



eAssessment durch psychonomics

Personal-Auswahl kosteneffizient und innovativ gestalten!

Dr. Volker Casper
Andreas Schubert

psychonomics AG
Berrenrather Str. 154-156
D-50937 Köln
T +49 (0) 221 42061-0
F +49 (0) 221 42061-00

info@psychonomics.de
www.psychonomics.de





Agenda

- **Zielsetzung des onlinegestützten Assessment-Verfahrens (eAssessment)**
- **Ablauf des onlinegestützten Auswahlprozesses**
- **Messkriterien des eAssessments am Beispiel Vertrieb**
- **Projektumsetzung**
 - Entwicklung eines funktionspezifischen Auswahlinstruments
 - Umsetzung in Online-Plattform
 - laufende Optimierung der Prognose anhand konkreter Erfolge
 - Reporting und Auswahl der Teilnehmer
- **Zusammenfassung und Fazit**
 - Nutzen des eAssessments
 - Kompetenzen psychonomics bei der Unterstützung von eAssessment-Prozessen
- **Kontakt psychonomics**





Zielsetzung des onlinegestützten Assessment-Verfahrens (eAssessment)

- 1 Erschließung eines breiteren Bewerberfeldes
- 2 Beschleunigung des Auswahlprozesses
- 3 Kostenersparnis im Auswahlprozess
- 4 Höhere Bindung von Mitarbeitern
- 5 Steigerung der Eingangsqualifizierung von Bewerbern
- 6 Innovations-Image des HR durch modernen Auswahlprozess





Agenda

- Zielsetzung des onlinegestützten Assessment-Verfahrens (eAssessment)
- Ablauf des onlinegestützten Auswahlprozesses
- Messkriterien des eAssessments am Beispiel Vertrieb
- Projektumsetzung
 - Entwicklung eines funktionspezifischen Auswahlinstruments
 - Umsetzung in Online-Plattform
 - laufende Optimierung der Prognose anhand konkreter Erfolge
 - Reporting und Auswahl der Teilnehmer
- Zusammenfassung und Fazit
 - Nutzen des eAssessments
 - Kompetenzen psychonomics bei der Unterstützung von eAssessment-Prozessen
- Kontakt psychonomics





Ablauf des onlinegestützten Auswahlprozesses

Laufend breite Mehrkanal-Ansprache potenzieller Bewerber
(Online, Stellenausschreibung, Recruiting-Messen, Personalvermittler ...)

Online-Assessment-Center

Online-Assessment:
Eignung, Motivation, Erfahrung

Online-Erfassung:
Biographie, Dokumente

Filterung geeigneter Bewerber

Vorstellungsgespräch,
internes AC ...

kostenintensive
Verfahren kommen erst
nach Vorauswahl ins
Spiel



Ablauf des eAssessment

- psychonomics bindet eine eAssessment-Plattform in die Internetpräsenz Ihres Unternehmens ein (unter Jobs), darin enthalten:
 - **Auswahltests**, die speziell für das Anforderungsprofil einer Funktion (z. B. Vertrieb) optimiert sind; Entwicklung erfolgt durch psychonomics in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber nach Qualitäts-Din-Norm 33430
 - **Dokumentenverwaltung** von Bewerbungsdokumenten (diese werden vom Bewerber „hochgeladen“ bzw. elektronisch eingereicht und mit Ergebnissen der Auswahltests verbunden)
- Laufender eAssessment-Prozess: Bewerber reichen ihre Bewerbungsunterlagen elektronisch ein und füllen Auswahltests aus
- Das Verfahren schlägt die geeignetsten Bewerber für den weiteren Auswahlprozess vor (Vorstellungsgespräch, Assessment-Center ...)
- Das System ermöglicht die Steuerung des weiteren Bewerbermanagements
 - Automatische Eingangsschreiben
 - Zusagen für weiteren Prozess oder Absagen
 - weitere Auswahlkriterien
 - Dokumentenverwaltung: z. B. gesteuerte Weiterreichung der Bewerbungsdokumente an interne Abteilungen
 - Validierung der online-erfolgten Angaben des Bewerbers durch kurze Nachbefragung vor Ort





