

# Online-Assessments: Anwendung, Mehrwert und wissenschaftlicher Hintergrund



Ein Artikel von



**Tanya Ardabili, Lead Online-Assessments & Senior Consultant**



**Patrik Niederer, Consultant**

## Zusammenfassung

Online-Assessments sind digitale Testverfahren zur objektiven Bewertung von Fähigkeiten, Wissen und Persönlichkeit im Rekrutierungsprozess. Sie ermöglichen eine effiziente, orts- und zeitunabhängige Vorauswahl von Bewerbenden und ergänzen Interviews und weitere Verfahren wie z.B. Assessment-Center. Durch automatisierte Ergebnisberichte stehen aussagekräftige Informationen schnell zur Verfügung und erleichtern den weiteren Auswahlprozess. Die Verfahren bieten eine höhere Vergleichbarkeit und Objektivität als viele traditionelle Methoden und tragen so zur Qualität und Fairness der Personalauswahl bei. Neben der Rekrutierung können Online-Assessments auch in der Personalentwicklung eingesetzt werden, um gezielte Massnahmen abzuleiten. Richtig integriert, stärken sie nicht nur die Entscheidungsgrundlage, sondern auch das moderne Arbeitgeberimage.

### Ausgangslage

Der Arbeitsmarkt befindet sich fortlaufend in einem stetigen Wandel – neue Technologien, veränderte Geschäftsmodelle und dynamische Rahmenbedingungen erfordern, dass sich Arbeitnehmende kontinuierlich neue Kompetenzen und Skills aneignen, um ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten. Unternehmen sehen sich gleichzeitig mit der Herausforderung konfrontiert, offene Positionen mit qualifiziertem Personal zu besetzen, das nicht nur über das notwendige Fachwissen verfügt («Competence Fit»), sondern bezüglich der Persönlichkeit auch zur Rolle innerhalb des Unternehmens und dessen Kultur passt («Cultural Fit»).

Diese Herausforderung färbt sich auch auf den Rekrutierungsprozess der Unternehmen ab: Effizienz, Objektivität und Qualität in der Auswahl haben in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Online-Assessments haben sich in diesem Kontext als wirkungsvolles Instrument etabliert. Sie unterstützen dabei, menschliche Entscheidungen zu verbessern, indem sie die Passung zwischen verschiedenen Bewerbenden und einem Anforderungsprofil möglichst standardisiert und ökonomisch erfassen. Ausserdem können sie auch in der Personalentwicklung einen Mehrwert leisten, indem auf den individuellen bzw. aggregierten Ergebnissen aufgebaut und geeignete Entwicklungsmassnahmen für die Arbeitnehmenden oder für das Unternehmen abgeleitet werden können.

### Definition und Arten

Online-Assessments sind computergestützte Verfahren zur Bewertung von Fähigkeiten, Kenntnissen (Wissen) oder Persönlichkeitsmerkmalen, die «online» – also über das Internet – durchgeführt werden und zur Einschätzung der (meist beruflichen) Eignung gedacht sind.

Das grundlegende Ziel von Online-Assessments besteht darin, Kompetenzen objektiv zu messen und somit eine Vergleichbarkeit zwischen Bewerbenden herzustellen, um der rekrutierenden Person eine möglichst objektive Entscheidungsgrundlage zu bieten und die Validität des Auswahlverfahrens insgesamt zu erhöhen. Wichtig ist allerdings zu betonen, dass auf alleiniger Basis eines Online-Assessments nie ein endgültiger Einstellungsentscheid getroffen werden soll – vielmehr ist es als Puzzle-Teil im gesamten Einstellungsprozess zu sehen (z.B. nebst einem nachfolgenden strukturierten Interview oder Assessment-Center). Dies gilt umso mehr, wenn nur ein Persönlichkeitsfragebogen durchgeführt wird, weil die Ergebnisse auf Basis einer Selbsteinschätzung (sprich: keiner objektiven Beurteilung) zustande kommen.

