

Eignungsdiagnostik mit Online-Test

Vortrag an der SRH

Heidelberg, 23. Mai 2008



- Hintergrund
- Eignungsdiagnostik
- Einsatzmöglichkeiten von Online-Tests
- Praxisbeispiele
 - Profiling
 - Online-Postkorb
- Referenzen


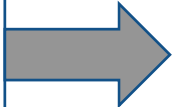
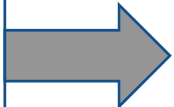
Hintergrund

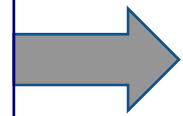
- Entwicklung und Akzeptanz des Internet

- Eignungsdiagnostik: Bewertung von Personen im Hinblick auf eine bestimmte Funktion

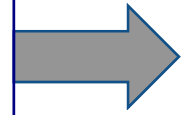


Online-Tests zur Beurteilung von Bewerbern und Mitarbeitern

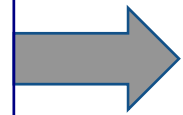
-  1998- 2002 : Bewerbungen per E-Mail
-  2002-2006: Bewerbungen über Online-Formulare
-  Ab 2006: Portale für Bewerber (z.B. www.be-lufthansa.de,
www.mybayerjob.de)



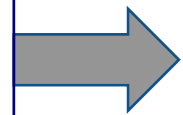
Stellen Unterschiede zwischen Menschen fest, um Vorhersagen über den späteren beruflichen Erfolg treffen zu können



erfassen die Ausprägung von Eigenschaften, ausgedrückt in Zahlen

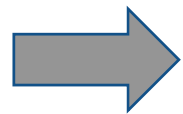


werden in der Personalauswahl zum systematischen Vergleich von Bewerbern eingesetzt

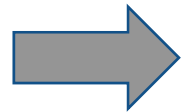


dienen der Transparenz von Entscheidungen

Alpha-test hat die beiden Strömungen



rasante Entwicklung im Internet und



Einsatz von Testverfahren zur Beurteilung von Kompetenzen

zusammengebracht

Preisverleihung durch
Bundwirtschaftsminister
Werner Müller, März 2000



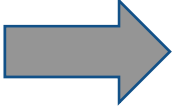
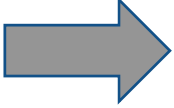



Eignungsdiagnostik

Einteilung psychologischer Tests

- ➔ Leistungstests (Konzentration, IQ)
- ➔ Persönlichkeitstests (Fragebögen)
- ➔ Projektive Tests (Interpretation von Bildern)

Anwendungsbereiche



-  Personalauswahl
-  Personalentwicklung
-  Outplacement
-  Karriereberatung
-  Bewerbervermittlung

Was leisten Tests?



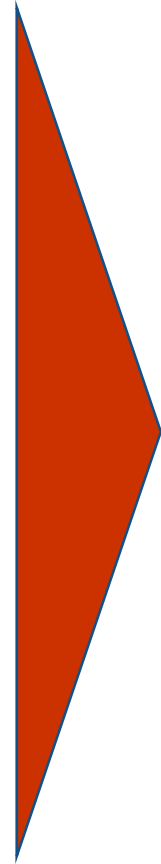
- ➔ nützliche Gesprächsgrundlage zur Klärung und Vertiefung der im Test erhaltenen Information
- ➔ Beitrag zur Erfolgsprognose eines Bewerbers
- ➔ objektiverer Auswahlprozess: Soziale Wahrnehmungs- fehler der Gesprächssituation können korrigiert werden
- ➔ Aufdeckung latenter Begabungen und Fähigkeiten
- ➔ Vorhersage der zukünftigen Eignung
- ➔ Grundlage für entsprechende Qualifizierungs –Maßnahmen
- ➔ Vergleichbarkeit zwischen Bewerbern
- ➔ Bessere Vermittlungserfolge durch bessere Passung zwischen Stelle und Bewerber

