
Online-Assessments im Recrutainment-Format: Wie gefällt das eigentlich den Bewerbern in der echten Auswahl-situation?

Kristof Kupka

Worum es in diesem Beitrag geht

Die Frage, wie Bewerber in der echten Auswahl-situation den Recruiting-Prozess einer Organisation bewerten, wird vor dem Hintergrund des Wettbewerbs um Talente zunehmend wichtiger. Die Forschung hat gezeigt, dass akzeptierte Personalauswahlverfahren die Wahrnehmung der Arbeitgebermarke, die Bereitschaft, ein Jobangebot anzunehmen und die Wahrscheinlichkeit, den Arbeitgeber weiterzuempfehlen, positiv beeinflussen [6].

In diesem Beitrag werden die Befunde von zwei Akzeptanz-Studien zu Online-Assessments im Recrutainment-Format mit insgesamt über 2.000 Bewerbern in der echten Auswahl-situation dargestellt. Dabei zeigt sich, dass das Online-Assessment mit Recrutainment im Vergleich zu vielen gängigen Leistungstests in Augenscheinvalidität und Gesamturteil besser abschneidet. Die Onlinedurchführung produziert gegenüber einer Vor-Ort-Testung deutlich weniger Abspringer. Als Einflussgrößen des Online-Assessment-Gesamturteils stellen sich die Akzeptanzdimensionen Augenscheinvalidität, Messqualität, Kontrollierbarkeit und Selbsteinschätzung dar. Darüber hinaus hat aber auch der Recrutainment-Aspekt (Kandidaten-Mehrwert, Employer Branding und Spaß) einen Einfluss. Bewerber bewerten das Online-Assessment und die Recrutainment-Anteile insgesamt sehr positiv.

1 Online-Assessments – vom Trend zum Standard?

Online-Assessments zum Zwecke der Personalauswahl erfreuen sich in den letzten Jahren steigender Beliebtheit. Während Personalauswahlverfahren via Internet Anfang der 2000er-Jahre noch exotische Einzelfälle darstellten, so haben sich Online-Assessments

Dr. K. Kupka (✉)
Hoheluftchaussee 139, 20253 Hamburg, Deutschland
E-Mail: kupka@webadelic.de

mittlerweile bei vielen Unternehmen als Standard im Recruiting-Prozess etabliert. Laut einer aktuellen Studie nutzt etwa die Hälfte von knapp 2.000 befragten internationalen Unternehmen eignungsdiagnostische Online-Assessments. Dabei zeigt sich auch, dass die Einsatzhäufigkeit mit der Größe des Unternehmens zunimmt (Lohff und Preuß [15]). Auch auf Bewerberseite ist dieser Trend zu sehen: Bereits 2008 gaben 20 % von über 10.000 befragten Stellensuchenden an, dass sie bereits ein E-Assessment (hier synonym für Online-Assessment) durchlaufen haben (Eckhardt et al. in diesem Buch [2]).

Bei Online-Assessments handelt es sich um internetgestützte eignungsdiagnostische Verfahren, die im Recruiting zumeist zum Zwecke der Vorauswahl genutzt werden. Das bedeutet, dass die Personen identifiziert werden, die über gewisse vorher definierte Mindestanforderungen in genügendem Maße verfügen. Organisationen können sich dann in weiteren Auswahlritten vertiefend den verbliebenen Kandidaten zuwenden. Die steigende Einsatzhäufigkeit wird nicht zuletzt durch eine ganze Reihe von Vorteilen von Online-Assessments unterstützt, die mittlerweile in vielen Studien belegt wurden (u. a. Kirbach et al. [11]; Kupka et al. [12, 14]).

Vorteil Online-Assessment

Zahlreiche Studien belegen, dass Recruiting-Prozesse durch den Einsatz von qualitativ hochwertigen Online-Assessments einfacher, günstiger, schneller und somit insgesamt effektiver werden – und dies bei gleichbleibender oder sogar steigender Messqualität.

2 Die Berücksichtigung der Benutzersicht auf Recruiting-Verfahren wird zunehmend wichtiger

Vor dem Hintergrund des sich weiter verschärfenden Wettbewerbs um Talente und angesichts der grundsätzlich hohen Erwartung der aktuellen Generation an Arbeitgeber erscheint es zunehmend wichtiger zu wissen, wie Online-Assessments bzw. das Recruiting insgesamt bei der eigentlichen Zielgruppe – nämlich den Bewerbern in der echten Auswahl-situation – ankommen: Denn mehr oder weniger positiv eingeschätzte Akzeptanz hat einen gewichtigen Einfluss auf die Arbeitgeberwahrnehmung, die Bereitschaft, ein Jobangebot anzunehmen (Hausknecht et al. [6]) und teilweise gar auf das Arbeitsverhalten eingestellter Mitarbeiter (Gilliland [5]). Warszta ([20]) kommt in einer umfangreichen Studie zur internetbasierten Personalauswahl zu dem Fazit, dass „Organisationen durch die Gestaltung ihrer Auswahlinternetseiten aktiv die Fairnesswahrnehmung und die Verhaltensintentionen der Bewerber beeinflussen können“ (S. 11). Das bedeutet, dass die Art und Weise, wie sich Personen während des Online-Recruiting-Prozesses behandelt fühlen, auch einen entscheidenden Einfluss auf reale Kennzahlen wie Abspringerraten, Annahmequote von Stellenangeboten etc. haben kann. Online-Assessments sind ein wesentlicher Schritt innerhalb des Online-Recruitings und aufgrund einiger Besonderheiten wie der Orts- und



Abb. 1 Ausschnitte aus Online-Assessments mit Recrutainment

Zeitunabhängigkeit, der Übermittlung von vertraulichen Daten über das Internet und dem fehlenden persönlichen Kontakt als eigene Verfahrensklasse zu betrachten (Warszta [20]).

Es stellt sich daher die Frage, wie Online-Assessments in der realen Auswahl-situation bewertet werden, wie das reale Abspringerverhalten im Vergleich zur herkömmlichen Vor-Ort-Testung aussieht und welche Aspekte die Akzeptanzbewertung beeinflussen. Dies ist insbesondere vor der teilweise doch recht unterschiedlichen Ausgestaltung von Online-Assessments von Interesse.

Wie sieht Recrutainment in Online-Assessments aus?

Online-Assessments mit Recrutainment (s. Ausschnitte in Abb. 1) bestehen aus der möglichst benutzerorientierten Kombination von eignungsdiagnostischen Online-tests mit informativen, unterhaltenden Anteilen. Diese Anwendungen sind Teil der Arbeitgebermarken-kommunikation. Folgende Bestandteile sind typisch für Recrutainment in Online-Assessments:

- *Benutzerorientierung & Zusatzinformationen*

Grundsatz ist, dass es sich bei Recrutainment um eine Zwei-Wege Kommunikation handelt. Das bedeutet, dass nicht nur das Unternehmen Daten erfasst, sondern die Bewerber auch für sie wichtige Informationen erhalten. Neben den Tests lernen Kandidaten das Unternehmen und die Ausbildungs- oder Karrieremöglichkeiten kennen – das Ganze möglichst spielerisch und emotional ansprechend verpackt.