

Online Testing

Eine Alternative zum Assessment?

Das rasante Tempo der Digitalisierung macht auch vor dem Assessment nicht halt. Die Frage ist nicht mehr, ob man die Psyche des Menschen digital vermessen kann, sondern wie. Dabei ist die Digitalisierung nur Mittel zum Zweck, die Ausarbeitung des Konzepts und dessen Steuerung liegen immer noch in den Händen von psychologisch versierten Leuten.

Von Urs Tschanz

Komplexität, Dynamik, Tempo und Wettbewerb gewinnen weiterhin an Bedeutung. Online Testing ist schneller, preiswerter sowie dynamischer als das klassische Assessment und ist daher geeignet, den wachsenden Anforderungen zu genügen. Die Qualität der Bewertung und der Aussagen aufgrund eines Online Testing liegt zwar immer noch deutlich hinter dem Assessment, vergrößert aber doch die Wahrscheinlichkeit, auf die richtige Person zu setzen.

Häufig wird vom Auftraggeber eine Mischform zwischen Online Testing und dem klassischen Assessment gewünscht. Beispielsweise werden vier mögliche Kandidaten für eine Stelle online getestet. Die beiden besten Kandidaten werden anschliessend noch in einem klassischen Assessment oder zumindest mit Teilen davon geprüft, um das Bild abzurunden. Das anschliessende Assessment beschränkt sich vor allem auf interaktive Instrumente und kann somit in diesem Verfahren kürzer gestaltet werden, weil die Kandidierenden bereits online Tests absolviert haben.

Für das Online Testing eignen sich unter anderem

- **wissenschaftliche Tests**, die sich bewährt haben, um Intelligenz, Entscheidungsbereitschaft, Leistungsstreben, Konzentrationsvermögen, Führungsmotivation und Persönlichkeitsstruktur zu messen, und
- **computersimulierte Problemlösesituationen**, die Kandidaten z.B. im unternehmerischen Denken, in der Qualitätsorientierung, in der Innovationsbereitschaft oder im Risikoverhalten herausfordern.



Fremde Hilfe ist beim Online Testing nie ganz auszuschliessen.

Wissenschaftliche Tests, insbesondere diejenigen, die das intellektuelle Potenzial messen, sind bis heute valide Prädiktoren des späteren beruflichen Erfolgs, die von keinen anderen Messmethoden übertroffen werden. Deshalb kann mit dem Online Testing bereits auf einem guten Level die Spreu vom Weizen getrennt werden.

In Tests vor Ort, wie dies vom klassischen Assessment bekannt ist, können die Resultate aus dem Online Testing

- **mit interaktiven Instrumenten** ergänzt werden, die valide Aussagen beispielsweise zu Kooperationsbereitschaft, zu Selbstsicherheit, zu kommunikativen Fähigkeiten, zu Präsentations-

fähigkeiten, zu Verhandlungsgeschick, zu Teamorientierung und zu Vertrauensbereitschaft erlauben.

- in **halbstrukturierten Interviews** unter anderem zu den Bereichen Konfliktfähigkeit, Belastbarkeit, emotionale Stabilität, Kundenorientierung sowie persönliche Werte und Einstellungen thematisiert werden.

Mit interaktiven Instrumenten lassen sich Dinge messen, über die online nur unzuverlässig Aussagen gemacht werden können. Es geht dabei vor allem um komplexere Kompetenzen, die eine umfassendere Symptomatik aufweisen. Als Beispiel ein Vergleich aus der Medizin: Ein grippaler Infekt lässt sich anhand

der Symptome Kopfweh, Schwindel, Ohrensausen, Fieber und Gliederschmerzen diagnostizieren. Falls der Patient an Nierensteinen leidet, sind die Symptome sehr viel komplexer und mehrdeutiger. Da braucht es, wie beim Assessment, eine Abklärung vor Ort. Wir sprechen etwa bei einfacher zu messenden Kompetenzen von Apfelkorbkompetenzen und bei einer komplexeren Symptomatik von Fruchtkorbkompetenzen. Erstere lassen sich mit praktisch keinem Qualitätsverlust online messen, Letztere verlangen immer noch nach einer Begutachtung vor Ort oder zumindest per Videokonferenz, Skype oder Telefon.

Wer sass am Computer?