Einsatzmöglichkeiten

Beispielsituationen in Unternehmen

Ausgangssituationen

- Unternehmen sucht dringend Fachkräfte
 - Auf Ausschreibungen nur geringe Bewerberzahl
-
- Unternehmen sucht Auszubildende
 - Bereits ohne Ausschreibung sehr hohe Bewerberzahl
-
- Unternehmen will Führungskräfte aus den eigenen Reihen fördern

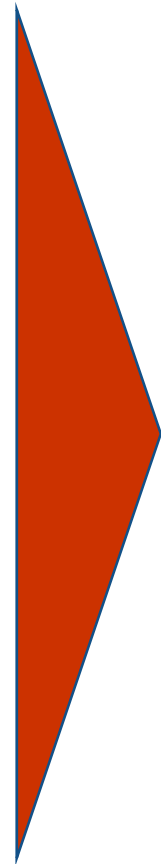


Lösungsansätze

- Bewerberansprache und –auswahl optimieren
 - Mitarbeiter gezielt schulen
-
- Self-Assessment zur Selbstselektion
 - Effiziente Vorauswahl
-
- Potenzialanalyse, internes Assessment Center

Ausgangssituationen

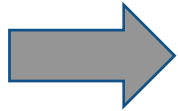
- Unternehmen möchte Mitarbeiter sozialverträglich entlassen
- Auffanggesellschaft soll Mitarbeiter qualifizieren und vermitteln
- Arbeitslose sollen von ARGE qualifiziert und vermittelt werden
- Vermittler haben wenig Informationen über die Kandidaten
- Im bisherigen Beruf/Unternehmen sind keine passenden Stellen



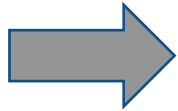
Profiling

- „Anamnese“-Gespräch
- Klärung der Qualifikation, des Jobwunsches
- Durchführung von Testverfahren zur Eignungsfeststellung (online, PC, Papier-Bleistift, Gruppen- oder Material-Tests)
- Bewerbertraining
- Ansatzpunkte für Training /Weiterbildung/Umschulung herausarbeiten

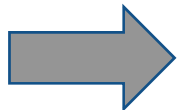
Was für Tests eignen sich?



Leistungstests wie z.B. IQ, Sprachtests, Technisches Verständnis, Konzentration, Ausdauer, Sorgfalt

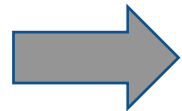


Persönlichkeitstests zur allgemeinen Einschätzung oder spezifische wie Kundenorientierung, Verträglichkeit, Teamfähigkeit, Offenheit, Stressresistenz

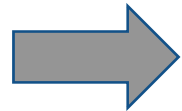


Berufliche Interessentests oder Tests zur beruflichen Motivation

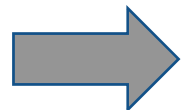
Vorteile beim Einsatz von Online-Tests



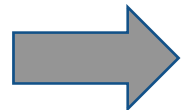
Von überall zugänglich



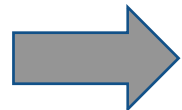
Keine Installation von Software auf dem PC



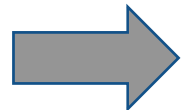
Kann in Gruppen eingesetzt werden



Automatische Auswertung z.T. mit Vergleich von Anforderungsprofilen



Verständliche Gutachten, so dass Feedbackgespräche leichter geführt werden können



Kostengünstiger als PC-Tests und Papier-Bleistift-Tests

Testbeispiele

Testbeispiel: Stärke-Schwächen Test




SF ECO

Stärken und Schwächen

Frage 1 (von 20 Fragen)

Ist mir etwas Wichtiges nicht gelungen, fühle ich mich bei der nächsten Aufgabe gehemmt.

