Was macht einen guten Test aus? Welche Kriterien sollten vor der Auswahl eines Bewertungsinstruments berücksichtigt werden? Hier sind einige wichtige Punkte, die es zu beachten gilt:



Vergewissern Sie sich der wissenschaftlichen Validität des Tools

Nicht alle Tools zur Erfassung der Persönlichkeit, der Intelligenz oder der Fähigkeiten sind gleichwertig. Es ist wichtig, mehrere Aspekte zu berücksichtigen, insbesondere die wissenschaftliche Validität und die Zertifizierung.

Wurde der Test anhand repräsentativer Stichproben einer statistischen Validierungsstudie unterzogen? Um die Wirksamkeit psychometrischer Instrumente zu gewährleisten, werden in der Regel drei wichtige Validierungskriterien herangezogen:

- **Die Validität**, die sich darauf bezieht, dass der Test tatsächlich das misst, was er messen soll.
- **Die Reliabilität** beschreibt die Stabilität der Ergebnisse über mehrere Testdurchläufe hinweg. Die Ergebnisse einer Person müssen bei zwei Durchführungen identisch (oder nur geringfügig unterschiedlich) sein.
- **Die Sensitivität** beschreibt die Unterscheidungskraft des Tests. Ein sensibler Test ermöglicht es, zwischen Personen zu unterscheiden.

Wurde die Validierungsstudie **in Zusammenarbeit mit** auf Psychometrie spezialisierten **Forschungslabors** durchgeführt? Dieses Kriterium gewährleistet die Neutralität der Ergebnisse und ermöglicht die Erstellung eines konsistenten Validierungshandbuchs. Beachtet der Herausgeber des Tools schließlich die **Regeln und Empfehlungen** der wissenschaftlichen Gemeinschaft bei der Erstellung und Verwendung von Instrumenten zur Beurteilung von Personen, wie beispielsweise die der International Test Commission (CIT) oder der American Psychological Association (APA)? Ist er Mitglied der Association of Tests Publishers (ATP)? Ist er nach ISO 10667-2 für die Konzeption psychometrischer Tests und die Durchführung von Assessments und Talententwicklungsmaßnahmen zertifiziert?

Indem Sie sich diese verschiedenen Fragen stellen, können Sie die Tools auf die spezifischen Qualitätsanforderungen für psychometrische Messinstrumente überprüfen!

Überprüfen Sie, ob für das Tool eine Zertifizierungspflicht besteht und wie der Support während der Nutzung gestaltet ist

Unterstützt Sie der Herausgeber bei der Einarbeitung in das Tool?

Für bestimmte Tests ist eine Zulassung erforderlich, die nach Abschluss eines Trainings erteilt wird. Diese Zulassung gewährleistet die ordnungsgemäße Anwendung der Tools unter Einhaltung der berufsethischen Grundsätze. Je nach Anbieter kann das Training als Präsenzveranstaltung (inter- oder intra-unternehmerisch), als Online-Training oder als Mischform organisiert werden, wobei die Modalitäten je nach Inhalt und pädagogischen Zielen ausgewählt werden. Unabhängig davon, ob sie vom Anbieter vorgeschrieben oder nur empfohlen wird, ist das Training ein wichtiger Punkt, um sich die psychometrischen Instrumente besser anzueignen. Die American Psychological Association (APA) betont diesen Punkt in ihren offiziellen Richtlinien zum Thema „computerbasierte Bewertung“ deutlich: Es muss sichergestellt werden, dass die Nutzer*innen über die erforderlichen Kompetenzen zur Verwendung psychometrischer Tests verfügen und den entsprechenden Ethikkodex einhalten. Ohne eine Zertifizierung für die Verwendung der Tools ist dies nicht gewährleistet.

Über die Einarbeitung hinaus sollten Sie sich für die Wissensressourcen rund um die Tools interessieren, die Ihnen zur Verfügung stehen, um Ihre Praktiken zu verbessern: Handbücher, Video-Tutorials, Webinare zur Auffrischung Ihrer Kenntnisse, Expertenforen usw.

