Wohin soll es beruflich gehen? „Self-Assessments" liegen im Trend: Auf den digitalen Bewerbungsplattformen lernen die Interessenten schon einmal ihren potentiellen Arbeitgeber kennen. Die Kandidaten erleben auf diesem Weg weniger Enttäuschungen. Und die Unternehmen bekommen nur noch die Bewerber zu Gesicht, die für sie geeignet sind.

Foto Ute Grabowsky / photothek.net

Erste Prüfung im Netz

Passe ich zu diesem Arbeitgeber? Das können Bewerber mit „Self Assements" herausfinden. Die anonymen Online-Tests ersparen ihnen so manche Blamage.

Von Deike Uhtenwoldt

Mit seinem Zeugnis ist Timo zufrieden. Immerhin hat der Gymnasiast 13 Punkte in Mathe und Englisch, 10 Punkte in Deutsch und mit 7 Punkten auch noch eine knappe Note 3 in Gemeinschaftskunde. Das sind die Noten, die auch „C!You", das Berufsorientierungsportal der Stadt Hamburg, von Interessenten für den mittleren und gehobenen Beamtendienst abfragt. In Timos Fall allerdings fällt die Bewertung negativ aus. „Sie erfüllen grundsätzlich unsere Bewerbungsvoraussetzungen, aber Ihre eingegebenen Schulnoten erfüllen nur unsere Mindestanforderungen", gibt Ausbildungsberater Oliver Voigt am Ende der ersten virtuellen Vorstellungsrunde am Monitor zu bedenken. Im Falle einer echten Bewerbung müsste Timo mit vielen aussichtsreicheren Konkurrenten rechnen.

Ziemlich konkurrenzlos dagegen ist mit „C!You" das Personalamt Hamburg, zumindest im öffentlichen Dienst. Der Name steht für „Check Yourself", dahinter verbirgt sich eine Kombination aus Selbstdarstellungsplattform für Arbeitgeber und Selbst-Test-Elementen für alle, die sich für eine Laufbahn in der Hamburger Verwaltung interessieren. Ein Gewinn für beide Seiten, betont Personalamtsleiter Volker Bonorden: „Wir präsentieren uns als innovativer Arbeitgeber und bekommen im Gegenzug gut informierte Bewerber." Wer sich für „C!You" unter einem frei gewählten Namen registriert, lernt nicht nur Ausbilder, Stationen und Räumlichkeiten kennen, sondern löst auch schon ein paar typische Aufgaben und bekommt dazu eine direkte Rückmeldung. „Self-Assessments" nennen Personaler solche Online-Instrumente zur besseren Berufsfindung.

„Self-Assessments dienen der Orientierung, nicht der Auswahl", sagt Christoph Beck, Professor für Personal- und Bildungswesen an der Fachhochschule Koblenz. Wichtig sei, dass die Anonymität gewahrt bleibe und das „Self-Assessment" keinerlei Einfluss auf eine spätere Kandidatur habe. „Das ist der Unterschied zu Online-Assessments. Der Interessent kann ganz entspannt testen, ob das etwas für ihn ist." Aber Ziel sei es natürlich schon, so die Qualität der Bewerbungen zu verbessern, räumt Beck ein. „Denn die Vorstellungen der Bewerber unterscheiden sich oft erheblich von der Realität." Daher sei es nur legitim, wenn Arbeitgeber auch die Voraussetzungen für eine Anstellung bei ihnen deutlich machten – auch wenn die Korrelation zwischen Note und Können nicht immer stimme.

Timos Können und vor allem sein demokratisches Grundverständnis prüft „C!You" per Fragetechnik. Immerhin, dass die Gewaltenteilung vom Staatstheoretiker Montesquieu abstammt, weiß der Sechzehnjährige. Aber wo bleibt da das Spielerische, fragt er. Etwas widerwillig berechnet er Elterngeldanträge im Bezirksamt Altona und erstellt einen Personalplan zur Vorbereitung des Hamburger Marathons in der Behörde für Bildung und Sport. „Gerade diese Station habe ich mir interessanter vorgestellt", sagt der Gymnasiast. Nicht mal die Hälfte der Aufgabe füllt Timo aus, dann bricht er genervt ab und wundert sich über die Rückmeldung: „Sie haben diese komplexe Aufgabe gut gelöst."

