

Die Diagnostik-Checkliste

Qualität und Validität eines Diagnostik-Tools prüfen

Diagnostik-Tools sollten verlässlich, aussagekräftig und fair sein. Diese Checkliste hilft Ihnen, verschiedene Verfahren systematisch zu bewerten und das passende für Ihre Anforderungen auszuwählen.

Allgemeine Kriterien: Passt das Verfahren Ihrem Zweck?

- Ist das Ziel und der Anwendungsbereich des Verfahrens klar beschrieben?
- Ist das Verfahren für Ihre Zielgruppe geeignet (z. B. Berufserfahrung, Bildungsstand, Berufsgruppe)?
- Ist das Verfahren auf die spezifischen Anforderungen Ihrer Branche und ihr Unternehmen anpassbar?

Praktische Handhabung: Ist das Verfahren leicht anwendbar?

- Sind die benötigten Materialien, Zeit und Ressourcen für die Durchführung klar definiert?
- Gibt es klare und verständliche Anweisungen für Anwendende und Teilnehmende?
- Ist das Verfahren digital verfügbar oder in verschiedenen Formaten nutzbar?
- Sind Schulungen für Anwendende erforderlich? Wenn ja, sind sie einfach und wirtschaftlich umsetzbar?
- Können die Ergebnisse direkt und verständlich von HR oder Führungskräften genutzt werden?

Wissenschaftliche Qualität: Ist das Verfahren valide und zuverlässig?

- Wurde das Verfahren auf aktueller, wissenschaftlicher Basis entwickelt (nicht älter als acht Jahre)?
- Gibt es wissenschaftliche Publikationen oder Fachartikel zur Entwicklung des Verfahrens?
- Sind die theoretischen Grundlagen und Modelle, auf denen das Verfahren basiert, nachvollziehbar beschrieben?
- Gibt es empirische Untersuchungen, die die Gültigkeit (Validität) und Zuverlässigkeit (Reliabilität) belegen?
- Stammen diese Untersuchungen aus unabhängigen Quellen?
- Gibt es standardisierte Richtlinien oder Schulungen für die Auswertung, um Interpretationsfehler zu vermeiden?
- Berücksichtigt das Verfahren Antwortverzerrungen (z. B. soziale Erwünschtheit) durch spezielle Skalen oder Kontrollmechanismen?

Vergleichbarkeit und Fairness: Ist das Verfahren objektiv und aussagekräftig?

- Gibt es Normwerte, die eine Vergleichbarkeit mit relevanten Zielgruppen ermöglichen?
- Werden diese Normwerte regelmäßig überprüft (mindestens alle 8 Jahre)?
- Werden individuelle Unterschiede (z. B. Kultur, Sprache, Diversität) berücksichtigt?
- Sind die Ergebnisse ethisch vertretbar und mit arbeitsrechtlichen Vorgaben vereinbar?

Hinweis: Jedes „Nein“ weist auf fehlende Informationen hin. Je mehr Fragen mit nein oder unbeantwortet bleiben, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass das Tool valide, sinnvoll und belastbar ist.

Die Diagnostik-Checkliste

Qualität und Validität eines Diagnostik-Tools prüfen

Nutzen für Ihr Unternehmen: Bringt das Verfahren echten Mehrwert für Ihre Personalauswahl?

- Bietet das Verfahren verlässliche Grundlagen für fundierte Personalentscheidungen?
- Ermöglicht das Verfahren eine gezielte Potenzialanalyse und Mitarbeiterentwicklung?
- Unterstützt das Verfahren eine nachhaltige Personalstrategie (z. B. durch bessere Passung und geringere Fluktuation)?

Fazit: Nur testen, was wirklich sinnvoll ist!

Persönlichkeitsverfahren können eine wertvolle Unterstützung in der Personalauswahl sein, wenn sie die folgenden Kriterien erfüllen:

- **Wissenschaftliches Fundament**
- **Praktisch anwendbar**
- **Fair & ethisch vertretbar**

Viel Erfolg bei der Umsetzung!

Fehlen Ihnen verlässliche Antworten in Ihrer Personaldiagnostik?

Lassen Sie uns Ihre Diagnostik gezielt optimieren – für fundierte und nachhaltige Personalentscheidungen!

Jetzt Beratungsgespräch vereinbaren!



“

Unternehmensentwicklung, Führungskräfte-Coaching & Unternehmensübergabe

Tel. 07151/2569-353

Mail: info@bigwave-coaching.de

<https://bigwave-coaching.de>

[Folgen Sie mir auf LinkedIn](#)

**BIG WAVE**
BUSINESS COACHING