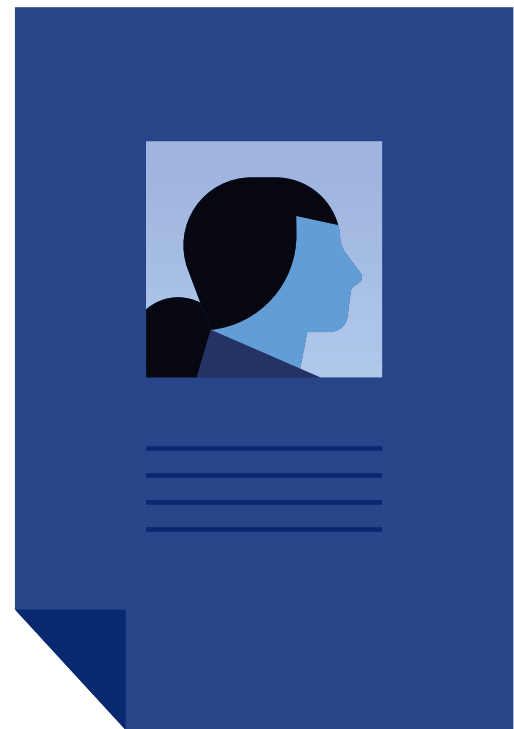
Bietet der Herausgeber einen leistungsstarken Kundendienst und technischen Support?

Ein Problem auf der Plattform, Zweifel bei der Interpretation der Ergebnisse, eine Frage zu Ihrer letzten Rechnung? Vergewissern Sie sich, dass Sie über den technischen Support, den Kundendienst oder die zur Verfügung gestellten Tutorials schnell eine Antwort auf Ihre Fragen erhalten. Können Sie diese per Telefon, E-Mail oder Chat kontaktieren? Wie sind die Supportzeiten und wie lange dauert es, bis Sie eine Antwort erhalten? Haben Sie eine*n bevorzugte*n Ansprechpartner*in, den*die Sie bei Bedarf kontaktieren können? Ein Online-Tool bedeutet nicht, dass Sie sich selbst durchschlagen müssen... Nichts ist frustrierender, als sich nicht ernst genommen und allein gelassen zu fühlen!

Wir wissen, dass sich Ihre Praktiken weiterentwickeln! Aber wissen Sie auch, ob der Test dies ebenfalls kann?

Bestimmte Lösungen sind **modular aufgebaut und passen** sich Ihren Bedürfnissen an: So können Sie die zu erfassenden Persönlichkeitseigenschaften, Kompetenzen und weiteren Faktoren entsprechend der vakanten Position, Ihrer Unternehmenskultur oder Ihrem bereits vorhandenen Kompetenzmodell auswählen. Diese Personalisierung ist sehr interessant, da sie aussagekräftigere Ergebnisse sowohl für die Personalbeschaffung als auch die Personalentwicklung ermöglicht.

Sie können **auch den Ergebnisbericht konfigurieren**, den die befragte Person/der*die Bewerber*in erhält.



Weitere Kriterien sind ebenfalls zu berücksichtigen!



Die Breite des Angebots

Es gibt eine Vielzahl von Anbietern auf dem Markt, aber einige konzentrieren sich ausschließlich auf ein bestimmtes Angebot. Achten Sie ggf. darauf, dass der Anbieter Ihrer Wahl eine ausreichend breite Palette an Tools anbietet, die sich an Ihre unterschiedlichen Anforderungen anpassen



Sprachen

Sie expandieren international oder planen dies in naher Zukunft? Ein Tool, das nur eine Sprache unterstützt, kann Ihre sich bald als hinderlich herausstellen – stellen Sie sicher, dass das Tool multikulturell und mehrsprachig entwickelt wurde!



Sicherheit und Vertraulichkeit

Vergewissern Sie sich, dass der Herausgeber die Kontrolle über die in seiner eigenen Infrastruktur gespeicherten Daten behält und die neuesten Sicherheitsstandards einhält! Dies gewährleistet Ihnen Sicherheit und Zuverlässigkeit bei der Nutzung.



Ergonomie

Was gibt es Schlimmeres als eine komplizierte Plattform? Vergewissern Sie sich, dass die Navigation auf der Plattform angenehm und zugänglich ist und dass die Ergebnisse einfach zu interpretieren sind. Eine schlecht durchdachte Benutzeroberfläche kann nämlich erhebliche Auswirkungen auf den Datenfluss führen



Die Preisbedingungen

Der Preis der Lösung wird zwangsläufig ein nicht zu vernachlässigender Faktor bei Ihrer Entscheidung sein. Zahlung nach Nutzung, monatliches Abonnement, Lizenz für unbegrenzte Nutzungen: Es kann schwierig sein, sich zurechtzufinden... Die Herausgeber können Sie dabei unterstützen, das Preisangebot zu finden, das Ihren Bedürfnissen am besten entspricht, damit Sie vergleichen können!!



