

Checkliste: Die Qualität von Personalauswahlverfahren - Woran Sie gute Tests erkennen:

Folgende Checkliste soll Ihnen dazu dienen, Ihr eingesetztes Testverfahren und deren ggf. externe Anwender und Entwickler hinsichtlich der Qualitätskriterien zu befragen. Unsere Empfehlung für die betriebliche Praxis sieht einen Kompromiss zwischen den Praktikabilitätskriterien eines Personalverantwortlichen und den wissenschaftlichen Standards eines Testpsychologen. Wir haben damit gute Erfahrungen gesammelt, die in der Praxis bewährten Verfahren auf den Prüfstand zu stellen und deren Qualität zusätzlich nach testpsychologischen Gesichtspunkten zu optimieren. Die Praxistauglichkeit muß darunter nicht leiden.

1. **Qualitätsstufe = Dokumentation:** Liegen überhaupt Daten vor – sind sie dokumentiert, reflektiert z.B. in einem Testhandbuch?
2. **Qualitätsstufe = Nutzen für den Anwender.** Sind die Werte im Rahmen der Erwartungen an gute Testverfahren oder sind Abweichungen zumindest nachvollziehbar argumentiert?

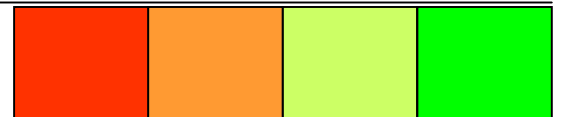
Diese zwei unterschiedlichen Qualitätsstufen lassen eine Bewertung der Testverfahren hinsichtlich der, durch die Testpsychologie und Personalpraxis definierten Testkriterien zu. **Ein gutes Testverfahren in diesem Sinne hat mindestens 22 Punkte.**
Und so ermitteln Sie Ihren Wert:

Lesen Sie zunächst die Anmerkungen links und überprüfen Sie dann, wie wichtig Ihnen das Kriterium ist. 1= unwichtig bis 13=sehr wichtig (vergeben Sie jeden Wert nur ein mal). Notieren Sie die Zahl in das blaue runde Feld.

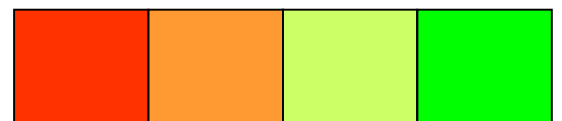
Schätzen Sie mit der Skala rechts ein, wie gut/schlecht das Verfahren ist (objektive Kennzahlen o. Ihre Einschätzung). Wenn Sie alle Qualitätskriterien gecheckt haben, können Sie die Gewichtung mit der Einschätzung multiplizieren und erhalten somit ein Produkt.

Angaben nicht aussagekräftig 0Punkte	Schlechte Qualitätswerte 1Punkt	Mittlere Qualitätswerte 2Punkte	Gute Qualitätswerte 3Punkte
--	---	---	---------------------------------------

1. **Inhaltliche Validität:** Kann der Test das messen, was sie überprüfen möchten. Steckt ein schlüssiges Konzept dahinter. Gibt es eine bestätigte Theorie, auf die sich der Test bezieht?

 x


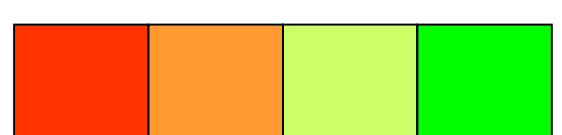
2. **Praktikabilität:** Wie einfach/kompliziert ist die Anwendung des Testverfahrens. Entsprechen die Zeiten meinem Zeitbudget?

 x


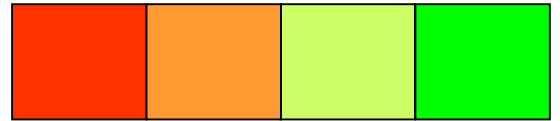
3. **Flexibilität in Anwendung und Kombination** Ist der Test in unterschiedlichen Testverfahren einsetzbar (z.B. im AC) und unabhängig von anderen verfahren? Kann man ihn zeitlich straffen, verlängern je nach verfügbarer Zeit?