„Wir haben die Rückmeldung möglichst pädagogisch angelegt", erklärt Joachim Dierks, Geschäftsführer der Cyquest GmbH, die sich auf Selbsterkundungsprogramme spezialisiert hat. „Wir wollen motivieren, nicht abschrecken." Spiel und Spannung statt Bewertung und Beratung, so lautet die Devise. Real sind zumindest die Personen, deren virtuelle Vertreter in den Programmen auftreten. „Die Ausbildung bekommt dadurch ein Gesicht. Das hat mir im Bewerbungsverfahren Sicherheit gegeben", erklärt Lincy Thekkeveettil, Trainee bei Gruner + Jahr in Hamburg. Auf der Internetseite des Medienunternehmens fand die Vierundzwanzigjährige hinter dem Link „Förderung von Talenten" das Recruiting-Portal „Cypress". Sie klickte sich durch die Abteilungen Development & Controlling, Redaktion, Anzeigen und Vertrieb und löste die gestellten Aufgaben. Am Ende lobte das Programm ihre Fähigkeiten: „Sie könnten gut zu uns passen. Bewerben Sie sich doch einmal."

Heute ist Thekkeveettil nicht nur Trainee im Verlagshaus, sondern auch selbst Teil von „Cypress". Für die Redaktion des Magazins „Neon" lässt sie Interessenten das Cover gestalten, Farben, Aufmacherfoto und Schrift auswählen – aber dies nur virtuell. Im wirklichen Ausbildungsleben arbeitet die Deutsche indischer Abstammung zurzeit in der Electronic Media Sales GmbH. Der verlagseigene Vermarkter für elektronische Medien kommt allerdings in dem virtuellen Recruiting-Portal gar nicht vor. „Im Self-Assessment werden standardisierte Anforderungen und typische Themen dargestellt. Das geht nicht so sehr in die Tiefe", sagt Thekkeveettil. Die Aufgaben seien auch nicht schwer zu lösen, ergänzt Daniel Köthe, der das Trainee-Programm von G+J gerade erfolgreich abgeschlossen hat. „Das hat nichts mit den Aufgaben im wirklichen Bewerbungsprozess zu tun." Dafür bekämen die Interessenten aber ein Gefühl für das Unternehmen. „Man lernt weniger über sich selbst als über die Branche. Die Inhalte sind sehr plastisch", lobt der 29-Jährige.

Ganz anders ist die Herangehensweise von hochschuleigenen Onlinetests, die sich auch Self-Assessment nennen. Im Verbund Norddeutscher Universitäten sollen Studieninteressierte Fachtexte schnell und genau erfassen. Der Logik- und Mathe-Test der RWTH Aachen verlangt regelrechte Gedanken-Akrobatik, und das „Borakel" der Ruhr-Universität Bochum prüft die Konzentrationsfähigkeit, indem es Zahlenfolgen oder Dreiecke, Kreise und Rauten über den Monitor schickt. „Der User soll eine Leertaste drücken, wenn in einem Feld ein Dreieck erscheint. Das wird durch Einschränkungen und Kombinationen aber immer schwerer", sagt Unicum-Redakteur Oliver Bloch, der die Angebote getestet hat. Sein Fazit: „Das ist oft Spielerei, technisch überhöht und kann die Studienberatung nicht ersetzen."

Vor allem fehlten virtuelle Einblicke in das Studium und die damit verbundenen Perspektiven, bemängelt auch Joachim Dierks. „Borakel"-Testentwickler Heinrich Wottawa sieht das naturgemäß anders: Einen Eindruck vom Unialltag vermittelten die von Studenten gedrehten Filme im dritten Teil des Tests. Überhaupt sei der Begriff Self-Assessment vieldeutig, die Idee keinesfalls neu. Für das Motto „Mensch, teste dich selbst" habe man sich schon 2001 allerorts begeistert, so der Bochumer Psychologieprofessor. „Aber die Euphorie hat sich schnell wieder gelegt, weil man gemerkt hat, dass es ohne echte Beratung nicht geht."

Die Grenzen der virtuellen Werkzeuge betont auch Christoph Beck. Eine gewisse „Übungskünstlichkeit" werde immer bestehen bleiben. Der Betriebswirtschaftler warnt deshalb davor, zu viel von Self-Assessments zu erwarten. „Das ist ein Instrument des Employer Branding, um sich als Arbeitgeber bekannt zu machen."

Probe-Seiten

Eine Auswahl der Unternehmen und Hochschulen, die ein „Self-Assessment" auf ihren Internet-Seiten anbieten:

- Hansestadt Hamburg: www.cyou-startlearning.hamburg.de
- Tchibo: www.tchibo.com
- Gruner+Jahr: www.guj.de
- RWTH Aachen: www.assess.rwth-aachen.de
- Uni Bochum: www.borakel.de
- Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg: www.haw-navigator.de/pm
- Universitäten in Norddeutschland: www.selfassessment.uni-nordverbund.de