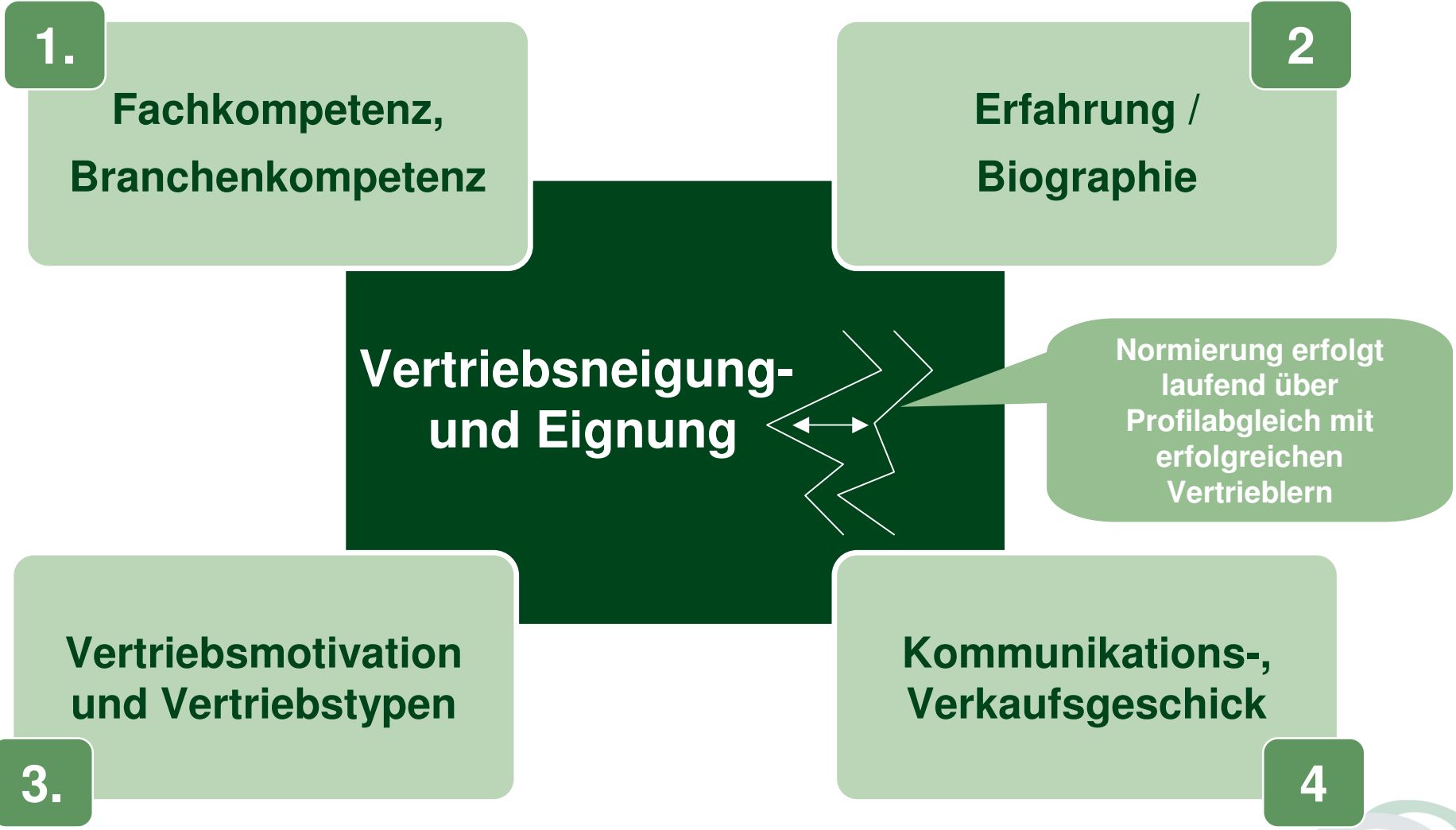
Agenda

- Zielsetzung des onlinegestützten Assessment-Verfahrens (eAssessment)
- Ablauf des onlinegestützten Auswahlprozesses
- Messkriterien des eAssessments am Beispiel Vertrieb
- Projektumsetzung
 - Entwicklung eines funktionspezifischen Auswahlinstruments
 - Umsetzung in Online-Plattform
 - laufende Optimierung der Prognose anhand konkreter Erfolge
 - Reporting und Auswahl der Teilnehmer
- Zusammenfassung und Fazit
 - Nutzen des eAssessments
 - Kompetenzen psychonomics bei der Unterstützung von eAssessment-Prozessen
- Kontakt psychonomics