Online-Assessments werden typischerweise in folgenden Bereichen angewendet:

- *Persönlichkeit*: Eigenschaften; Interessen, Motive und Werte; Verhaltenstendenzen; Arbeitsumfeldpräferenzen; bevorzugte Vorgehensweisen, Führungseigenschaften
- *Kognitive Leistungsfähigkeit*: z.B. numerische, verbale und abstrakt-logische Fähigkeiten
- *Wissen*

Online-Assessments können ausserdem verschiedene Formen annehmen, wie z.B. Fragebogen, Multiple-Choice-Tests, Simulationen oder adaptive Tests. Adaptive Tests zeichnen sich dadurch aus, dass sie sich den Antworten bzw. dem Leistungsniveau der Bewerbenden anpassen. Ein Beispiel dafür ist Aon's «ADEPT-15», der weiter unten beschrieben und zu papilio's Portfolio gehört.

## Qualitätskriterien

Jedes Online-Assessment, das den Anspruch erlebt, eine wissenschaftliche Fundierung zu haben, muss bestimmten Qualitätskriterien (auch «Gütekriterien» genannt) der Psychologischen Diagnostik genügen. Folgende drei Gütekriterien sind hierbei die zentralsten:

- *Validität*: Ist gegeben, wenn das Verfahren tatsächlich das gewünschte Merkmal misst. Beispiel: Fähigkeitstest zum numerischen Schlussfolgern misst das numerische (und nicht etwa das abstrakt-logische) Schlussfolgern. Analogie im Alltag: ein Messband misst die Länge eines Tisches und nicht die Temperatur.
- *Reliabilität*: Ist gegeben, wenn die Messung zuverlässig stattfindet, sich also etwa bei Messwiederholung dasselbe Ergebnis ergibt. Beispiel: Wenn eine Kandidatin einen Persönlichkeitsfragebogen innerhalb kurzer Zeit ein zweites Mal durchführt, sollten dieselben Ergebnisse herauskommen. Analogie im Alltag: das Messband misst den Tisch auch bei mehrmaligem Messen immer gleich.
- *Objektivität*: Ist gegeben, wenn die Ergebnisse unabhängig von Einflüssen der Untersucherinnen bzw. Untersucher oder der Untersuchungssituation bei Durchführung, Auswertung und Interpretation zustande gekommen sind. Beispiel: Zwei Beobachtende bewerten dieselbe Kandidatin ähnlich. Analogie im Alltag: Egal, wer den Tisch misst oder wo er gemessen wird, er ist immer gleich lang.

## Ablauf

Zu Beginn des Online-Assessments werden Bewerbende typischerweise mithilfe von (animierten) Instruktionen in das bzw. die Verfahren eingeführt und zum Ablauf instruiert, d.h. es wird ihnen genügend Zeit zur Vorbereitung zur Verfügung gestellt. Anschliessend führen sie das Verfahren durch – je nachdem ohne oder mit Zeitdruck. Bei Verfahren mit Zeitdruck kann oft auch eine Aussage über Geschwindigkeit und Genauigkeit der Bearbeitung getätigt werden. Zwischen den Verfahren kann den Bewerbenden ermöglicht werden, eine Pause zu machen, bevor sie mit dem nächsten Verfahren starten. Ein Online-Assessment kann je nach Vakanz bzw. Position unterschiedlich lange dauern, beträgt aber in der Regel zwischen einer halben und zwei Stunden.

## Ergebnisse

Online-Assessments beinhalten in der Regel eine Rückmeldung in Form eines unmittelbar automatisch generierten Berichts. In diesen Berichten werden typischerweise die Persönlichkeitsdimensionen (auf einem Kontinuum) bzw. die jeweilige kognitive Leistungsfähigkeit (mithilfe von Normwerten) abgebildet. Einige Anbieter bieten zusätzlich kandidatengerechte Berichte an, die die Ergebnisse in narrativer Form berichten und auf Normwerte verzichten.

Wie bereits eingangs erwähnt, soll auf Basis dieser Ergebnisberichte keine endgültige Einstellungsentscheidung getroffen werden. Allerdings helfen die Ergebnisse den rekrutierenden Personen, sich gezielter auf ein weiteres Gespräch mit den Bewerbenden vorzubereiten, indem sie im Gespräch einzelne Teilergebnisse aufgreifen und validieren können.

