

Personalrekrutierung im Online-Verfahren

Mit der web-gestützten Eignungsdiagnostik von CYQUEST zum perfekten Job

Text Corinna Rückert Foto Lisa Krechting

Bei betriebswirtschaftlichen Überlegungen ist das Thema Personalwesen eines der wichtigsten überhaupt, denn mit den Personalentscheidungen werden die Weichen für den betrieblichen Erfolg gestellt. Dabei zeichnet sich die gegenwärtige Situation vieler Firmen dadurch aus, dass einem stark gesunkenen Angebot an freien Stellen ein deutlich gestiegenes Bewerberaufkommen gegenübersteht. Doch mit der Quantität steigt nicht zwangsläufig die Qualität der potenziellen Mitarbeiter. „Einen geeigneten Bewerber zu finden, gleicht häufig der Suche nach der sprichwörtlichen Nadel im Heuhaufen“, stellt Joachim Diercks fest. Er ist zusammen mit Ramin Mirhachemzadeh Geschäftsführer der CYQUEST GmbH und bietet ein web-basiertes Verfahren zur Vorauswahl bei der Personalselektion an – das sogenannte e-Assessment.

Als Diercks und Mirhachemzadeh 1996 mit ihren Kommilitonen Stefan Schmahl und Alexander Schwarz in Hamburg Betriebswirtschaft studierten, wussten die vier noch nicht, welcher rasanter Aufstieg vor ihnen liegen sollte. Damals lernten sich die BWL-Studenten bei der Studenteninitiative „Marketing zwischen Theorie und Praxis“ kennen und organisierten ihren ersten Marketing-Kongress. Ein halbes Jahr später entschieden sie sich, ein Auslandsstudienjahr an der University of California in Berkeley zu belegen und zogen dort auch noch in eine gemeinsame Wohnung. „Eine bessere Vorbereitung für die gemeinsame Gründung einer Firma als zusammen in einer WG zu wohnen, kann man sich wahrscheinlich kaum vorstellen...“, sagt Diercks mit einem Lächeln. Zu dieser Zeit zeichnete sich in den USA bereits eine Entwicklung ab, die ein Jahr später auch in Deutschland zu spüren sein sollte. Das Internet boomte und lockte mit seinen scheinbar grenzenlosen Möglichkeiten. Nach Beendigung seines Studiums ging Diercks zunächst zu Bertelsmann nach London. Doch als ihn zwei seiner Studienfreunde dort 1998 besuchten, schmiedeten sie Pläne für ihr erstes gemeinsames Unternehmen. „Da ging die Post ab und wir wollten dabei sein“, beschreibt Diercks die damalige Goldgräberstimmung. Die Entscheidung, sich gemeinsam selbständig zu machen, stand fest. „Wir hatten eine großartige Geschäfts-

idee und mussten es einfach versuchen.“ Die Zielsetzung von CYQUEST war damals noch eine sehr exotische Idee. Über die Erstellung individueller Nutzerprofile sollte es Firmen ermöglicht werden, ihre Produkte konkret ausgewählten Personen anzubieten, um Streuverluste in der Werbung zu minimieren.

Vom Senkrechtstarter auf den Boden der Tatsachen

Die Lösung für die Generierung konkreter Konsumentenprofile hatte einen überwältigenden Erfolg. Fünf Monate später firmierte CYQUEST bereits als GmbH, die vier Jungunternehmer gewannen Business-Plan-Wettbewerbe. Es folgten Beteiligungen von Interessenten und Anfang 2000 wurde aus der GmbH eine AG. Schon Ende 2000 residierte die CYQUEST Internet AG in einem 400m²-Fabrikloft, beschäftigte 37 Mitarbeiter und unterhielt eine Tochterfirma in Spanien.

„Nach 9/11 war die Party dann vorbei, und wir saßen nicht mehr im Loft, sondern wieder im Wohnzimmer, aus der AG wurde wieder eine GmbH“, beschreibt Joachim Diercks den rasanten Fall nach dem steilen Aufstieg. Aber die vier CYQUEST-Geschäftsführer hatten aus den USA noch sehr viel mehr mitgebracht als den mutigen Unternehmegerist. „Die Idee vom Scheitern ist eine sehr deutsche“, meint Diercks. „Wir haben uns weiterentwickelt und aus unseren Fehlern gelernt. Statt von Scheitern zu sprechen, lautet die Devise in den USA: Nächster Versuch!“

Das Konzept, Probleme wirtschaftlichen Handelns mit Hilfe des Internets zu lösen, hatte immer noch seine Gültigkeit. Doch im zweiten Anlauf sollte es nicht mehr darum gehen, ein passendes Produkt sondern einen passenden Job anzubieten. „Unser heutiges Geschäftsfeld ist politisch korrekt. Ich fühle mich ethisch sehr wohl dabei“, sagt Diercks und liefert damit vielleicht auch eine Erklärung für die stetig steigende Nachfrage nach web-basierten Assessment-Lösungen.

