

Evidenzbasierte Eignungsdiagnostik im globalen und digitalen Zeitalter

Dr. Ilke Inceoglu
Surrey Business School

5. Zürcher Diagnostik-Kongress
23. – 24. April 2015, Zürich





- Evidenzbasierte Praxis und Eignungsdiagnostik
- Eignungsdiagnostik im digitalen Zeitalter
- Eignungsdiagnostik im globalen Kontext
- Schlussfolgerungen für die Praxis

Evidenzbasierte Praxis



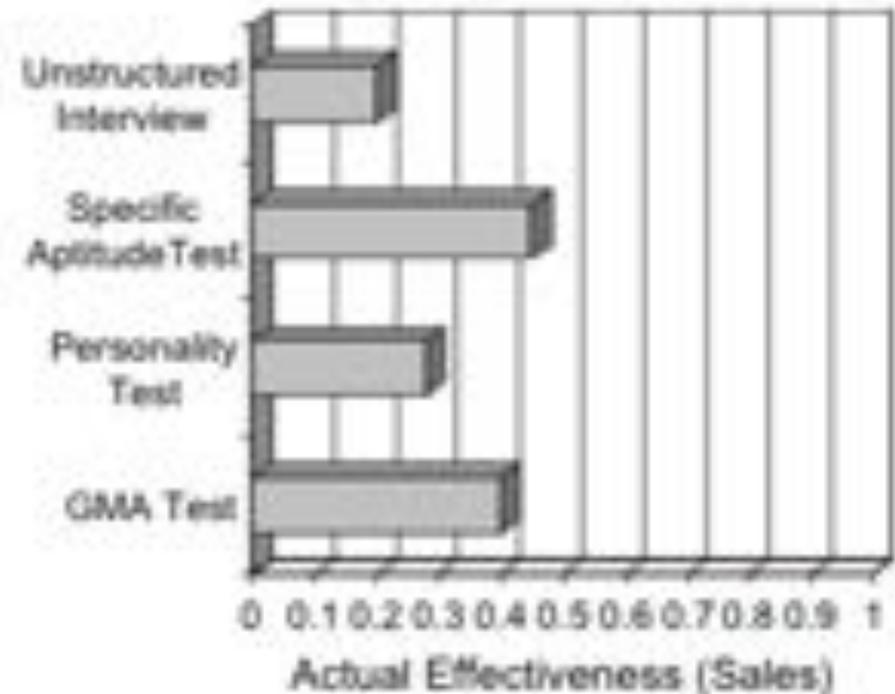
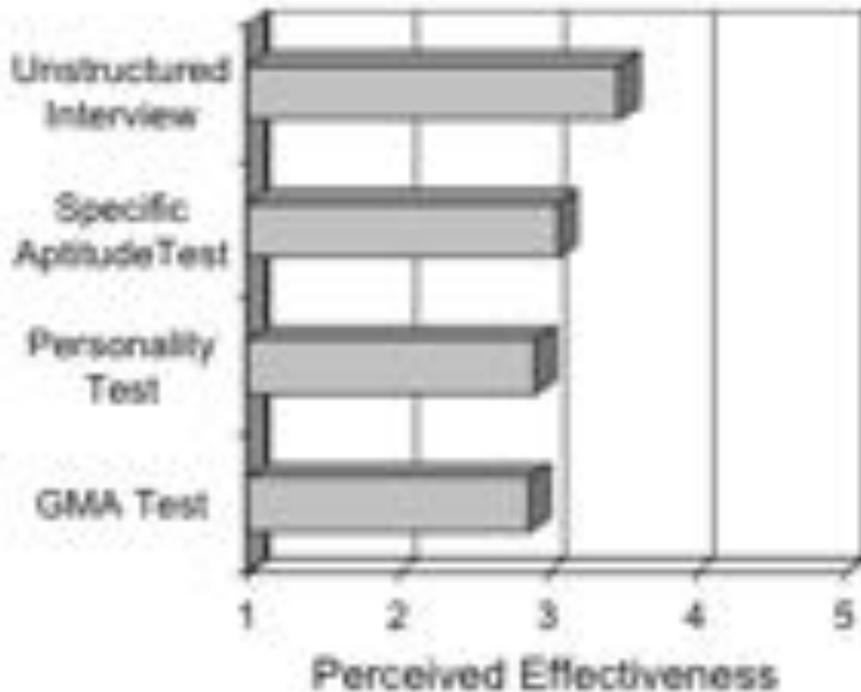
Evidenz in Organisationen