## Vorteile

Der Einsatz von Online-Assessments im Rekrutierungsprozess bietet mehrere Vorteile (u.a. Lorenz & Rohrschneider, 2009; Ott et al., 2017; Räss, 2024):

- *Verbessertes Einstellungsergebnis:* Online-Assessments bieten Einblicke in Fähigkeiten und Persönlichkeit von Kandidatinnen & Kandidaten – deutlich weniger subjektiv als z.B. Lebensläufe. Das führt zu besser passenden Einstellungen, höherer Produktivität, gesteigerter Mitarbeiterzufriedenheit und reduzierter Fluktuation – alles Faktoren, die sich positiv auf den Return on Investment (ROI) auswirken.
- *Weniger Verzerrungseffekte:* Objektive Testdaten reduzieren unbewusste Vorurteile – etwa bezüglich Kompetenz aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder Alter – und fördern faire, diverse Teams.
- *Zeit- und Ortsunabhängigkeit:* Die vollständige Digitalisierung des Bewerbungsprozesses spart sowohl Arbeitgebenden als auch Bewerbenden Zeit, da der Ablauf digital gesteuert und unabhängig von den Terminkalendern beider Seiten initiiert werden kann. Die Bewerbenden können das Online-Assessment flexibel innerhalb der vorgegebenen Zeit durchführen. Ebenso fallen Reise- und Verpflegungskosten weg, da die Teilnehmenden das Online-Assessment von einem beliebigen Ort aus durchführen können.
- *Flächendeckender (inter-)nationaler Einsatz:* Durch die oben erwähnte Ortsunabhängigkeit kann ein grosser Pool an Bewerbenden erreicht werden. Die einzige Anforderung an Bewerbende ist ein Internetanschluss sowie ein Gerät, um das Online-Assessment absolvieren zu können.
- *Automatische Generierung von Berichten:* Die Ergebnisberichte stehen den rekrutierenden Personen unmittelbar nach dem Online-Assessment zur Verfügung, was zusätzlich Zeit spart.
- *Eine Form des Personalmarketings:* Ein transparenter und fairer Auswahlprozess unter Einsatz wissenschaftlich fundierter Methoden wirkt professionell, wertschätzend und stärkt das Image des Arbeitgebers.
- *Strukturiertes Sammeln von relevanten Informationen:* Informationen können genutzt werden, um Bewerbende vereinfacht miteinander zu vergleichen. Die im Online-Assessment verwendeten Instrumente können ausserdem auf ihre Reliabilität und Validität überprüft werden, was ein klarer Vorteil gegenüber subjektiven Instrumenten darstellt – somit wird eine höhere Auswertungs- und Interpretationsobjektivität gewährleistet.

- «*Selbstausswahl*»: Online-Assessments können die Vorselektion vereinfachen, indem sie den Bewerbenden als eine Art «Selbst-Assessment» dienen. Ihnen wird die Passung zwischen den tatsächlichen Eigenschaften des Jobs und den eigenen Fähigkeiten, Interessen und Vorstellungen gegenüber der Position verdeutlicht – ein Beispiel dafür ist das «Realistic Job Preview». Dies zieht längerfristige Vorteile mit sich, da eine grössere Passung mit höherer Mitarbeiterzufriedenheit, tieferer Kündigungsabsicht und somit tieferen Kosten für die Firma einhergeht.

## Return on Investment (ROI)

Gemäss Nikita Saini ([Artikel](#)) kann von mehreren ROI's ausgegangen werden, die nicht nur monetärer Natur sind:

- *Monetärer ROI – Kosteneinsparung und Risikominimierung*: Laut US-Arbeitsministerium kostet eine Fehlbesetzung rund 30 % des Jahresgehalts – z. B. bei 60.000 USD wären das 18.000 USD. Psychometrische Tests senken solche Risiken deutlich, indem sie bessere Passungen ermöglichen. Studien der American Psychological Association zeigen, dass Firmen, die auf solche Tests setzen, ihre Fluktuation um bis zu 20 % senken konnten – mit beträchtlichem Einsparpotenzial bei Rekrutierungs- und Trainingskosten.
- *Qualitäts-ROI – Auswahl und Leistung*: Psychometrische Tests liefern zuverlässige und objektive Kriterien zur Bewertung, etwa in Bezug auf Intelligenz, Persönlichkeit oder emotionale Intelligenz. Das erhöht die Passgenauigkeit und Leistungsfähigkeit eingestellter Mitarbeitenden
- *Quantitäts-ROI – Effizienz*: Durch die Automatisierung und schnelle Analyse von Testergebnissen lässt sich der Bewerbungsprozess beschleunigen – weniger Aufwand, kürzere Time-to-Hire.
- *Werteorientierter ROI – Engagement und Bindung*: Passende Kandidatinnen & Kandidaten sind oft motivierter, besser integriert und länger im Unternehmen – was Mitarbeiterbindung und Zufriedenheit verbessert.
- *Mehr Vielfalt und Inklusion*: Der objektive, datenbasierte Ansatz fördert Chancengleichheit, was oft zu vielfältigeren und leistungsfähigeren Teams führt.