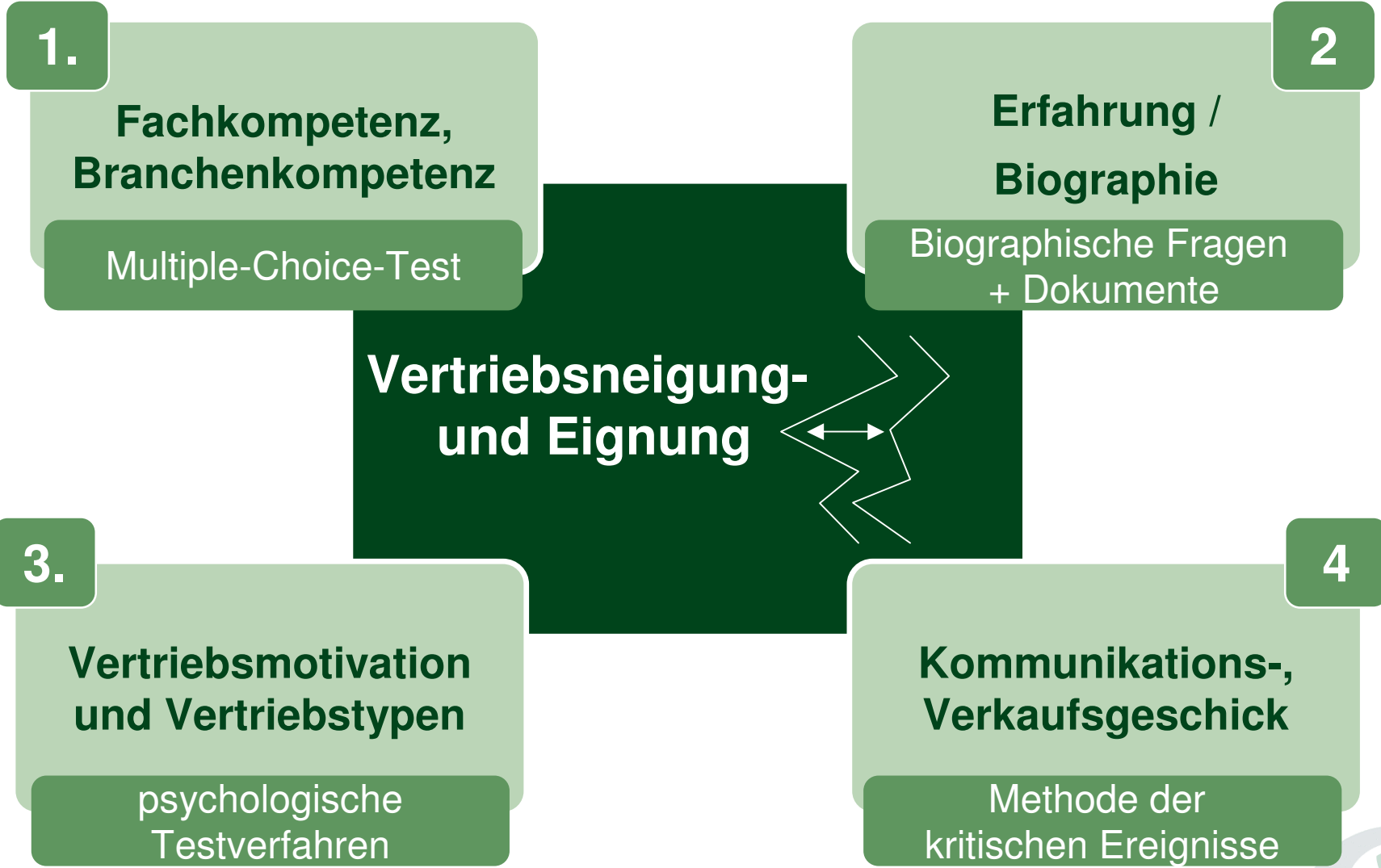


Was wird im Online-Assesement gemessen? Beispiel Vertrieb





Wie wird im Online-Assesement gemessen? Beispiel Vertrieb





Beispiel Fragen zur Vertriebsmotivation und Vertriebstyp

Selbsttest zur Vermittlertypologie in der Ausschließlichkeit - Microsoft Internet Explorer

Datei Bearbeiten Ansicht Favoriten Extras ?

