

## **Virtual Roundtable zu Online Assessments: Möglichkeiten und Grenzen von Online-Verfahren**



**Name:** Ingo Glaser

**Funktion/Bereich:** Geschäftsführer

**Organisation:** GECO Systems GmbH

### **Kurzeinführung zum Thema**

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 Vor-Auswahl 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 wünschen Ihnen**

**Andreas Lohff und Ihr NetSkill-Team!**

**Sehr geehrter Herr Glaser,**

**Frage 1: Verständnis Online Assessments, Vorteile, 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 Recruitment 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:**



Personalentscheidungen werden häufig durch subjektive Wahrnehmungen in wichtigen HR-Prozessen beeinflusst. In diesem Kontext steht der Entscheider vor der schwierigen Aufgabe, subjektive von „harten“ Fakten zu unterscheiden. Denn es liegt in der Natur des Menschen, in bestimmten Situationen, wie einem Bewerbungs- oder Fördergespräch, ein vorteilhaftes, jedoch nicht unbedingt realistisches Bild von sich selbst zu erzeugen. Erschwerend kommt hinzu, dass es für den Entscheider durch Wahrnehmungen wie beispielsweise das Aussehen, das Auftreten oder die Aussprache einer Person, schwer ist, objektiv zu sein.

Sowohl gesetzliche Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als auch ökonomische Aspekte erfordern daher die Unterstützung Personalverantwortlicher mit objektiv ermittelten Fakten. Fakten, die ihnen zusammen mit ihren Erfahrungen helfen, zu objektiven und realistischen Einschätzungen eines Bewerbers oder Mitarbeiters zu kommen. Bei unserem Lösungsansatz werden Anforderungen an Mitarbeiter oder Bewerber als „Profile Requirements“ definiert und die dazu erforderlichen Testinhalte danach den Kandidaten in Form von e-Assessments ausgegeben. Profile Requirements können eine beliebige Anzahl von Kompetenz-Vorgaben und dem jeweils geforderten Beherrschungsgrad enthalten. Durch die Unterstützung aller gängigen



diagnostischen Methoden können Probanden ganzheitlich, in einem e-Assessment, evaluiert werden.

Der Einzelne wird an einer vergleichbaren Referenzgruppe gemessen, Auswertungen werden dadurch transparent und valide! Zur Vermeidung von subjektiven Ergebnisinterpretationen unterstützt unsere Lösung *beCertified* zusätzlich das automatisierte „Skill-Rating“. Damit erhalten unsere Kunden ein Multidiagnose-Instrument für eine globale und ganzheitliche Bewerber- / Mitarbeiter-Analyse. Vor diesem Hintergrund gewinnen Online Assessments bei der Bewerbervorauswahl und in der Personalentwicklung eine zunehmende Bedeutung. Sie besitzen den Vorteil einer objektiven Evaluierung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Soft Skills der Mitarbeiter oder Bewerber bei gleichzeitiger Realisierung massiver Prozesskosteneinsparungen. Online Assessments werden daher auch immer stärker als begleitendes Verfahren in der Personalentwicklung eingesetzt. Sie ergänzen das klassische Assessment Center als zusätzliches Diagnostikinstrument bei Personalentscheidungen bis in die Ebene des gehobenen Managements.



## Frage 2: Eigenes Wirken im Bereich Online Assessments

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:



Der Schwerpunkt unserer Geschäftstätigkeit liegt in der Entwicklung und Vermarktung unserer innovativen Softwarelösung *becertified*, auf der alle Anwendungen für ein modernes unternehmensweites Talent & Competence Screening bereitgestellt werden. Das Anwendungsspektrum erstreckt sich über alle Facetten der Evaluierung fachlicher und persönlicher Kompetenzen im Personal-, Ausbildungs- und Trainingsbereich. *beCertified* unterstützt alle gängigen, diagnostischen Methoden wie Wissens-, Persönlichkeits- und Leistungsdiagnostik. Anforderungen an Probanden werden als „Profile Requirements“ definiert und dafür erforderliche Testinhalte als e-Assessments ausgegeben. Alle diagnostischen Methoden können ganzheitlich in einem e-Assessment evaluiert werden. *beCertified* ist vollständig web-basiert und wird vor allem für die Bereiche

- Bewerber Screening & Rating
- Potenzial- und Eignungsanalysen
- Bildungsbedarfs-/GAP-Analysen
- Bildungs-Controlling bzw. Skill Management
- Talent Identifizierung
- Testen/Zertifizieren
- und Umfragen

erfolgreich in unterschiedlichen Branchen eingesetzt.