## papilios Produkte

### Grundlegende Information

papilio ist der offizielle Reselling-Partner von Produkten von Aon Human Capital Solutions («Aon») in der Schweiz. Aon stellt sowohl die Infrastruktur (Software-as-a-Service-Lösung) als auch die Online-Assessments zur Verfügung. papilio ist die zentrale Anlaufstelle für Kundinnen & Kunden und kümmert sich um den Support sowie um das Projektmanagement und die Schulung für Anwenderinnen & Anwender.

### ADEPT-15 – Fragebogen zum beruflichen Verhalten

Der innovative, wissenschaftlich fundierte und preisgekrönte Persönlichkeitsfragebogen ADEPT-15 erfasst präzise die individuellen berufsbezogenen Charakteristika einer Person und die damit verbundenen Verhaltenstendenzen und -präferenzen, indem er die neueste adaptive Technologie für eine differenzierte Messung der berufsbezogenen Persönlichkeit innerhalb Ihres Online-Assessments nutzt. Das differenzierte berufsbezogene Persönlichkeitsbild hilft, geeignete Talente für das Unternehmen zu identifizieren und Mitarbeitende zu fördern.

Die Ergebnisse zeigen individuelle Stärken, Entwicklungsbereiche, Führungspotential, digitale Bereitschaft sowie Risiko- und Sicherheitsverhalten. Ausserdem ist das Online-Bewertungsverfahren adaptiv, fälschungssicher und kurz (ca. 25 Minuten).

#### Ihr Mehrwert



##### Wissenschaftlich fundiert

Der Fragebogen basiert auf dem bewährten Big-5-Persönlichkeitsmodell.



##### Innovative Messtechnik

Das innovative Forced-Choice.-Antwortformat verhindert Täuschungen und sozial erwünschtes Antwortverhalten.



##### Berichtsoptionen

Es gibt eine Vielzahl von Berichtsoptionen für unterschiedliche Zwecke.



##### Valide Entscheidungshilfe

Fallstudien zeigen, dass Leistung, Passung und Engagement gesteigert werden können, wenn sie als Grundlage für die Einstellung dienen.

## views – Fragebogen zu Interessen, Werten und Motiven

Motivierte Mitarbeitende sind ein entscheidender Erfolgsfaktor in der heutigen Arbeitswelt. Es ist jedoch ratsam, die individuellen Unterschiede zu erkennen und die Motivationsfaktoren zu identifizieren, die den Talenten eigen sind.






views erfasst die Interessen, Werte und Motive einer Person am Arbeitsplatz. Während Persönlichkeitsfragebögen Aufschluss darüber geben, wie eine Person am liebsten arbeitet, zeigen die «Ansichten», welche Art von Umfeld erforderlich ist, um Leistung zu erbringen und sich zu entfalten. Die gewonnenen Erkenntnisse können genutzt werden, um fundierte Personalentscheidungen zu treffen und neue Mitarbeitende zu finden, die zur entsprechenden Unternehmenskultur passen. Der Fragebogen eignet sich, um Motivationsquellen und das Umfeld zu ermitteln, in dem eine Person ihr Potenzial voll entfalten kann.

## scales und challenges – Kognitive Fähigkeitstests

In jahrzehntelanger Forschung wird immer wieder auf die Schlüsselrolle kognitiver Fähigkeiten für den beruflichen Erfolg hingewiesen. Zahlreiche Fallstudien und wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass Tests der kognitiven Fähigkeiten valide Prädiktoren für die Arbeitsleistung sind. Die Anwendung objektiver Verfahren wirkt der kognitiven Verzerrung entgegen und verbessert die Fairness des Auswahlverfahrens.