Zurück Suchen Favoriten Wechseln zu

Adresse

Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

4. Ich führe bei Vertragsabschlüssen immer eine sehr ausführliche Bedarfsanalyse und Beratung durch.

- trifft voll und ganz zu
- trifft eher zu
- trifft eher nicht zu
- trifft überhaupt nicht zu

5. Im Beratungsgespräch argumentiere ich stark mit den Leistungen und Qualitäten des Produktes.

- trifft voll und ganz zu
- trifft eher zu
- trifft eher nicht zu
- trifft überhaupt nicht zu

6. Ich strebe mit allen meinen Kunden langfristige und vertrauensvolle Beziehungen an.

- trifft voll und ganz zu
- trifft eher zu
- trifft eher nicht zu
- trifft überhaupt nicht zu

7. Wenn die Möglichkeit besteht, mache ich bei eigentlich beratungsintensiven Produkten auch mal schnelle Abschlüsse.

Internet

**Profil des
Bewerbers wird mit
erfolgreichem
Vertriebstyp
(Vertriebserfolg)
des Hauses
abgeglichen**

**Überprüfung der
Richtigkeit
Antworten erfolgt
im
Bewerberggespräch
anhand Kurz-
Befragung**



Agenda

- **Zielsetzung des onlinegestützten Assessment-Verfahrens (eAssessment)**
- **Ablauf des onlinegestützten Auswahlprozesses**
- **Messkriterien des eAssessments am Beispiel Vertrieb**
- **Projektumsetzung**
 - Entwicklung eines funktionspezifischen Auswahlinstruments
 - Umsetzung in Online-Plattform
 - laufende Optimierung der Prognose anhand konkreter Erfolge
 - Reporting und Auswahl der Teilnehmer
- **Zusammenfassung und Fazit**
 - Nutzen des eAssessments
 - Kompetenzen psychonomics bei der Unterstützung von eAssessment-Prozessen
- **Kontakt psychonomics**





Projektlauf





Projektlauf

Projektwoche

Strategische Planung
Workshop mit Steuerungsgruppe
und HR des Auftraggebers

1

laufende Optimierung:
Abgleich der Prognose mit
Erfolg der Bewerber

1 mal
p.A.

Entwicklung
Ableitung des online-
gesteuerten AC-Verfahrens,
Programmierung der Online-
Plattform, Pretest

2-4

5-6

Einladung der Bewerber zum
Entscheidungsgespräch

laufend

Feedback
laufende automatische
Rückmeldung der besten
Bewerber

laufend

Normierung:
Erhebung d. Leistungsprofils
über erfolgreicher Vertriebler,
Ableitung der Normwerte

7-8

Einsatz der Plattform:
Einbindung der Plattform in
Online-Auftritt des Auftraggebers

10-12





Agenda

- **Zielsetzung des onlinegestützten Assessment-Verfahrens (eAssessment)**
- **Ablauf des onlinegestützten Auswahlprozesses**
- **Messkriterien des eAssessments am Beispiel Vertrieb**
- **Projektumsetzung**
 - Entwicklung eines funktionspezifischen Auswahlinstruments
 - Umsetzung in Online-Plattform
 - laufende Optimierung der Prognose anhand konkreter Erfolge
 - Reporting und Auswahl der Teilnehmer
- **Zusammenfassung und Fazit**
 - Nutzen des eAssessments
 - Kompetenzen psychonomics bei der Unterstützung von eAssessment-Prozessen
- **Kontakt psychonomics**