stimme überhaupt nicht zu stimme voll zu



SF ECO

Ergebnisdarstellung

Lieber Testteilnehmer,

vielen Dank für die Beantwortung der Fragen. Sie konnten sich gerade an Aussagen ausprobieren, mit denen Sie bei der Stellensuche in ähnlicher Weise konfrontiert werden könnten. Im Folgenden erhalten Sie bereits die Rückmeldung Ihres persönlichen Ergebnisses. Es gibt Ihnen Anregungen, wo der Tendenz nach Ihre persönlichen Stärken und wo noch Entwicklungsmöglichkeiten liegen. Die Eigenschaften, mit denen Sie beschrieben werden, beziehen sich auf ideale, also in der Realität kaum vorhandene, Führungspersönlichkeiten. Seien Sie also bitte nicht enttäuscht, wenn nicht jeder Satz besonders schmeichelhaft klingt. Die Rückmeldung stellt keine Wertung dar. Sie will lediglich beschreiben, welche Seiten besonders ausgeprägt sind und welche noch verbessert werden können. In diesem Sinne haben Sie also kein „gutes“ oder „schlechtes“ Ergebnis! Wir wünschen Ihnen viel Freude und Selbsterkenntnis mit diesen Ergebnissen!

Stressresistenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offenheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Extraversion	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anpassung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewissenhaftigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Stressresistenz

Stressresistenz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----------------	--------------------------	--------------------------

Stressresistenz und emotionale Stabilität sind wesentlich in unserer leistungsorientierten Gesellschaft. Gravierende gesellschaftliche vor allem berufliche Veränderungen, Turndruck und Ansprüche verschiedener Gruppen müssen bearbeitet werden, ohne dass Leistungseinbußen auftreten.

- Fragebogen, der von alpha-test in Anlehnung an das 5-Faktoren-Modell für die Karriereseiten des Schweizer Fernsehens entwickelt wurde.

Testbeispiel: Spielerischer Leistungsmotivationstest



ALPHA-TEST
ONLINE-ASSESSMENTS.

Recruitaîner - Microsoft Internet Explorer

> 1039 Sek. <

Recruitaîner

already done

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10

Wertungsrunde 1

A K

1 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

Restzeit: 14

Punkte: 56

Zielniveau: 85

Tasten "A" und "K" abwechselnd auf Ihrer Tastatur drücken.

help rules user data pause

Sie müssen nun angeben, welches Niveau Sie voraussichtlich erreichen werden. Sie haben mehrere Durchgänge zur Verfügung und können Ihr Niveau nach jedem Durchgang neu setzen.

[Spielstarten](#)

Roche

- Objektiver Leistungsmotivationstest aus „Recruitaîner“. Durch abwechselndes Drücken zweier Tasten wird der gelbe Balken verschoben. Der Bewerber gibt vor jedem Durchgang an, welches Niveau er erreichen möchte


Testbeispiel: Autoverkäufer

Autoverkäufer - Fragebogen

Situation 5 (von 39)

Sie erhalten einen Brief von Ihrer Tante Paula. Unter anderem berichtet sie über ihren Sohn Bernd.
"...Bernd hat vor zwei Monaten seine Ausbildung beendet. Nach einem Erholungsurlaub hat er sofort mit der Suche nach einem Arbeitsplatz begonnen. Das war gar nicht so einfach. Aber nach drei Vorstellungsgesprächen trägt er jetzt zum ersten Januar bei einem Unternehmen in New York an..."

Sie malen sich aus, ebenfalls gerade die Ausbildung abgeschlossen zu haben und daraufhin gleich so einen außergewöhnlichen Arbeitsplatz zu finden. Hierzu stellen Sie fest:
"Das hätte aber nur sehr wenig mit meinem Können zu tun!"



Wenn Sie in eine solche Situation kommen, denken Sie dann wahrscheinlich genau so?