- Die kognitiven Fähigkeitstests sind so konzipiert, dass sie nicht betrugsanfällig und unabhängig von spezifischer Hardware sind, was die Eignung für unbeaufsichtigte Online-Tests gewährleistet.
- Die kognitiven Fähigkeitstests können für eine objektive, faire und zuverlässige Bewertung des Potenzials der Bewerbenden genutzt werden.

Unser Portfolio bietet eine breite Palette von Tests für Fähigkeiten und Fertigkeiten, darunter:

-  Numerische Tests
-  Logisches Denken
-  Zahlenverständnis
-  Spezifische kognitive Tests
-  Sprachprüfungen

### Ihr Mehrwert



**Zuverlässige, valide und faire Entscheidung**

Tests der kognitiven Fähigkeiten werden aufgrund ihrer Effizienz und Objektivität, die sie von alternativen Methoden unterscheiden, weiterhin in grossem Umfang eingesetzt.



**Wissenschaftlich fundierte Verfahren**

Sie basieren auf dem etablierten CHC-Modell der allgemeinen geistigen Fähigkeiten und decken verschiedene relevante Aspekte der kognitiven Leistungsfähigkeit ab.



**Innovative Prozesse und adaptive Technologie**

Fälschungssicher, da die einzelnen Positionen bei der Bearbeitung durch Positionsgeneratoren erzeugt werden.



**Optimierte Bewerbererfahrung**

Attraktive Tests, intuitive Bedienung und direktes Feedback verbessern das Bewerbererlebnis.

## Weitere Produkte von papilio, die das klassische Online-Assessment ergänzen

### Realistic Job Previews

Geeignete Kandidierende auf das eigene Unternehmen aufmerksam zu machen und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, wird ein immer wichtigerer Aspekt im Rekrutierungsprozess. Das Tool «Realistic Job Preview» gibt einen realistischen Einblick in den Arbeitsalltag und Ihre Unternehmenskultur, noch bevor die Bewerbung eingereicht wird, und dient als Vorstufe zu den Online-Assessments.

Die Kandidierenden entscheiden, wie sie in bestimmten Situationen reagieren würden. Die Rückmeldung erfolgt sofort und es lässt sich einfach beurteilen, wie gut sie in das Unternehmen und zur Stelle passen. Wer gut passt, wird direkt zur Stellenanzeige geführt. Als Unternehmen erhält man so nur die Auswahl der relevanten Bewerbungen – man spart Zeit und Geld.

### Ihr Mehrwert



#### Vorhersage der Job Performance

Online-Assessments helfen dabei, die künftige Arbeitsleistung und das künftige Arbeitsverhalten der Talente vorherzusagen und ermöglichen eine höhere Qualität bei der Einstellung und Beförderung.



#### Gewährleistung der Fairness

Standardisierte, objektive und wissenschaftlich erprobte Methoden gewährleisten einen fairen Einstellungsprozess für alle Bewerber und verbessern gleichzeitig die Erfahrung der Talente.



#### Zuverlässig gemessen

Fälschungssicher, da die einzelnen Positionen bei der Bearbeitung durch Positionsgeneratoren erzeugt werden.



#### Kosteneffizient

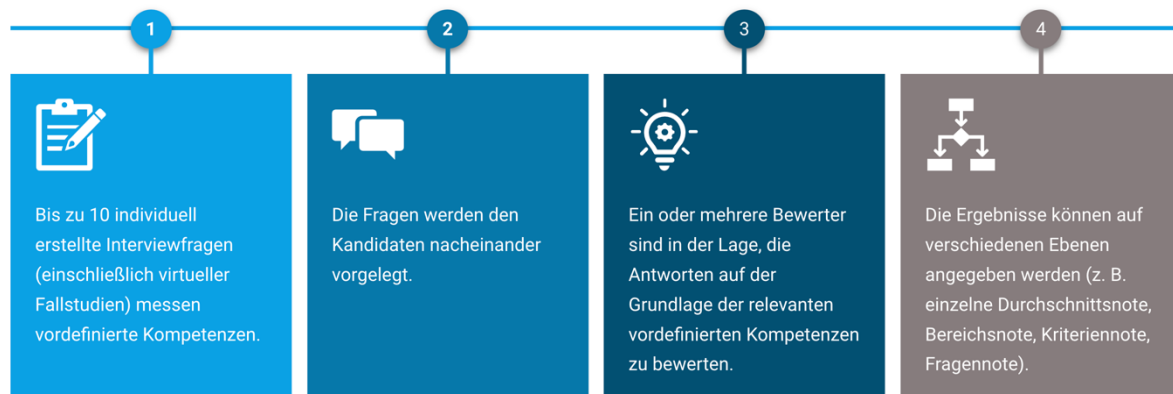
Durch die onlinebasiert, breit anwendbare und unabhängige Durchführung können Online-Assessments einfach und schnell zu einem attraktiven Preis durchgeführt werden.