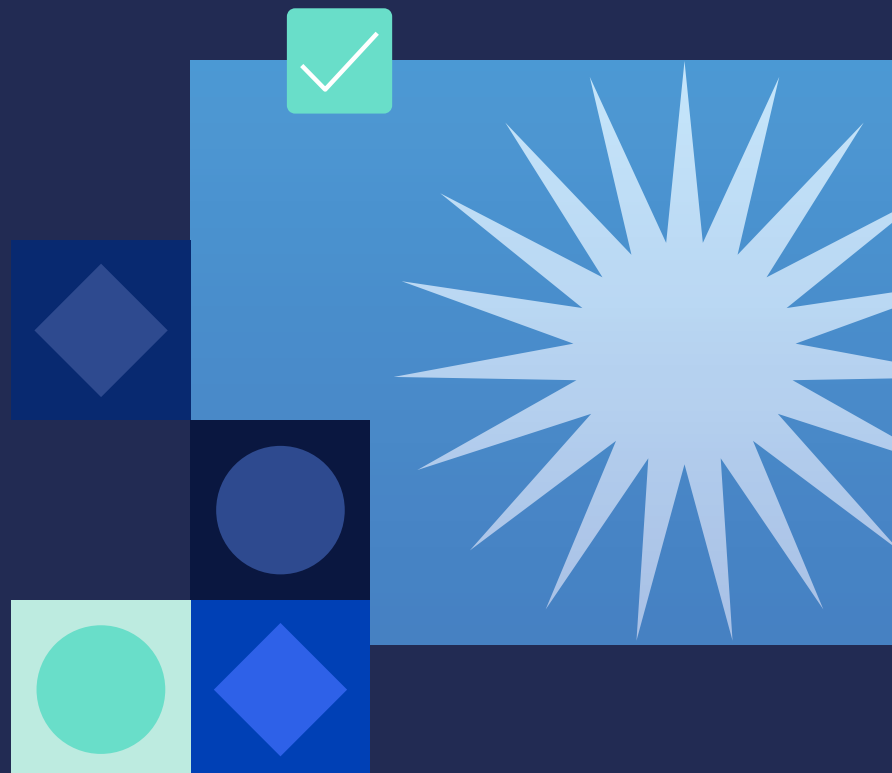
Datenschutz

Die 2016 verabschiedete DSGVO (Europäische Datenschutz-Grundverordnung) verpflichtet Unternehmen zur Einhaltung bestimmter Vorschriften bei der Erhebung und Verwaltung personenbezogener Daten. Stellen Sie sicher, dass das Tool diese Vorschriften einhält. Eine Nichteinhaltung kann zu schweren Sanktionen

05. TESTEN SIE DIE TOOLS VOR DEM KAUF!

Es ist wichtig, die Tools zu testen, um sich ein Bild zu machen, bevor Sie eine endgültige Entscheidung treffen. Beziehen Sie die Endnutzer*innen, z. B. HR-Verantwortliche oder interessierte Mitarbeitende in diesen Schritt mit ein, damit sie sich in den Auswahlprozess eingebunden fühlen und die Einführung des Tools in Ihrem Unternehmen reibungsloser verläuft.

Sie verfügen nun über die wesentlichen Informationen, um die für Ihren Kontext und Ihre Anforderungen am besten geeignete Lösung auszuwählen. Jetzt liegt es an Ihnen, Ihre Wahl zu treffen und sie effektiv in Ihr Unternehmen zu integrieren!





Als Herausgeber psychometrischer Tests und Experte für Assessment-Lösungen ist PerformanSe der Spezialist für Tools die Ihre HR-Prozesse bereichern.

Seit 1988 ist es das Ziel von PerformanSe, die Leistung von Unternehmen zu steigern, indem es ihnen fundierte Einblicke in ihre wichtigste Ressource, nämlich die Menschen, ihre Motivationsfaktoren, Persönlichkeitseigenschaften, Fähigkeiten, Einstellung, Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten ermöglicht.

Tools zur Erfassung berufsbezogener Persönlichkeitseigenschaften, der Motivationsfaktoren, kognitive Fähigkeitstests, ein 360°-Feedback-Tool, Tools zur Analyse der Teamperformance... Mit seinem Angebot an Lösungen und damit verbundenen Beratungsdienstleistungen begleitet PerformanSe zahlreiche Kunden in Frankreich, Italien, Spanien und nun auch Deutschland bei ihren Prozessen der Personalbeschaffung, des Talentmanagements und der Verbesserung der kollektiven Leistung.