Auswahl 1

Auswahl 2

[weiter >>](#)

orientierung	1	2	3	4	5
aktivität	1	2	3	4	5
effizienz	1	2	3	4	5
verantwortlichkeit	1	2	3	4	5
selbstschätzung	1	2	3	4	5
einfluss mit dem	1	2	3	4	5

orientierung

orientierung bedeutet, auf die Wünsche und Bedürfnisse der Kunden einzugehen und berechnend zu handeln. Mit dem Kandidat zusammen werden zunächst ihre Bedürfnisse herausgearbeitet und anschließend in einem persönlichen Gespräch Lösungskonzepte entwickelt.

orientierung: Der Kandidat sollte hier Beratungsgespräche beurteilen, wobei er sollte, wann und wie er zu einem befriedigenden Vertragsabschluss kam.

Sein Ergebnis: Er griff die Bedürfnisse der Kunden teilweise auf und berücksichtigte diese mehrfach bei seiner Offerte.

- Der Sales and Communications-Test wurde an der Univ. Aachen von Dr. Etzel entwickelt. Der Kandidat versetzt sich in die Rolle eines Autoverkäufers und gibt an, wie er sich in den beschriebenen Situationen verhalten würde.

Praxisbeispiele

Ausgangssituationen

- 25 Teilnehmer
- Teilnehmer hatten unterschiedlichen Bildungs- /Ausbildungshintergrund
- Teilnehmer waren länger als 6 Monate arbeitslos
- Teilnehmer sollten fit für den Arbeitsmarkt gemacht werden
- Vermittlung evtl. auf Praktikantenplätze, an Zeitarbeitsfirmen oder „reguläre“ Arbeitsplätze
- Vom Arbeitsamt Köln unterstützte Massnahme



Lösungsansätze

- Diagnostik
 - d2 Konzentrationstest
 - Rechtschreibung (Diktat)
 - Wortschatz WST online
 - MTP – Physikalisch-technisches Verständnis
 - FBM - Fragebogen zur beruflichen Motivation online
- Training
 - Bewerbungstraining (Stellensuche, Anschreiben, Lebenslauf, Vorstellungsgespräch)
 - Präsentationstraining
- Vermittlung

Screenshot Wortschatztest



verbleibende Zeit: 9 Minuten

Test beenden

Aufgabe 2 (von 30)

Wort: Kombüse

Bedeutung:

- Wohnraum auf einem Schiff
- Kochmöglichkeit auf einem Schiff
- Schlafräum auf einem Schiff
- Küche auf einem Schiff
- Arbeitsplatz des Kochs auf einem Schiff
- Stauraum auf einem Schiff

weiter >>






WST - Wortschatztest - Übersicht -

Name:

Durchführungsdatum: 04.12.2007

Abteilung:

Bemerkung:

Anzahl bearbeiteter Aufgaben:	30	
Erzielte Punktzahl (von 150 Punkten):	93	
Prozentual erzielte Punktzahl bezüglich der bearbeiteten Aufgaben :	62%	
Prozentrang gesamt:	98%	
Benötigte Zeit:	8 Min. 50 Sek.	



Frage 3 (von 40 Fragen)