Den ersten Schritt zur Entwicklung dieses neuen Angebotsprofils hatten die CYQUEST-Gründer bereits im Mai 2000 mit der Entwicklung des Spiels „Karrierejagd durchs Netz“ gemacht. „Das ist ein Recruitment-Event



Ramin Mirhachemzadeh und Joachim Diercks

im Internet, bei dem spielerisch Elemente von Assessment und Personalmarketing verbunden werden“, beschreibt Diercks die Idee. Es geht dabei um die Optimierung der Kommunikation zwischen Bewerbern und Unternehmen verschiedener Branchen mit dem Ziel, eine Informationsbrücke aufzubauen, von der beide Seiten profitieren. Der Ablauf des Spiels besteht darin, dass Teilnehmer gezielt mit einer konkreten Aufgabenstellung auf die Personal-Internetseiten der Unternehmen geleitet werden, um dort im Spielverlauf verschiedene Aufgabenstellungen und Eignungstests zu lösen. Dabei lernt der Bewerber nicht nur die konkreten Anforderungen für den gewählten Job kennen, sondern übermittelt auch relevante Informationen zu seinem Lebenslauf. Auf diese Weise entsteht im Verlauf des Spiels ein vollständiges Bewerberprofil, das zusätzlich zu den lebenslauftypischen Fakten auch Auskunft über die jobspezifischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen gibt.

„Heute hat das Spiel eher einen nostalgisch-historischen Wert für uns, aber eigentlich keine Geschäftsrelevanz mehr“, verrät Diercks. Dennoch ist die Resonanz auf der Bewerberseite immer noch groß. 30 bis 50 Nutzer unterziehen sich täglich dem Eignungstest, der ihnen ein Feedback hinsichtlich ihrer persönlichen Merkmale und Fähigkeiten liefert.

Beschleunigte Prozesse mittels e-Assessment

Das Angebot der CYQUEST GmbH richtet sich heute vor allem an große Unternehmen, wie Gruner+Jahr, Bertelsmann, Tchibo, Beiersdorf, MediaSaturn, Citibank und Commerzbank, aber auch die Stadt Hamburg gehört zum erlauchten Kunden-Portfolio, ebenso wie die Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, die Leuphana Universität Lüneburg oder die Hochschule Niederrhein. Dabei bietet CYQUEST mit seinem Konzept des e-Assessment eine effiziente Lösung für ein unternehmerisches Dilemma bei der Personalauswahl an: Wie kann einerseits erreicht werden, dass der Anteil potenziell geeigneter Kandidaten unter den Bewerbern möglichst hoch ist, während die Kandidaten gleichzeitig

sicher sein können, sich für den richtigen Job zu bewerben? Bei der web-basierten Eignungsdiagnostik geht es nicht darum, Einstellungen von Personal vorzunehmen, sondern eine Vorauswahl zu ermöglichen, so dass sich die Personalabteilungen verstärkt auf die konkrete Personalauswahl konzentrieren können. Die Vorteile dieser Vorauswahl sind evident: Die Arbeiterleichterung beschleunigt den Prozess der Personalentscheidung, Reisezeiten fallen weg, Terminkoordinaten werden reduziert. „Schließlich spart e-Assessment schlichtweg Geld“, bringt es Joachim Diercks auf den Punkt. „Und das Feedback, das wir von unseren Kunden bekommen, ist geradezu euphorisch.“

Gemeinsam den Markt ausweiten

Auf dem Markt ist CYQUEST bisher weitgehend konkurrenzlos. Es gibt noch eine Handvoll Wettbewerber, doch jeder hat einen eigenen Fokus und spezielle Schwerpunkte, so dass es eher darum geht, gemeinsam den Markt zu schaffen und auszuweiten. Und da ist trotz heraufziehender Wirtschaftskrise noch kein Ende in Sicht. Laut einer Online-Studie waren es 2008 etwa 18 Prozent der deutschen Großunternehmen, die bereits e-Assessment nutzen oder dies in Zukunft beabsichtigen. Zum Vergleich: Im Vorjahr waren es erst 7 Prozent. Die Spanne an Möglichkeiten ist also noch groß, vor allem, weil die Anbieterlösungen auch zunehmend für den Mittelstand erschwinglich werden, der bisher erst zaghaft beginnt, e-Assessment-Verfahren einzusetzen.

Dennoch wirft der konjunkturelle Verlauf nach der Bankenkrise auch für den CYQUEST-Gründer Joachim Diercks Fragen auf. „Die demographische Entwicklung können wir nicht ändern, der Fach- und Führungskräfte-mangel wird sich in den nächsten Jahren noch verstärken. Die Frage ist aber im Moment, ob die Unternehmen diese Problematik im Auge behalten. Oder werden jetzt Personalprojekte gestoppt und auf Eis gelegt?“ Für die Konjunkturentwicklung wäre es auf jeden Fall sinnvoller, auf Effizienz und optimales Personalmanagement zu setzen, um die Weichen auch für den zukünftigen betrieblichen Erfolg zu stellen. —