## vidAssess – Asynchrones Video-Interview

Ob als Ergänzung zu einem Persönlichkeitsfragebogen und Fähigkeitstests oder als eigenständiges Assessment, das innovative Videointerview-Tool «vidAssess» ermöglicht dem Rekrutierungsprozess, mit der Zeit zu gehen. Diese zeitsparende Methode ermöglicht es, die Kandidierenden auf einer persönlichen Ebene besser kennenzulernen, ohne Zeit für die Terminvereinbarung zu verlieren.

Wie es funktioniert:



## Über die Autorin bzw. den Autor



Tanya ist Senior Consultant bei papilio und ihre derzeitige Rolle als Lead des Online-Assessment-Teams umfasst die strategische Leitung, Planung und Umsetzung von Online-Assessment-Lösungen bei papilio. Als ausgebildete Arbeits- und Organisationspsychologin unterstützt sie ihre Kundinnen und Kunden mit einem evidenzbasierten Ansatz, wobei ihr Schwerpunkt auf psychometrischer Diagnostik und Entwicklungsansätzen liegt. Es ist ihr ein Anliegen, ihre Kundinnen und Kunden mit massgeschneiderten Lösungen zu beraten, damit diese die Online-Assessments optimal in ihren Rekrutierungsprozess einbinden können.



Patrik Niederer ist als Consultant für Digital Talent Solutions bei papilio tätig. Er ist verantwortlich für Online-Assessment-Lösungen und hat diese bei vielen Kundinnen und Kunden implementiert, wodurch er über umfassende Erfahrung in der Unterstützung seiner Kundinnen und Kunden bei einem optimalen Einsatz von Online-Assessments verfügt. Sein Hintergrund in Arbeits- und Organisationspsychologie ermöglicht es ihm darüber hinaus, wissenschaftliche Kenntnisse zur Verbesserung der Online-Assessment-Lösung sowie für die Projekte einzusetzen. Er ist ihm ein Anliegen, seinen Kundinnen und Kunden aussergewöhnliche Qualität zu liefern, damit diese einen nahtlosen Prozess in ihrem Recruiting erfahren.

## Ihr Kontakt



**Tanya Ardabili**



Lead Online-Assessments, Senior Consultant



[tanya.ardabili@papilio.ch](mailto:tanya.ardabili@papilio.ch)



044 442 22 77

## Referenzen

- Lorenz, M., & Rohrschneider, U. (2009). Online-Assessments. In M. Lorenz & U. Rohrschneider (Hrsg.), *Erfolgreiche Personalauswahl: Sicher, schnell und durchdacht* (S. 179–186). Gabler Verlag. [https://doi.org/10.1007/978-3-8349-8239-1\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-8349-8239-1_7)
- Ott, M., Ulfert, A.-S., & Kersting, M. (2017). „Online-Assessments“ und „Self-Assessments“ in der Eignungsdiagnostik. In D. E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (S. 215–242). Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-14567-5\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-658-14567-5_10)
- Räss, A. (2024). Recruiting im Wandel. In C. Kruse, I. Mecke, & A. Räss (Hrsg.), *Risikomanagement, wertschätzende Führung und digitales Recruiting: Anders wagen, anders gewinnen* (S. 289–294). Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-42356-8\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-658-42356-8_11)
- Saini, N. (2025). The ROI of Using Psychometric Testing and Assessments in Recruitment. <https://xobin.com/blog/roi-of-psychometric-testing-and-assessments/>