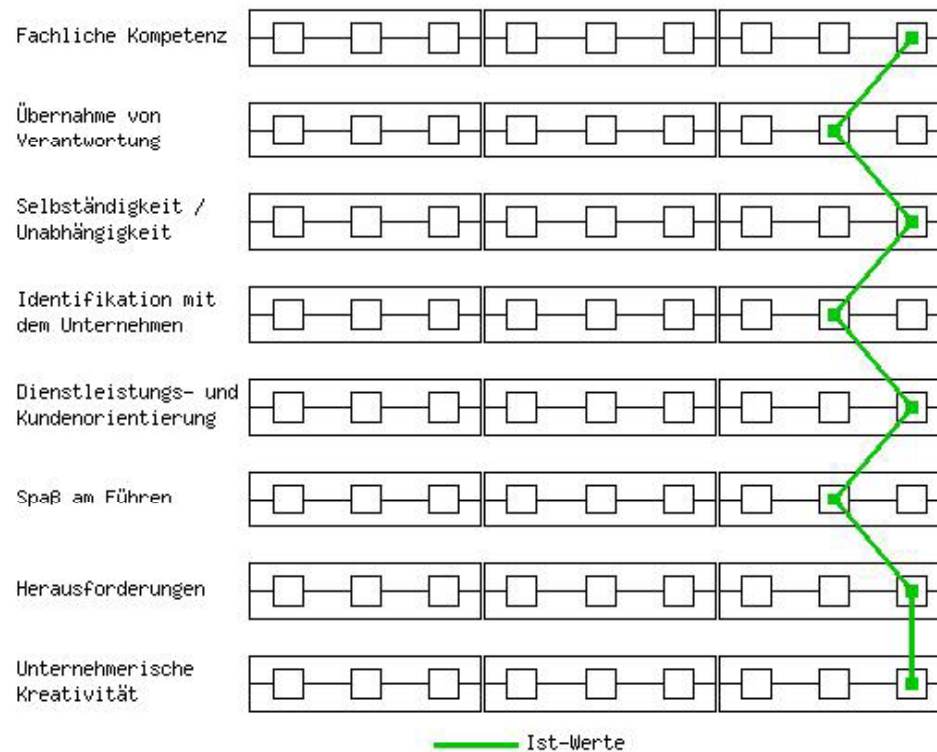
Ich wünsche mir eine Berufstätigkeit, bei der ich meine Arbeit so durchführen und meine Zeit so einteilen kann, wie ich es für richtig halte.

stimme überhaupt nicht zu stimme voll zu

weiter>>

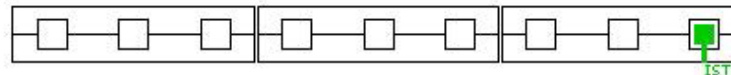
FBM - Fragebogen zur beruflichen Motivation - Übersicht -

Name:
Durchführungsdatum: 23.05.2008
Abteilung:
Bemerkung:
Profil:



Fachliche Kompetenz

Fachliche Kompetenz

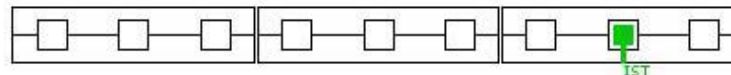


Ergebnis des Kandidaten: Dem Kandidaten ist es sehr wichtig, sein Fachwissen anzubringen. Er erfährt Befriedigung durch das Gefühl, Experte auf seinem Gebiet zu sein. Dabei ist die Art von Arbeit oder Tätigkeit irrelevant.

[\[zum Anfang\]](#)

Übernahme von Verantwortung

Übernahme von Verantwortung

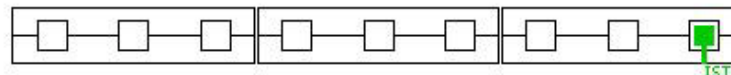


Ergebnis des Kandidaten: Der Kandidat will Verantwortung übernehmen und seine eigene Zuständigkeit haben. Er fühlt sich motiviert, wenn man ihm ein Aufgabengebiet vollständig überträgt, und er auch dafür gerade stehen muss.

[\[zum Anfang\]](#)

Selbständigkeit / Unabhängigkeit

Selbständigkeit / Unabhängigkeit

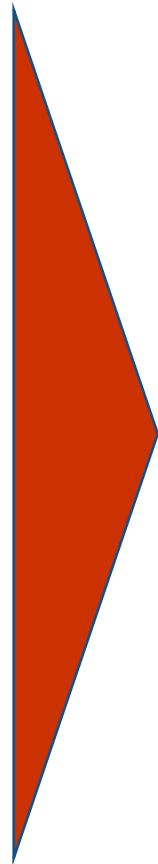


Ergebnis des Kandidaten: Der Kandidat hat ein starkes Bedürfnis, seine Arbeit auf seine eigene Art, mit seinem eigenen Rhythmus zu erledigen, und seine eigenen Vorstellungen als Bewertungsmaßstab anzulegen.