Reporting: Bewerberüberblick und Auswahl der geeignetsten Kandidaten

Top-Kandidaten

Filtermöglichkeiten z.B. nach gewünschter Mindest-Punktzahl

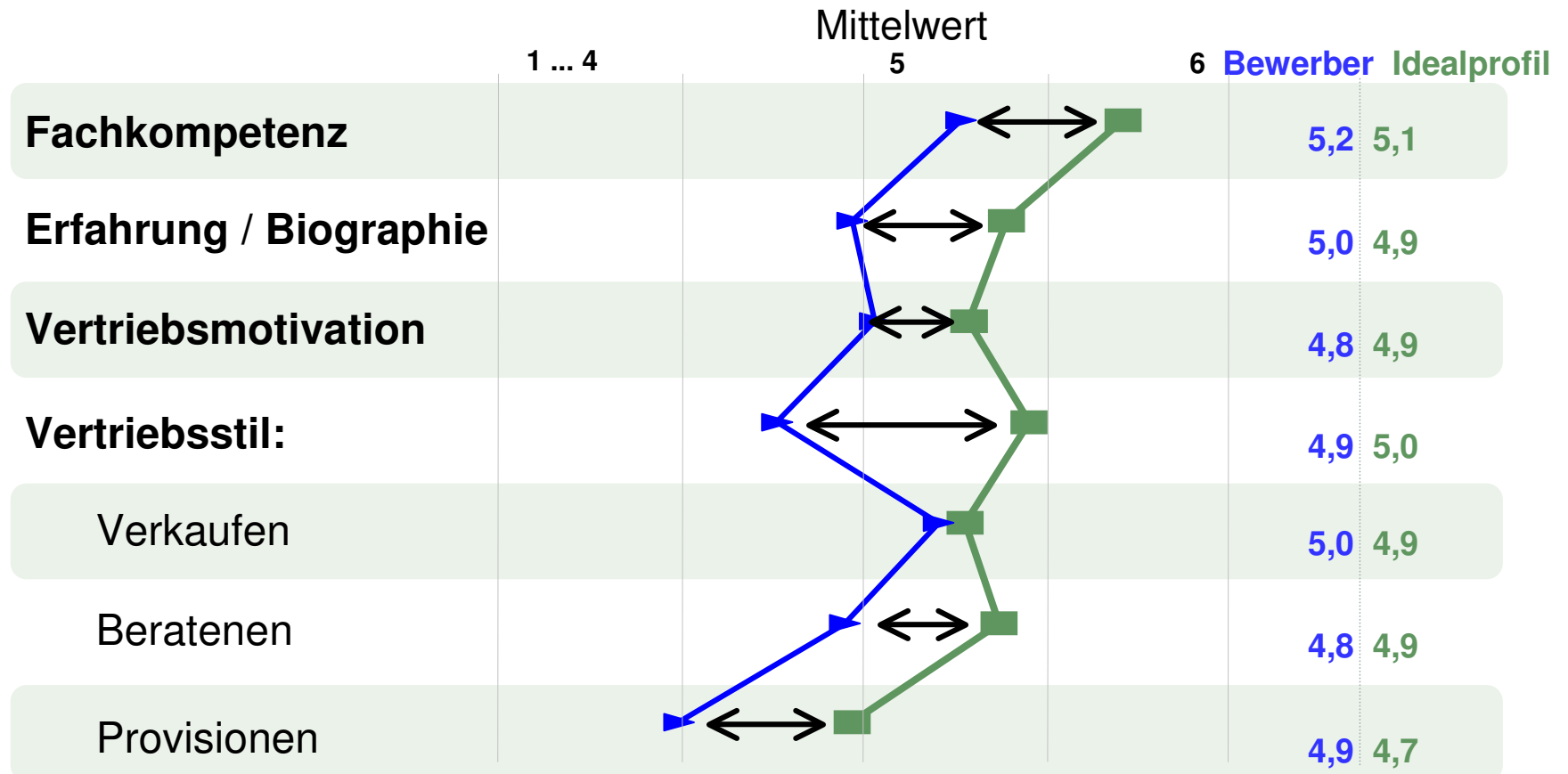
Punktwerte zeigen Übereinstimmung zum Idealprofil des erfolgreichen Stelleninhabers

psychonomics AG Marketing Organisationsforschung Beratung		Gesamtpunktzahl	Kriterien				Vertriebstyp		
E-Assessment Bewerberüberblick			Fachkompetenz	Erfahrung/Biographie	Kommunikation	Vertriebsmotivationsin	Verkauf	Beratung	Provision
Bewerber	Bewerbung am								
Reinhard Schmidt	30. Aug	84	80	95	70	68	90	92	94
Klaus Müller	21. Sep	80	87	92	75	68	85	82	68
Dieter Becker	22. Sep	72	86	77	79	58	57	65	85
Annika Schmidt	12. Aug	70	87	82	56	68	48	84	68
Renate Schmitz	19. Aug	66	75	66	68	58	68	59	70
Heinz Neumann	01. Sep	53	70	68	55	38	38	38	38
Irma Althaus	12. Aug	49	65	57	54	52	28	28	28
David Müller	25. Sep	47	62	49	56	45	28	28	28
Jonas Hansen	12. Sep	44	59	41	58	38	28	28	28
Michael Kühn	13. Aug	41	53	37	59	33	20	20	20
Angelika Vogel	14. Sep	38	47	33	60	28	12	12	12
Uwe Bartel	15. Sep	35	41	29	61	23	4	4	4
Rainer Siebert	04. Sep	32	35	25	62	18	-4	-4	-4