Rosseau (2006)

- Viele Entscheidungen in Organisationen sind nicht evidenzbasiert oder datengesteuert
- Stattdessen werden Entscheidungen oft auf der Grundlage von **persönlicher Erfahrung** oder schwacher Evidenz getroffen
- **Evidenzbasiertes Management** bedeutet, dass man Prinzipien, die auf der besten Evidenz basieren, in die organisationale Praxis umsetzt (Rosseau, 2006)

Evidenzbasierte Praxis in Eignungsdiagnostik?

Highhouse (2008)



Evidenz in der Anwendung von Eignungsdiagnostik

- Unstrukturierte Interviews werden in der Praxis am häufigsten eingesetzt (Highhouse, 2008; Anderson, 2005)
- Kognitive Fähigkeitstests, Persönlichkeitstests und standardisierte interviews (e.g. Schmidt & Hunter, 1998) sagen Arbeitsleistung aber besser vorher
- Wissen allein genügt nicht!
 - Personalleiter und Manager, die die Evidenz kennen, ignorieren sie oft oder nehmen sie weniger ernst als persönliche Expertise (Lievens, Highhouse & De Corte, 2005)

Evidenzbasierte Praxis

Rosseau (2006)

Entscheidungsqualität ist stark beeinflusst durch vorhandene Daten und Fakten, diese müssen reliabel und valide sein

“Big E Evidence” and “little e evidence”

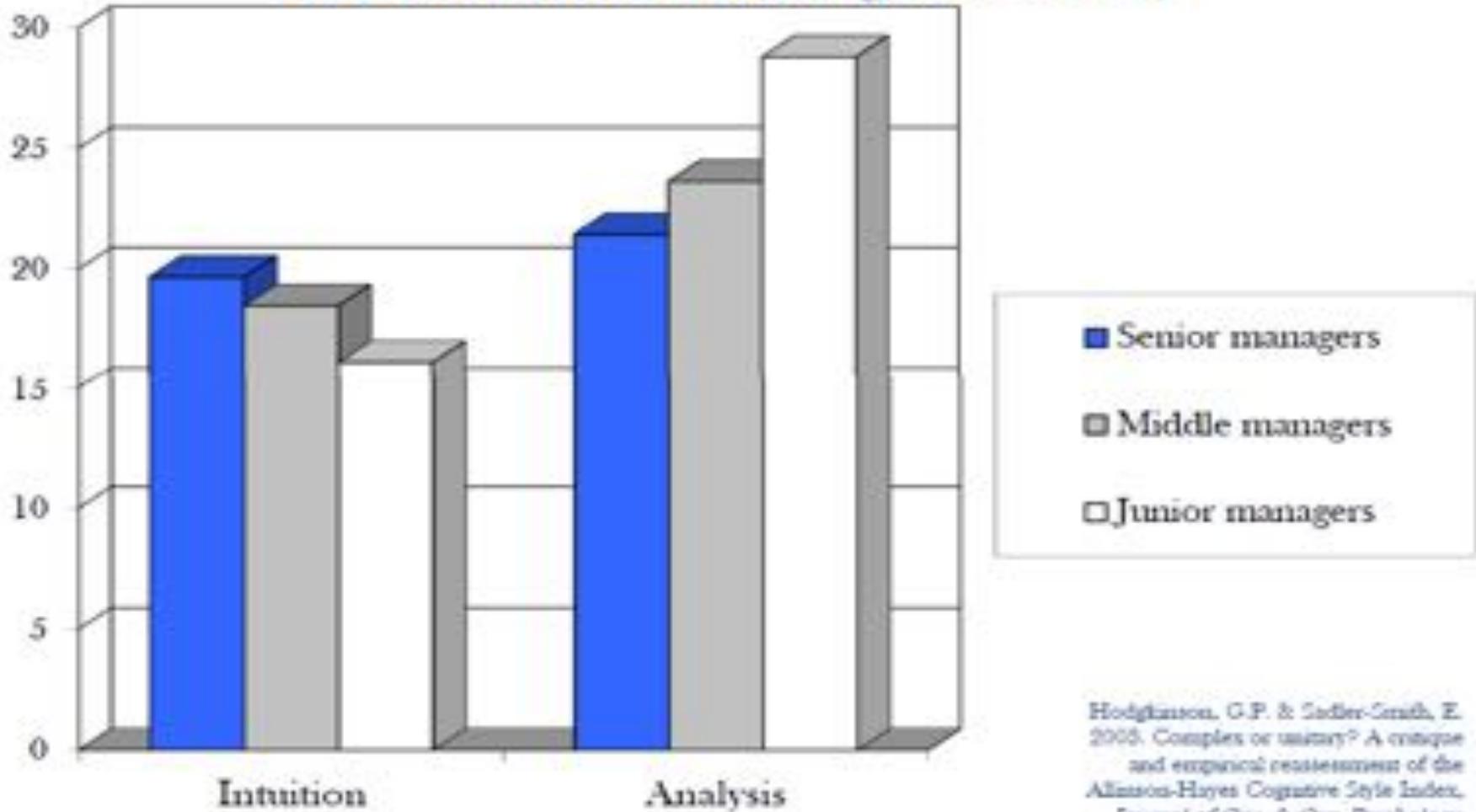
Big E Evidence	Little e evidence
Generalizable knowledge regarding cause-effect connections	Local or organization specific
Data systematically gathered using scientific methods, across a range of settings	Data systematically gathered in a particular setting to inform local decisions