[\[zum Anfang\]](#)

Ausgangssituationen

- Umstrukturierungen im Unternehmen
- Unternehmen und Mitarbeiter sollen „fit“ für die Börse gemacht werden
- Führungskräfte sollen einer systematischen Bewertung und Potenzialbeurteilung unterzogen werden
- Kompetenzmodell soll als Basis für die Bewertung dienen
- Entscheidung über Beförderungen sollen auf der Basis der Ergebnisse getroffen werden
- Assessment Center geplant



Lösungsansätze

- Methodenmix im Assessment Center
 - Gruppendiskussion (Durchsetzungsvermögen, strukturierte Vorgehensweise, Interaktion, Informationsmanagement)
 - Rollenspiel (Konfliktbewältigung, Interaktion)
 - Präsentation (Überzeugungsfähigkeit, Struktur)
 - Postkorbaufgabe (komplexes Problemlösen, Entscheidungssicherheit, Informationsmanagement)

Praxisbeispiel: Ablauf Führungskräfte-AC



8:00-9:00	Beobachtertraining
9:00-9:50	Teilnehmereinweisung
9:50-10:00	Einweisung in Gruppendiskussion
10:00-10:50	Durchführung Gruppendiskussion
10:50-11:00	Pause
11:00-11:10	Einweisung in Online-Postkorb
11:10-12:00	Durchführung Online-Postkorb
12:00-13:20	Mittagspause
13:20-14:10	Vorbereitung Präsentation
14:10-14:20	Präsentation
14:20-14:40	Pause
14:40-15:00	Vorbereitung Rollenspiel MA-Gespräch
15:00-15:20	Rollenspiel
15:20-15:40	Beobachterkonferenz
15:40-16:00	Feedback an die Teilnehmer

Screenshot Online-Postkorb



The screenshot shows a web browser window with two tabs: 'Postkorb, Sprinter AG' and 'Registerbrosen'. The browser's address bar and navigation icons are visible at the top.

The main interface is divided into two panels. The left panel, titled 'Postkorb auswerten', displays a list of 18 emails. The selected email, 'Mail5: Krankenstatistik', is highlighted in red. Above the list, a timer shows 'verbleibende Zeit: 39 Min. 47 Sek.'. The right panel, titled 'Mail 5/18', shows the content of the selected email. It includes a header with 'An: Michael König', 'Kopie:', 'Blindkopie:', 'Thema: Krankenstatistik', 'Von: Julia Schliesinger PB', and 'Datum: 22.02.2001 10:15'. The body of the email contains a greeting, a request for medical statistics, and a list of three attachments: 'Krankenstatistik „Gesamtunternehmen“ (nach Regionen)', 'Krankenstatistik „Standort Zentrale“ (nach Organisationseinheiten)', and 'Krankenstatistik „Eigene OE“ (nach Mitarbeiter)'. Below the email content, there are three checkboxes for forwarding: 'KSGesamt', 'KSZentrale', and 'KSeigeneOE'. At the bottom of the right panel, there are three instructions, each with a checkbox:

- Leitet Mail an die Mitarbeiter seiner Organisationseinheit weiter.
- Leitet Mail an die Regionalleiter weiter.
- Leitet Mail an die OE-Leiter in der Zentrale weiter.

Screenshot Online-Postkorb



Internet Explorer
[K2]vps.cgi?tab=1&id=1276455&d776d300694489

[Drucken](#)

Testergebnis: Postkorb "Sprinter AG"

Name: pidemo
Durchführungsdatum: 17.08.2008
Abteilung:
Bemerkung:


Das folgende Gutachten basiert auf der Postkorbübung "Sprinter AG". Aufgrund der Antworten der Kandidaten bzw. der Kandidaten sind Schlussfolgerungen über ihren bzw. einen Umgang mit komplexen, unübersichtlichen Situationen möglich. Im Folgenden werden Ihnen diese Interpretationen dargestellt. Die Bezeichnung "Kandidat" bezieht sich dabei sowohl auf männliche wie auch auf weibliche Probanden.