Reporting: Individuelles Bewerberprofil



— Idealprofil erfolgreicher Vertriebler aus Benchmark
— Bewerber





Agenda

- **Zielsetzung des onlinegestützten Assessment-Verfahrens (eAssessment)**
- **Ablauf des onlinegestützten Auswahlprozesses**
- **Messkriterien des eAssessments am Beispiel Vertrieb**
- **Projektumsetzung**
 - Entwicklung eines funktionspezifischen Auswahlinstruments
 - Umsetzung in Online-Plattform
 - Reporting und Auswahl der Teilnehmer
 - laufende Optimierung der Prognose anhand konkreter Erfolge
- **Zusammenfassung und Fazit**
 - Nutzen des eAssessments
 - Kompetenzen psychonomics bei der Unterstützung von eAssessment-Prozessen
- **Kontakt psychonomics**





Fazit: Vorteil des onlinegestützten Auswahlprozesses

- Prozesse:
 - Beschleunigung des Auswahl-Verfahrens
 - Effiziente Einbindung von Bewerber-Ansprachen über verschiedene Kanäle
 - Sichtung der Bewerber-Unterlagen auf erfolgreiche Bewerber beschränkt

- Qualität:
 - Höhere Treffsicherheit im ersten Auswahlschritt (deutlich höhere Validität des Verfahrens gegenüber Sichtung Bewerbungsunterlagen als erstes Auswahlkriterium)
 - Laufende Optimierung des Auswahlprozesses durch Normierung anhand der erfolgreichsten Stelleninhaber (auch anhand psychonomics-Vertriebsstudien)

- Kosten:
 - Geringere Kosten für Auswahlprozess durch vorgeschalteten Online-Prozess
 - Geringere Fluktuation durch höhere Passung von Zielen des Bewerbers mit Stellenprofil

- Transparenz:
 - Dokumentation der Leistungsprofile von Bewerbern





Kompetenzen, Erfahrungen von psychonomics im Bereich eAssessment

- Spezielle Kompetenzen im Bereich ...
 - **Aufbau von Online-gestützten Erhebungsinstrumenten und Analyseplattformen**
 - **Entwicklung von Recruiting-Strategien**
 - **Ableitung von Messinstrumenten zur Erfassung der Eignung und Motivation von Bewerber**
 - **Entwicklung von funktionspezifischen Assessmentcenter**
- Spezielle Qualitätsstandards
 - **Instrumentenentwicklung anhand der Qualitäts-Din-Norm 33430**
- **Spezielle Referenzen zur Normierung**
 - **Umfangreiche Referenzdaten zum Vertriebserfolg am Beispiel Assekuranz (Vertriebsstile/Vertriebstypen);**
 - **Diverse Vertriebsstudien mit Referenzwerten zur Erfolgsnormierung**





Agenda

- **Zielsetzung des onlinegestützten Assessment-Verfahrens (eAssessment)**
- **Ablauf des onlinegestützten Auswahlprozesses**
- **Messkriterien des eAssessments am Beispiel Vertrieb**
- **Projektumsetzung**
 - Entwicklung eines funktionspezifischen Auswahlinstruments
 - Umsetzung in Online-Plattform
 - Reporting und Auswahl der Teilnehmer
 - laufende Optimierung der Prognose anhand konkreter Erfolge
- **Zusammenfassung und Fazit**
 - Nutzen des eAssessments
 - Kompetenzen psychonomics bei der Unterstützung von eAssessment-Prozessen
- **Kontakt psychonomics**





psychonomics AG

Marktforschung Organisationsforschung Beratung

Dr. Volker Casper
Senior Projektmanager
psychonomics AG
Berrenrather Str. 154-156
D-50937 Köln
T +49 (0) 221 42061-382
F +49 (0) 221 42061-100

Volker.Casper@psychonomics.de
www.psychonomics.de

Andreas Schubert
Vorstand
psychonomics AG
Berrenrather Str. 154-156
D-50937 Köln
T +49 (0) 221 42061-0
F +49 (0) 221 42061-100

Andreas.Schubert@psychonomics.de

