

Virtuelle Bewerbungstests auf dem Vormarsch

Internet wird Austragungsort für Assessment Center • Einstiegskosten der neuen Technologie sind noch hoch

Von **Roland Heintze**, Hamburg

Bewerber dürfen aufatmen. Immer mehr Firmen setzen aufs Recruiting im Internet und ersparen Aspiranten den Griff zum Antitranspirans: Nie mehr Schweißperlen in Warteräumen, kein aufreißender Konkurrenzkampf in Kleingruppen - die Eignung der Kandidaten wird online ermittelt.

Was für die Bewerber bequem ist, soll sich mittelfristig auch für die Unternehmen auszahlen. Personalmanager rechnen mit sinkenden Kosten, sobald die Technik etabliert ist. Für den Einstieg müssen sie jedoch erst einmal in die Tasche greifen, um die nötige Infrastruktur aufzubauen.

E-Recruiting auf dem Vormarsch

Eine Investition, die sich auszahlen kann: Der amerikanische IT-Spezialist Cisco habe nach eigenen Angaben bereits 1998 acht Mio. \$ durch den Wechsel zum E-Recruiting gespart. Und Online-Anbietern, die auf die elektronische Spielart der Personalvermittlung setzen, winken ebenfalls rosige Zeiten: Forrester Research sieht deren weltweiten Umsatz bis 2005 im Vergleich zu 1999 um den Faktor zehn auf 5,7 Mrd. \$ steigen.



Psychologe **Heinrich Wottawa** glaubt an Erfolg der Online-Tests

E-Recruiting bedeutet längst nicht mehr das bloße Ausfüllen von Formularen und das Versenden elektronischer Bewerbungsunterlagen. Inzwischen gibt es die ersten virtuellen Bewerbungstests im Netz. Die Entwicklung dorthin begann als Spiel: Bei „Challenge Unlimited“ und dem „Erfolgreich-Spiel“ konnten Berufseinsteiger sich erproben und dabei sogar etwas gewinnen.

Der Nutzen für die Unternehmen: eine Vorauswahl geeigneter Bewerber

mittels spielerisch aufbereiteter Psychotests. Personalexperten können, so die Theorie, an Hand des Online-Verhaltens der Bewerber Rückschlüsse auf das Aktivitätspotenzial, die Problemlösungsfähigkeit und die soziale Kompetenz ziehen - Kriterien, die in Assessment Centern eine wichtige Rolle spielen.

Bewerber zeigen Interesse

Der Zulauf zu den Pilotprojekten war überwältigend. Siemens etwa hatte sich bei „Challenge Unlimited“ auf bis zu 2000 Teilnehmer eingestellt. Tatsächlich waren 13 000 Spieler online, davon 10 500 Bewerber. „Ein Ansturm, der das Recruiting einer großen Firma zusammenbrechen lässt“, sagt Heinrich Wottawa, Professor für psychologische Diagnostik an der Uni Bochum. Er hatte die Psychotests entwickelt. „Interessant waren dabei vor allem die psychologisch auswertbaren Ergebnisse“, so Wottawa.

Ein Kalkül, das aufgehen könnte: „Die Rechnung für die Unternehmen ist einfach“, erläutert Wottawa. „Ein herkömmliches Assessment Center kostet pro Bewerber zwischen 1200 und 1600 DM plus Reisekosten, ein Internet-Test dagegen nur etwa 200 DM pro Person.“ Hinzu komme, dass

„wegen der guten Vorauswahl 30 Prozent weniger Bewerber zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden müssen“. Zusatznutzen: Arbeitgeber können auf Basis der Ergebnisse aussagekräftige Datenbanken der Bewerber einrichten.

„Die Ergebnisse sind aussagekräftiger als jene in Papierform“, glaubt Wottawa, „da die relevanten Fragen indirekt online beantwortet werden.“ Inzwischen wisse bald jeder, wie man sich einen tollen Lebenslauf bastelt, und „auch die Noten hängen von Universität und Dozent ab“. Die Folge: Schriftliche Bewerbungen gelten oft als wertlos. Wottawa ist daher sicher: „Web-Assessments werden sich durchsetzen.“

Anfangs wird der Mittelstand freilich das Nachsehen haben. Die Kosten für das neue Recruiting-Instrument sind zu hoch. „Zu teuer“, bestätigt Nina Rohlig von der Consulting Partner Group, einer von zehn Partnerfirmen beim „Erfolgreich-Spiel“.

Dennoch sind Unternehmen, die bislang nur die klassische Form der Internetbewerbung per Online-Formular anbieten, auf den Geschmack gekommen. Zumindest floriert das Geschäft der Cyquest AG, die das Karrierespiel entwickelt hat.