 x


4. **Statistische Analyse der Normierungsstichproben:** Trifft Aussagen darüber, ob ein Tests statistisch überprüft wurde hinsichtlich Mittelwert, Standardabweichung, Gruppenunterschieden bezüglich Alter, Geschlecht, Ausbildung.

 x


5. Repräsentativität der Normierungsstichproben: Trifft Aussagen darüber, wer die Teilnehmer an der Normierungsstichprobe waren. Wenn „nur“ Studenten getestet wurden können auch 600 Datensätze falsche Normierungen für ein Auswahlverfahren von Führungskräften im betrieblichen Alltag liefern. Ist die Normierungsstichprobe vergleichbar hinsichtlich Ausbildung, Wissen, Fähigkeit?

 x


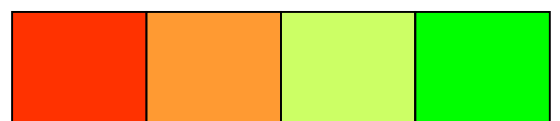
6. Trennschärfe: Sagt mit, wie gut das Item zwischen schlechten und guten Teilnehmern trennt. Suche ich Menschen mit großen Füßen, dann kann ich die Hutgröße, das Geschlecht fragen. Die größte Trennschärfe wird jedoch die Schuhgröße haben.

 x

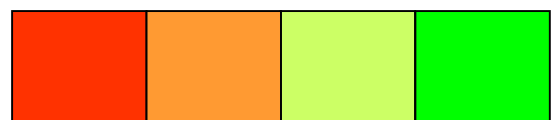

7. Schwierigkeitsgrad: Sagt mir, wie viele Teilnehmer diese Frage richtig oder falsch beantwortet haben. Bis 20 und ab 80 nicht brauchbar für die Zielgruppe, weil zu leicht oder zu schwer.

 x

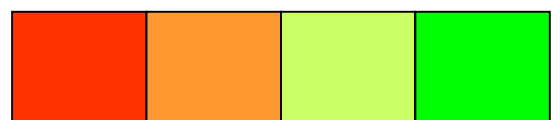

8. Retest-Reliabilität: Trifft Aussagen darüber, ob ich das selbe Ergebnis erhalte, wenn ich zweimal messe.

 x


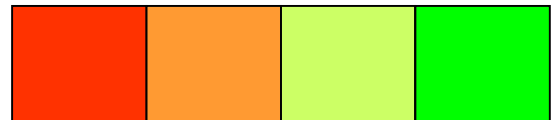
9. Interraterreliabilität: Trifft Aussagen darüber, ob zwei unabhängige Testauswerter zum selben Ergebnis gelangen.

 x


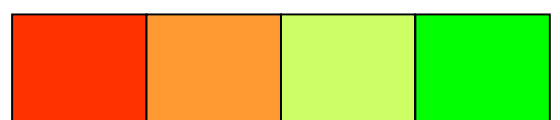
10. Vorhersagevalidität: Wie gut kann ich vorhersagen, ob jemand Erfolg haben wird auf der Stelle.

 x


11. Objektivität: Wie objektiv ist die Durchführung und Auswertung des Tests. Je objektiver der Test, desto unparteiischer der Entscheidungsprozess.

 x


12. Praxisnähe – Augenscheinvalidität: Die Augenscheinvalidität trägt maßgeblich zur Akzeptanz des Verfahrens bei. Die Nähe zur betrieblichen Praxis ermöglicht es auch dem Testanwender das Verfahren im Unternehmen zu „verkaufen“.

 x


13. Soziale Akzeptanz: Trifft Aussagen darüber, ob das Verfahren bei Teilnehmern, Führungskräften und Testanwendern Akzeptanz erhält. Sie ist abhängig von den Testanwendern, deren Instruktionsweise, der Art und Weise, wie Tests im Unternehmen eingeführt worden sind u.v.m..

 x


Sollten Sie Ihr Testverfahren evaluieren wollen oder einen Check-up durch durchführen lassen, dann können Sie dies mit personal-point und unserem Kooperationspartner Herrn Professor Dr. Walter Hussy der Universität zu Köln. Email: service@personal-point.de.