Little 'e' evidence

- Location, location, location - local contextualised evidence
- Kombiniert Präzision, Stringenz & Bedeutung
- Metapher des evidenzbasierten Entscheiders: Detektiv



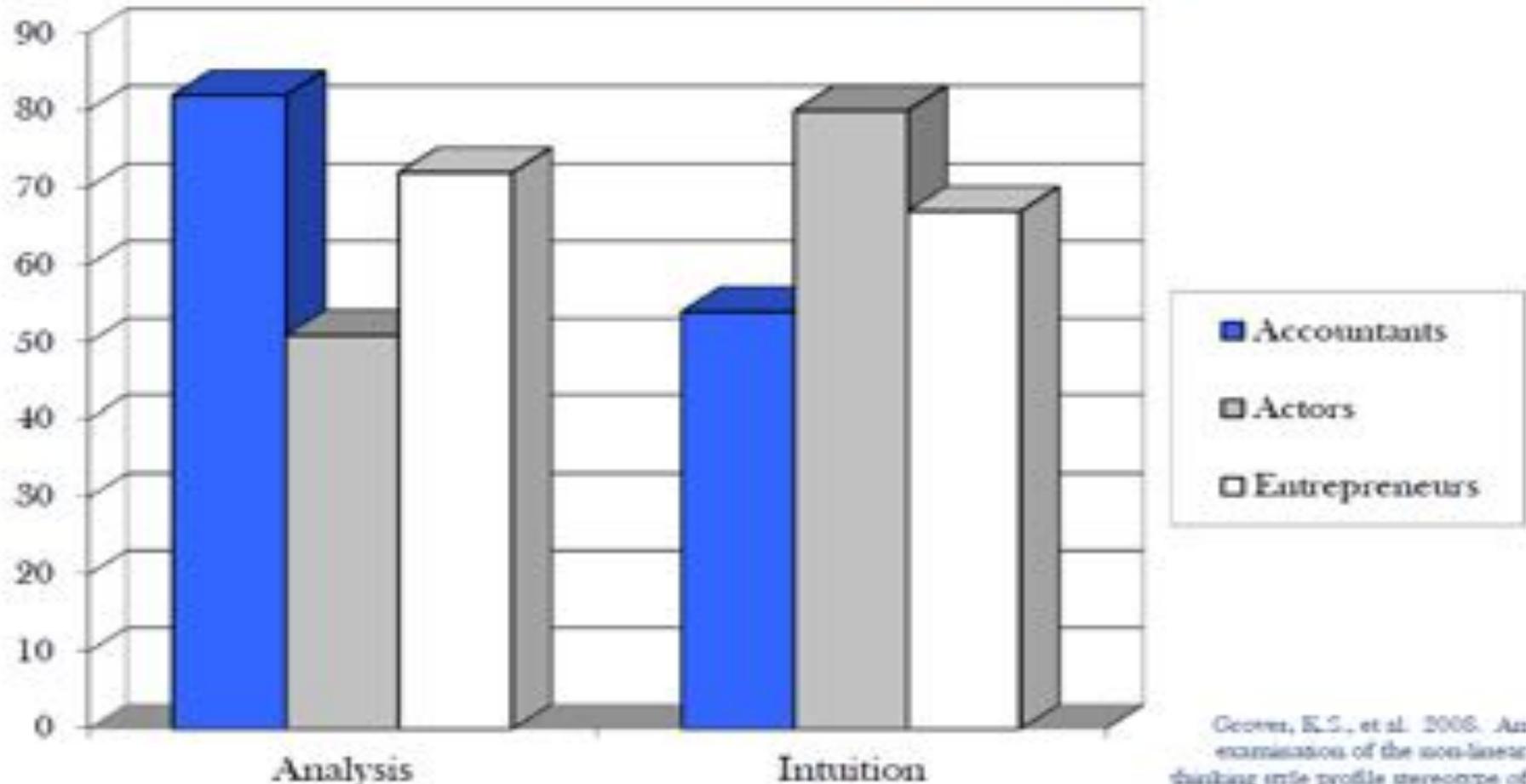
1. Intuition and job level



2 Intuition in business

Hodgkinson, G.P. & Sadler-Smith, E.
2005. Complex or unitary? A critique
and empirical re-assessment of the
Allinson-Hayes Cognitive Style Index.
Journal of Occ. & Org. Psychology,
76: 243-63

2. Intuition and job type



2 Intuition in business

Geornt, E.S., et al. 2006. An examination of the non-linear thinking style profile stereotype of successful entrepreneurs, *Journal of Entrepreneurial Culture*, 16(2): 133-159.

Kognitiver 'Antrieb'	Niedrige Analyse	Hohe Analyse
Niedrige Intuition	Kognitiv unkritisch, anspruchlos	Analytisch 
Hohe Intuition	Intuitiv 	Kognitiv beweglich