Weiterhin entwickeln wir für unsere Kunden individuelle Fachinhalte, die mit den *beCertified* Online Assessments zum Einsatz kommen.

Unsere typischen Kunden sind die Personalabteilungen großer Unternehmen, die mit Hilfe unsere e-Assessments

- frühzeitig besonders fähige und leistungsstarke Mitarbeiter identifizieren
- gezielt ermitteln, in welchen Bereichen Ihres Unternehmen qualifizierte Mitarbeiter benötigt werden



- ihren HR-Prozessaufwand bei der Auswahl geeigneter Bewerber signifikant reduzieren konnten
- die Anforderungen des AGG im Hinblick auf eine nachweislich objektive Personalauswahl erfüllen
- die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens durch eine homogene, auf die Gesamtstrategie abgestimmte Mitarbeiterstruktur nachhaltig stärken konnten
- ihre Leistungsträger für Kundensituationen (Operations Excellence) zertifizieren
- letztlich den Wert ihres HR-Kapitals belegen



### Frage 3: Projektbeschreibung Online Assessments

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:



Die Einführung von Online Assessments beginnt typischerweise mit einer genauen Analyse der inhaltlichen Anforderungen und Ziele des Kunden. Je nach Einsatzfeld sind Personalverantwortliche aus den Bereichen Rekrutierung, Personalentwicklung oder aus Aus- und Weiterbildung in die Projekte eingebunden. Mit ihnen werden die erforderlichen fachlichen Inhalte zur Wissensdiagnostik detailliert abgestimmt und erarbeitet. Dabei übernehmen wir in der Regel auch die didaktische Aufbereitung der Testinhalte und ihre Abbildung auf der *beCertified* Testplattform. Im Hinblick auf die Auswahl geeigneter psychometrischer Skalen zur Persönlichkeitsdiagnostik oder Testverfahren zur kognitiven Diagnostik erhalten die Kunden eine umfangreiche wissenschaftliche Beratung. Anschließend bilden wir das Kompetenzmodell und die positionsbezogenen Anforderungsprofile mit dem Kunden ab. Die Projektteilnehmer des Kunden haben in diesem Prozess eine aktive Rolle bei der Erarbeitung und Abbildung der Anforderungsprofile. Dadurch wird einerseits die Einarbeitungsphase sehr kurz gehalten, andererseits werden die Authentizität der Lösung und ihre Akzeptanz in den Personalabteilungen sichergestellt.

Die größte Herausforderung liegt in der Regel in der Definition der notwendigen Inhalte zur Wissensdiagnostik, da es hier – anders als bei der Persönlichkeitsdiagnostik – keine Standards gibt. Viele Kunden benötigen bei der konzeptionellen Entwicklung fachdiagnostischer Assessments eine intensive Begleitung und Beratung. Neben unseren eigenen Experten besitzen wir ein ausgedehntes Netzwerk von Kooperationspartnern, die mit entsprechender Branchenexpertise bei der Entwicklung dieser Inhalte kompetente Beratung leisten.



Die Kosten für die Einführung unserer Online Assessments sind überschaubar. Die Einführung eines kundenindividuellen Systems kann bereits für 7.900 Euro realisiert werden. Die On-Demand Nutzung beginnt bereits bei weniger als 100 Euro monatlich.



## Frage 4: Markt und Wettbewerb Online Assessments

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:



Der Markt für Online Assessment-Lösungen ist geprägt durch eine überschaubare Zahl spezialisierter Softwareanbieter. Dies liegt in erster Linie an dem für eine fundierte Softwareentwicklung erforderlichen wissenschaftlichen und psychologischen Know-how.

