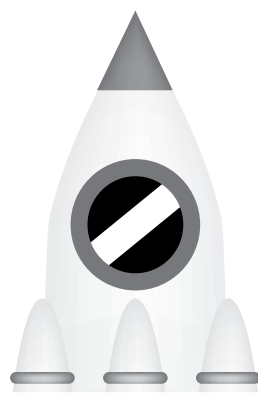


onlineassessment.ch: Aussagekräftig und effizient

Mit [onlineassessment.ch](https://www.onlineassessment.ch) bietet die Avenir Group spezifische Testverfahren für ausgewählte Profile, um Personalentscheidungen faktenbasiert und fundiert zu treffen. Mit dem Online Personality Check erweiterten sie die Produktpalette.



Avenir hat im Frühjahr 2020 mit dem Online Personality Check (OPC) ein neues Produkt lanciert. Was sind die Vorteile gegenüber einem «normalen» Assessment?

Othmar Dendorfer: Der OPC erfordert keine physische Präsenz des Kandidaten vor Ort, hebt sich aber durch interaktive Elemente von reinen Online-Testings ab. Im Gegensatz zu automatisch generierten Auswertungen liefert er individuell verfasste Berichte.

Wie läuft ein OPC konkret ab?

Dendorfer: Die Kandidatinnen und Kandidaten erhalten ihre persönlichen Zugangsinformationen und können die verschiedenen Fragebogen, Tests und Analysen selbstständig online bearbeiten. Je nach Profil sind dafür etwa vier bis fünf Stunden erforderlich – dies zeitlich flexibel, bequem von zu Hause aus, am Arbeitsplatz oder unterwegs. Sobald die Testresultate vorliegen, findet das strukturierte Telefoninterview mit Fragen zu den profil-spezifischen Kompetenzen statt. Im Anschluss wird ein schriftlicher Ergebnisbericht verfasst. Optional bietet der OPC ein Kandidatenfeedbackgespräch und weitergehende Entwicklungsunterstützung.

Für welche Zielgruppen eignet sich der OPC?

Dendorfer: Wir bieten Profile für unterschiedliche Zielgruppen: Das Profil «Expert» richtet sich an Fachexperten und qualifizierte Sachbearbeiter. Das Profil «Sales» an Vertriebsmitarbeiter und Verkäufer. Zwei weitere Profile richten sich an Führungskräfte: Beim «Team Leader» geht es um Teamleiter und angehende Führungskräfte im klassischen Umfeld, während beim Profil «New Leadership» agile Führungskompetenzen für die Arbeitswelt 4.0 im Vordergrund stehen. Der OPC kann somit sowohl als Entscheidungsunterstützung im Selektionsprozess wie auch als Entwicklungsinstrument zur Standortbestimmung angewandt werden.

Inwiefern kann der OPC individuell angepasst werden?

Dendorfer: Der Check ist in hohem Mass standardisiert, wodurch die Kosten tief gehalten werden können.



Othmar Dendorfer und Alain Zanardi,
Senior Consultant, Avenir Consulting AG,
[onlineassessment.ch](https://www.onlineassessment.ch)

[onlineassessment.ch](https://www.onlineassessment.ch)
powered by Avenir & HR Today

Dennoch können wir im Interview auf thematische Schwerpunkte der Zielposition oder auf individuelle Fragen zu den Kandidatinnen und Kandidaten eingehen. Auf Wunsch entwickeln wir auf Basis der OPC-Standardprofile auch unternehmensspezifische Lösungen. Wir konzipieren massgeschneiderte Varianten zum Beispiel auf Basis betriebsinterner Kompetenzmodelle. Zudem lässt sich der OPC beispielsweise als Pre-Assessment in ein spezifisches Assessment-Setting einbauen.

Wie haben sich die Anforderungen in der Personal-selektion in den letzten Jahren verändert?

Alain Zanardi: Wir beobachten eine zunehmende Dynamisierung der Selektionsprozesse. Die Auftraggebenden stehen oft unter Zeitdruck, wobei gleichzeitig eine hohe Qualität und Aussagekraft gefordert ist. Für die Auftraggebenden ist es deshalb wichtig, aus den Assessments konkrete Aussagen bezüglich Passung der Kandidatinnen und Kandidaten zu erhalten. Es wird aufmerksam beobachtet, ob sich die im Assessment festgestellten Stärken und Entwicklungsbereiche im Arbeitsumfeld bestätigen und sich die Investitionen damit lohnen. Ausserdem legen Unternehmen immer grösseren Wert auf einen professionellen Eindruck auf dem Arbeitsmarkt. Assessments bilden einen integrierten Bestandteil der «Candidate Journey» und sollen zu einem positiven Gesamterlebnis mit persönlichem Mehrwert beitragen.

Was macht die Avenir Group zum Experten für Online-Assessments?

Zanardi: Avenir ist seit über 15 Jahren als Anbieter eignungsdiagnostischer Verfahren auf dem Schweizer Markt tätig. Dadurch verfügen unsere Assessoren über umfangreiche Erfahrung – sowohl für Präsenzverfahren wie für Online-Assessments. Wir führen pro Jahr rund 700 Assessments in vier Sprachen durch, wovon ein zunehmend grösserer Anteil auf Online-Varianten entfällt. Wir stützen uns dabei auf wissenschaftlich anerkannte Instrumente und halten uns mittels Marktmonitoring auf dem aktuellen Stand.

Was sind die nächsten Entwicklungsschritte?

Zanardi: Im 2021 werden wir den OPC aufgrund der ersten Erfahrungen weiterentwickeln. Die hohe Nachfrage liegt teilweise an der Pandemiesituation, aber auch am generellen Trend zur Digitalisierung von Prozessen. Konkret prüfen wir die Erweiterung der Produktpalette für weitere Zielgruppen und unterstützen Unternehmen bei der Erweiterung ihres internen Personalentwicklungsangebots.

Weitere Informationen rund um die vorgestellten Unternehmen finden Sie auf:

[newstar.hrtoday.ch](https://www.newstar.hrtoday.ch)