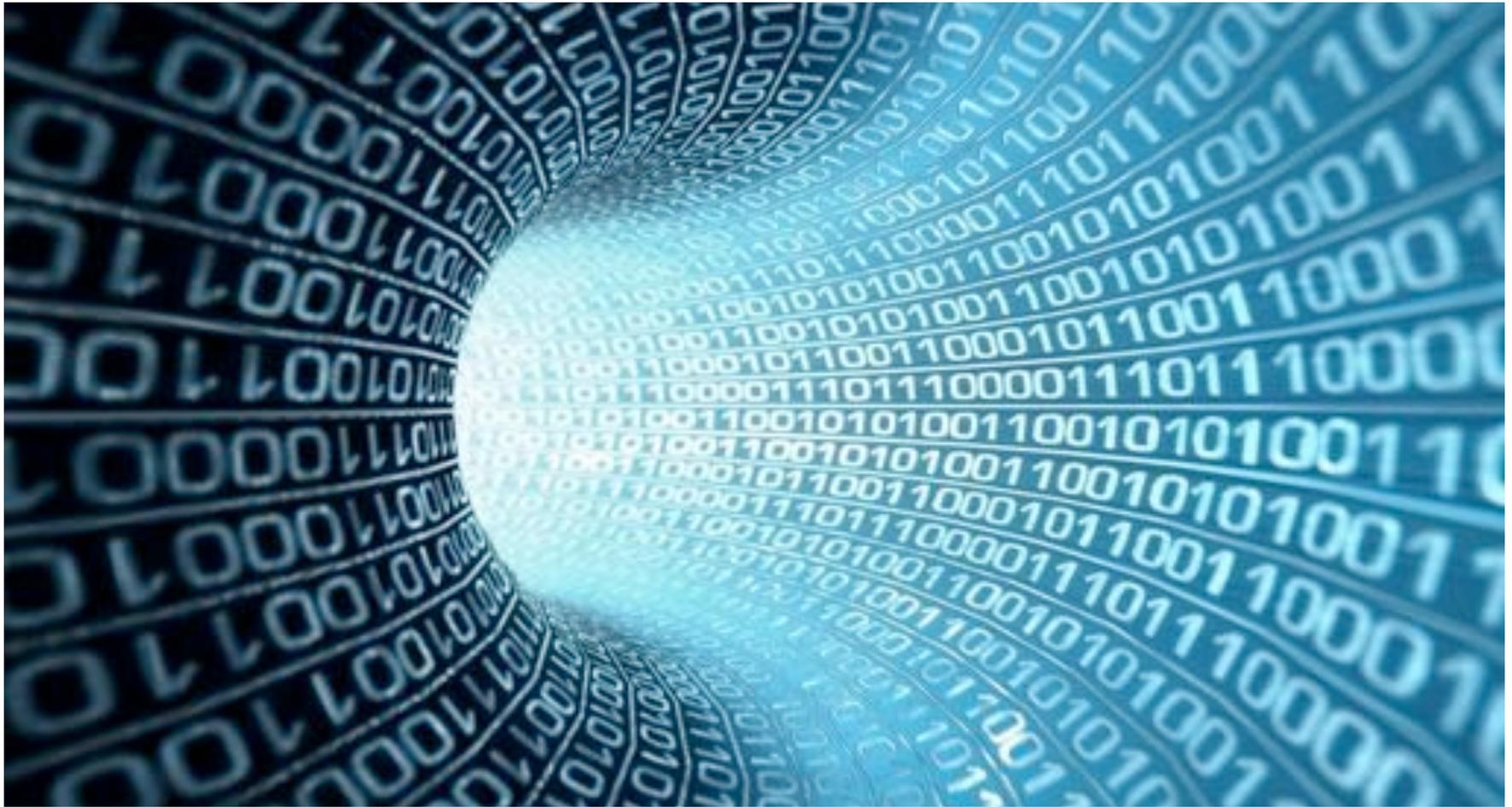
Tingling & Brydon (2010)

- Wie ist der Zusammenhang zwischen der Evidenz und Entscheidungsprozessen in Ihrer eignungsdiagnostischen Arbeitspraxis, in Ihrer Organisation?
- Werden Daten/Evidenz systematisch erhoben und ausgewertet (z.B. Validierungsstudien)? Für welchen Zweck?
- Falls ja, inwieweit beeinflusst die Evidenz eignungsdiagnostische Entscheidungen?

Pfeffer & Sutton (2006)

- Zu viel Evidenz
- Nicht genug **gute** Evidenz
- Evidenz trifft nicht ganz auf den Anwendungsfall zu
- Geschichten/Anekdoten sind ohnehin überzeugender

Eignungsdiagnostik im digitalen Zeitalter



facebook

Google

LinkedIn



- Die eignungsdiagnostischen Methoden und Instrumente werden immer fortgeschrittener, z. B.:
 - Simulationen, “Gaming” (e.g. Fetzner, 2013),
 - Computer Adaptive Testing (CAT)
 - Integrierte eignungsdiagnostische Systeme (“applicant tracking systems”)

Simulationen – Beispiele:

<https://www.sis.gov.uk/careers/roles/intelligence-officers/test-your-skills.html>

<https://youtu.be/svGHob88JzM>

Computer, Smartphone/internetbasierte eignungsdiagnostische Verfahren:

- werden effizienter: hohe Bewerberzahlen und vielfältige Testverfahren
- werden standardisierter; wenn eignungsdiagnostische Gütekriterien erfüllt sind, auch objektiver (internetbasierte Verfahren allein garantieren keine eignungsdiagnostische Qualität!)
- erlauben es, Bewerber im internationalen Kontext kostengünstig zu testen
- werden im Design und der Entwicklung stark beeinflusst durch den Gebrauch von Smartphones und Tablets
- werden immer mehr beeinflusst durch einen 'data driven approach' (Talent Analytics) – eine Entwicklung die weiterhin steigt (e.g. Bersin, 2014)

Eignungsdiagnostik im digitalen Zeitalter

- Durch das Internet haben Testentwickler mehr Kontrolle über Testverfahren
- Gleichzeitig bringt dies auch neue Herausforderungen (z.B. Bartram, 2002), z.B.:
 - Test security (unproctored testing)
 - Intellectual Property (IP) issues
 - Data security, data protection

Eignungsdiagnostik im digitalen Zeitalter

Herausforderungen

Digitale Technologien resultieren in mehr Daten, die wir leicht abrufen können:

- Integration von Daten für die systematische Entwicklung, Anwendung und Evaluierung von eignungsdiagnostischen Verfahren (“Big Data”)
- Hochentwickelte Verfahren und Datenanalyse-Methoden: mehr Training und Expertise (“data scientists”) notwendig (e.g. Bersin, 2014)
- Gute Datenmanagement-Prozesse wichtig (Redman, 2008)
- Bandbreite von Datenquellen erfordert:
 - Kritische Evaluation der Datenqualität und -quellen (auch: wie repräsentativ sind die Daten)?

Using data wisely

- Digitale Technologien bringen viele Möglichkeiten für die Forschung, den Einsatz, die Evaluation und die Verbesserung eignungsdiagnostischer Verfahren
- Es bleibt unerlässlich, hohe Qualitätsstandards in der Forschung und der Anwendung von eignungsdiagnostischen Verfahren anzusetzen
- Qualität der Daten und der eignungsdiagnostischen Verfahren bleiben genauso bedeutend wie bisher!



Eignungsdiagnostik im globalen Kontext

Globaler Kontext beeinflusst eignungsdiagnostischen Verfahren in Bezug auf:

1. Design und Entwicklung
2. Vertrieb (“distribution”)
3. Anwendung

Inceoglu & Bartram (2013)

Eignungsdiagnostische Instrumente müssen in verschiedenen Sprachen und Kulturen anwendbar sein:

- Messäquivalenz
- Vergleichbare Normwerte, Referenzgruppen
- Eignungsdiagnostische Instrumente müssen Leistung und andere arbeitsrelevante Kriterien gleichmassen vorhersagen (Validität)
- Eignungsdiagnostische Instrumente und Testverfahren müssen fair sein

Vertrieb eignungsdiagnostischer Verfahren

- Spezifische Gegebenheiten in verschiedenen Ländern (z.B. "emerging markets", Inceoglu & Bartram, 2012)
- Test security (z.B. item banks)
- Guidance und Standards: ISO 10667 legt internationalen Standard für Assessments fest

Anwendung eignungsdiagnostischer Verfahren

- Internationale Verbände (z.B. EFPA, ITC, IAAP)
- Ausbildung, Schulung und Training:
 - Psychologen, Personalführende, Manager
 - Organisationen
 - Bewerber: self assessment & practice sites
- Hohe Standards für Testsicherheit (test security)
- Hohe Standards für Datenschutz (data privacy)
- Fairness in Testverfahren für Bewerber, Feedback

Das Kriterium nicht aus den Augen
verlieren!

SCHLUSSFOLGERUNGEN FÜR DIE PRAXIS

- Eignungsdiagnostische Instrumente und Verfahren sollten **evidenzbasiert** sein
- Dies ist auch – oder besonders – wichtig im digitalen Zeitalter: im Umgang mit **digitalen** Technologien im **globalen** Kontext
- Dies erfordert, dass wir uns und unsere Herangehensweise hinterfragen und proaktiv nach Evidenz suchen (Unterscheidung zwischen ‘little e’ und ‘Big E’ Evidenz)

Thank you!