Allerdings zeigt der Eintritt einer Reihe von neuen Lösungsanbietern, dass die zukünftige Bedeutung des Online Assessment-Marktes nunmehr auch erkannt wird. Wichtige Marktteilnehmer sind aus unserer Sicht Unternehmen, die in der Lage sind, valide Testverfahren für eine ganzheitliche Evaluierung von Mitarbeiter- und Bewerberpotenzialen in allen diagnostischen Dimensionen anzubieten. Technologisch sind Anbieter gut positioniert, die Ihre Lösungen auf Basis moderner offener Web-Technologiestandards entwickelt haben und eine nahtlose Integration in ERP- und HR-Softwaresysteme ermöglichen. Schließlich ist aus meiner Sicht auch die Möglichkeit, Online Assessments On-Demand mit flexiblen Abrechnungsmodellen anzubieten von Bedeutung. Die GECO Systems sieht sich mit ihrer Softwareplattform *beCertified* in einer herausragenden Marktposition. Unsere Lösung ist mit einem internationalen Softwarepatent ausgestattet, da sie als flexible Multitest-Plattform die einzige Softwarelösung ist, die in der Lage ist, unternehmensspezifische Kompetenz-Modelle und Testinhalte aus beliebigen Bausteinen flexibel und dynamisch zu rollenbezogenen Anforderungsprofilen - sogenannten Profile-Requirements – zusammensetzen und dabei verschiedene Evaluationsmethoden gleichzeitig zu unterstützen. Auf diese Weise kann die gesamte Bandbreite von Evaluations-Anwendungen für Wissens-, Persönlichkeits- und Leistungsdiagnostik ganzheitlich in einer Softwarelösung vereint werden.

Als Lösungsanbieter unterstützen wir unsere Kunden nicht nur bei der Implementierung der Software, sondern bieten Ihnen auch bei der Erstellung von unternehmensweiten Kompetenzmodellen und der Entwicklung von Testinhalten eine kompetente Beratung. Für die Persönlichkeitsdiagnostik stellen wir unseren Kunden umfassende psychometrische Skalen zur Verfügung, die nach der



klassischen Testtheorie von der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, Beratungsstelle für Organisationen, Fachbereich Psychologie und Sportwissenschaft, Professor Dr. Holling, entwickelt wurden und den Vorgaben der DIN 33430 entsprechen. Die Reliabilität und Validität der Skalen wird, ebenfalls von der Universität Münster, laufend berechnet bzw. erhoben.



## Frage 5: Ausblick

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 der 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:



Aus meiner Sicht befindet sich der Markt für Online Assessments in Deutschland im Vergleich zu zahlreichen anderen europäischen Ländern noch in einem frühen Entwicklungsstadium. Einerseits ist in den Personalabteilungen größerer Unternehmen ein zunehmender Trend zur Einbeziehung von Online Assessments in die IT-gestützten Prozesse bei der Rekrutierung und Personalentwicklung zu beobachten, andererseits fehlt in vielen HR-Abteilungen die konzeptionelle und inhaltliche Basis zur Gestaltung und Abbildung unternehmensweiter Kompetenzmodelle in Online Assessments. Die Personalverantwortlichen stehen in Bezug auf Effizienz- und Effektivitätssteigerungen unter einem zunehmenden internen Druck. Daraus resultierend stehen neue Funktionen, Strukturen und Rollen im Mittelpunkt aktueller Organisationsüberlegungen. Daher befinden sich IT-gestützte Assessmentverfahren in der Trendkurve des Gartner Hype Cycle heute noch in der frühen Phase zunehmender technologischer Impulse. Den Höhepunkt der Awareness für Online Assessments erwarte ich erst in zwei Jahren. Dies wird insbesondere durch den zunehmenden Hype um Talent Management Systeme unterstützt, die durch Online Assessment Verfahren unterstützt und aufgewertet werden. Die Erkenntnis, dass effiziente Talent Management- und e-Recruiting-Systeme durch wissenschaftlich fundierte e-Assessments, die alle diagnostischen Methoden umfassen, ergänzt werden müssen, um objektiv Personalentscheidungen zu ermöglichen, kommt der GECO Systems als einem auf Online Assessments spezialisierten Lösungsanbieter stark entgegen. Durch die technologische Integration unserer patentierten Softwarelösung *beCertified* in die Produkte führender HR-Lösungsanbieter profitieren wir nachhaltig von der starken Aufmerksamkeit, die Talent & Competence Management-Lösungen im Markt moderner Personalwirtschaftssysteme erfahren.

**Vielen Dank für das Interview!**