

Online-Assessment/E-Assessment-Center

Im elektronischen Medienzeitalter war es nur eine Frage der Zeit, wann das Internet seine Rolle auch für die AC-gesteuerte Personalauswahl wahrnehmen würde. Und so ist es kaum verwunderlich, dass immer mehr Unternehmen versuchen, geschickt und elektronisch elegant per Internet die Bewerberflut zu bewältigen. Sie lassen die Kandidaten durch Rekrutierungsspiele und Online-Assessments surfen, um so mögliche High Potentials schnell zu identifizieren, oder altdeutsch: um die Spreu vom Weizen zu trennen.

In mehr oder weniger fantasievoller oder spielerischer Gestaltung testen Konzerne online Wissen, Soft Skills und/oder Kenntnisse der Bewerber über ihr Unternehmen. Aufgrund der Ergebnisse entscheiden sie dann über eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. In anderen Fällen erfolgt ein Online-Assessment erst nach einer E-Vorauswahl.

Die neu entwickelten Online-Assessment-Center setzen darauf, jederzeit und an vielen Orten gleichzeitig eine Durchführung und vollautomatische Auswertung zu ermöglichen. Dabei geht es häufig um die Erfassung von

- verbalen Fähigkeiten
- numerischen Fähigkeiten
- diagrammatischen Fähigkeiten
- mechanisch-physikalischen Fähigkeiten

sowie um Wissens- und Persönlichkeitstests, die versuchen, das Bildungsniveau und wesentliche Charaktermerkmale der Online-AC-Mitspieler zu erfassen wie

- Eigenschaften
- Interessen
- Motive und Motivation
- Verhaltenstendenzen
- Arbeitsumfeld-Vorlieben
- bevorzugte Vorgehensweisen/Durchsetzungseigenschaften

Hauptargumente für den gezielten Einsatz von E-Recruiting-Tools sind eine angebliche Kostenreduktion und Handhabungseffizienz. Mehrsprachigkeit und leicht zu interpretierende Ergebnisse, die Entkopplung von Eingabe- und Ausgabesprache (kann quasi in allen Ländern/Sprachen zum Einsatz kommen) sowie das damit angestrebte innovative Image überzeugen immer mehr Unternehmen von diesem Auswahlverfahren. Einige Personaler¹ halten ihre Online-Tests für genauso effektiv wie einen klassischen Papier- und Blei-

stifttest, der mit Bewerbern vor Ort durchgeführt werden müsste. Die Kosten- und Zeitersparnis und die Beschleunigung des elektronisch gesteuerten Auswahlprozesses für alle Seiten werden gelobt. So erhalten Bewerber ihr Feedback direkt am PC und müssen nicht mehr vor Ort erscheinen.

Schwachstellen des Online-Assessments

Das Online-AC verspricht vielleicht mehr, als es hält, und exponiert sich damit noch stärker als sein realer großer Bruder. Die Kosten eines intelligenten IT-AC-Spiels sind erheblich; billige, weil simpel gestrickte Spielszenen und leicht durchschaubare Abfrage-Spiel-Aufgaben sind noch weniger in der Lage, komplexes Sozialverhalten der Teilnehmer abzubilden. Auch die Identifizierung der mitspielenden Bewerbungskandidaten und die Bedingungskontrolle sind problematisch. So lässt sich nicht kontrollieren, ob der Bewerber auch wirklich derjenige ist, der das virtuelle AC bearbeitet hat. Zum anderen wird man nicht sicherstellen können, dass alle Bewerber den Test unter den gleichen Bedingungen absolvieren konnten. Schlauberger machen sich vorher schlau und üben sich ein, um dann zu glänzen ...

Nicht unwichtig erscheint dabei der Aspekt, dass man beim Online-Assessment auch noch eine technische Kompetenz benötigt bzw. gut mit Computern umgehen können muss. So wird es Kandidaten geben, die durch ihre technischen Kompetenzen und Fähigkeiten leicht in der Lage sind, ein Online-Assessment „zu überlisten“ und somit auf der Liste der elektronischen Bewerber sicher oben landen werden. Andererseits kann es durchaus sehr gute Bewerber geben, die aber technisch ungeübt bis unbegabt sind und dann beim Online-Assessment schlecht abschneiden oder entnervt vorzeitig aussteigen. Die Kandidaten, die bei einem Online-Test bestehen und also E-erwählt sind, lädt man übrigens meistens dann doch noch zu einem weiteren, aber „richtigen“ AC und/oder „echten“ persönlichen Gesprächen ein.

Die drei wichtigsten Tipps:

1. Lassen Sie sich durch ein etwas anderes Medium, eine andere Darbietungsart nicht verunsichern.
2. Auch auf diese Formen kann man sich bestens vorbereiten.
3. Übung macht auch hier den Meister.