Eine grosse Herausforderung beim Online Testing ist die Echtheit der Resultate. Wer will denn garantieren, ob beim intellektuellen Leistungstest nicht jemand anderes am Computer sass als die Person, die sich um die Stelle bewirbt? Oder ob sich die Person am Computer nicht möglichst gut zu verkaufen sucht und Dinge erzählt, die zwar für die Stelle von Vorteil sind, jedoch nichts mit der Person zu tun haben? Letzteres ist zwar beim klassischen Assessment auch eine Herausforderung, die aber durch die Interaktion viel einfacher zu bewältigen ist. Zur Überprüfung der Echtheit von Resultaten werden beispielsweise Aussagen eingesetzt, welche die soziale Erwünschtheit messen:

- Ich lüge nie und sage immer die Wahrheit.
- Wenn Fehler passieren, nehme ich die Schuld immer auf mich.
- Ich respektiere meinen Chef immer voll und ganz.
- Wenn mich jemand kritisiert, ärgert mich das überhaupt nicht.

- Der Wunsch meines Vorgesetzten hat bei mir immer erste Priorität.

Wer bei solchen Aussagen hoch zustimmt, zeigt eine Tendenz, sozial erwünscht zu antworten, und erschwert auf diese Weise eine treffsichere Einschätzung seiner Kompetenzen. Unsere Fragen zur Messung der sozialen Erwünschtheit sind ähnlich aufgebaut wie hier aufgezeigt, sind jedoch etwas komplexer und damit weniger durchschaubar. Der Leser wird sicher verstehen, warum der genaue Wortlaut dieser Fragen hier nicht wiedergegeben wird.

Ein sehr gutes Indiz, ob die Person am Computer den Online-Test sowohl persönlich als auch authentisch absolviert hat, ist aufgrund der Kongruenz zwischen verschiedenen Resultaten herauszulesen. Aufhorchen sollte man, wenn sich der Kandidat

- sowohl eine hohe Führungsmotivation als auch eine sehr hohe Teamorientierung zuschreibt.
- sehr detailorientiert deklariert, trotzdem aber die Sicht für das grosse Ganze haben will.
- sehr rücksichtsvoll und höflich darstellt, sich gleichzeitig aber eine hohe Durchsetzungsstärke zuschreibt.
- als Machertyp darstellt, dem die kooperative Zusammenbeitskultur sehr am Herzen liegt.
- sehr flexibel und eigenverantwortlich darstellt, aber nach klaren Aufträgen und Fragestellungen verlangt.

Wir können von Inkongruenz eine Tendenz feststellen, die einen Schluss auf die Glaubwürdigkeit der Aussagen zulässt. Ein Sowohl-als-auch der oben dargestellten Themen ist zwar möglich, muss aber

einschlägig aus andern Informationsquellen gestützt werden können. Auch hier ist die Messung aufgrund der Kongruenz etwas komplexer als oben dargestellt, sinnvollerweise halten wir uns auch da mit Details zurück.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Online Testing das klassische Assessment heute ergänzen muss, aber noch nicht ersetzen kann. Ob online die Qualität eines klassischen Assessments erreicht werden kann, bleibe dahingestellt. Die Auswahl einer geeigneten Mischung zwischen online und vor Ort hängt auch heute von der Fragestellung ab. Ähnlich wie bei der öffentlichen Berichterstattung stehen ganz verschiedene Medien wie Zeitungen, Facebook, Twitter, Newsletter, Internet oder Fachzeitschriften zur Verfügung, und je nach Botschaft eignen sich die einen besser zur Überbringung von Nachrichten und Emotionen als andere.

Auf jeden Fall ist es zu begrüssen, wenn bei der Auswahl von geeigneten Leuten sorgfältig vorgegangen wird. Eine Fehlbesetzung auf Führungsebene geht schnell ins Geld und verursacht unnötig viel Aufwand. Immer mehr wird es zu einem Marktvorteil für Unternehmen, wenn diese den Auswahlprozess für Führungskräfte und Talente im Griff haben.



Dr. Urs Tschanz, promovierter Psychologe, ist Geschäftsführer des Unternehmens DIACOVA AG mit Standorten in Bern, Fribourg, Zürich und Lugano. Er ist als Unternehmensberater im Bereich Organisationspsychologie tätig. Seine Spezialgebiete sind Assessments, Online Testing, Organisationsentwicklung und Führungs- und Teamcoaching. www.diacova.ch

Let's Talk Business.

Die Business-Sprachschule

JETZT
Offerte
anfordern

Firmenspezifische Sprachkurse in der ganzen Schweiz

Gruppenkurse und flexible Einzeltrainings

Online/Skype Learning und Immersion

Sprachreisen zu qualifizierten Business-Partnerschulen