Komplexes Problemlösen

Darunter sind Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse zu verstehen, die es der Kandidaten bzw. dem Kandidaten erlauben, sich in einer neuartigen, intransparenten Arbeitsumgebung zu orientieren, Strukturen und Prozesse richtig wahrzunehmen und Zielkonflikte auszubalancieren. Außerdem werden die Aspekte berücksichtigt, Entscheidungen unter Unsicherheit zu fällen sowie Feedback bei neuen Aktivitäten und Entscheidungen sinnvoll zu berücksichtigen.

Aussagen über die Fähigkeit zum komplexen Problemlösen sind nur im Vergleich mit anderen Personen sinnvoll. Dieser Vergleich wird im Allgemeinen mit Hilfe sogenannter Prozentangaben durchgeführt. Ein Wert von 75 bedeutet beispielsweise, dass 75% der Probanden aus der Vergleichsgruppe (Vergleichsstichprobe) einen schlechteren oder bestenfalls gleich guten Wert erzielt haben. Lediglich 25% der Probanden aus der Vergleichsstichprobe konnten ein besseres Ergebnis als Sie erreichen.

Benötigte Zeit: 10 Min. 45 Sek.
Erzielte Punktzahl: 0 (von -41 bis +21)

Prozentrang:  40%

Der Kandidat hat einen Prozentrang von 40% erreicht. Dies entspricht einem geringen Wert im Vergleich mit der Referenzgruppe Akademiker. Der Kandidat hat nicht alle Zusammenhänge richtig interpretiert. Um im beruflichen Alltag Problemstellungen zu meistern, ist vor allem vernünftiges Denken erforderlich. Durch die Erläuterung einer systematischen Vorgehensweise und Wissensvermittlung können erhebliche Verbesserungen erzielt werden.

Entscheidungssicherheit

Diese Skala befasst sich mit dem Selbstmanagement der Kandidaten bzw. der Kandidaten, speziell mit der Art und Weise, wie die Kandidaten bzw. der Kandidat sich in Entscheidungssituationen verhält. Hohe Werte bedeuten, dass die Probanden bzw. der Proband einmal getroffene Entscheidungen nicht im gleichen Maß wieder zurücknimmt. Probanden mit niedrigen Werten sind entweder unentschieden oder im Umgang mit dem System unsicher.

Korrelationskoeffizient: 0

Internet | Geschätzter Modus: Aktiv

Feedback von Teilnehmern und Kunden



- ➔ Realitätsnahes Szenario
- ➔ Erfasst relevante Faktoren
- ➔ Erfasst Merkmale, die nicht direkt beobachtbar sind
- ➔ Moderne Ergänzung der sonstigen Aufgaben
- ➔ Funktionierende Technik

„Ich habe vorher noch nie an einem solchen Online-Assessment teilgenommen und war positiv überrascht.“(Martin B.)

„bis dato habe ich noch an keinem Online-Testverfahren teilgenommen. Die Idee und die Umsetzung finde ich sehr gut.“

Referenzen

Universitäre Partner

- Universität Heidelberg
- Universität Koblenz-Landau
- Universität Mannheim
- Fachhochschule des Arbeitsamtes Mannheim
- Universität Marburg
- Universität Oldenburg
- Universität Paderborn

Medienpartner

- Computerwoche
- FAZ Hochschulanzeiger
- Die Zeit
- Wirtschaftspsychologie Aktuell
- Springer Fachbuchverlag
- Schweizer Fernsehen

- **Zusammen mit unseren Partnern an den Hochschulen entwickeln wir internetbasierte Testverfahren und berücksichtigen dabei die Anforderungen, die von der DIN 33430 ausgehen**

Unternehmen, die uns vertrauen



Personal Neuser

