

Virtuelle Auswahl

Online-Assessment-Verfahren werden vor allem zur Vorauswahl von Bewerbern genutzt – und bieten auf unterhaltsame Weise ungewöhnte Einblicke in die Unternehmen.

Hinter dem Begriff „Assessment Center“ verbirgt sich ein Bewertungs- und Beurteilungsverfahren, das aus einer Kombination verschiedener Verhaltens- und Arbeitsproben besteht. Typische Kompetenzen, die in einem Assessment Center getestet werden, sind zum Beispiel soziale Kompetenz, Kommunikations-, Durchsetzungs- und Teamfähigkeit, Organisationsvermögen oder auch Führungsverhalten – alles Potenziale, die sich am ehesten durch Testverfahren erfassen lassen, denen vor allem kommunikative und situative Ansätze zugrunde liegen.

Stärken und Schwächen kennenlernen

Unternehmen nutzen Assessment Center dazu, persönlichen Stärken und Schwächen der Bewerber kennenzulernen. Die fachlichen Leistungen spielen eher eine untergeordnete Rolle. Im Idealfall werden die einzelnen Aufgaben im Hinblick auf die zu besetzende Position und deren Anforderungsprofil speziell zusammengestellt. Deshalb gibt es auch nicht *das* Assessment Center, das sich mithilfe eines Buchs oder Seminars trainieren ließe. Bei den Übungen, die in der Literatur vorgestellt werden, handelt es sich immer nur um Beispielaufgaben, anhand derer man die Zielsetzung einzelner Aufgabentypen und die Bewertungsschwerpunkte kennenlernen kann. Wer die zum Einsatz kommen

den Testverfahren sowie deren Zielsetzung und die Bewertungsmaßstäbe bereits kennt, kann ihnen aber immerhin mit mehr Selbstvertrauen und der notwendigen Gelassenheit entgegensehen.

Wenn mit der Einladung zum Assessment Center keine Informationen zum Ablauf und zur Art der Übungen gesandt werden, sollte man bei der Personalabteilung um entsprechende Informationen bitten. Häufig hilft schon ein Merkblatt oder eine telefonische Vorabinfo, um Sicherheit zu gewinnen. Versuchen Sie, sich die Firmenstruktur zu erschließen und in Erfahrung zu bringen, worauf es bei der angestrebten Position ankommt – und damit möglicherweise auch in den Übungen:

- Welche Fähigkeiten und Stärken werden von Ihnen erwartet?
- Wie wird Ihr zukünftiges Arbeitsumfeld aussehen?

Online-Vorreiter

Trotz der immer größeren Bedeutung des Internets bei der Personalrekrutierung werden Online-Assessment-Instrumente nach wie vor eher selten eingesetzt. Dies liegt (abgesehen vom technischen Aufwand) hauptsächlich daran, dass die sozialen Wechselwirkungen zwischen den Kandidaten hier nicht verlässlich beobachtet werden

können. Vor allem im Bereich der Vorauswahl von Bewerbern haben Assessment-Verfahren auch im Internet ihre Bedeutung.

Zu den Vorreitern beim Einsatz von Online- oder eAssessment-Verfahren gehörten Ende der 90er-Jahre die Commerzbank mit dem virtuellen Bewerbungsberater „horstaff“ und Siemens mit dem Bewerberspiel „Challenge Unlimited“ und „Peris“. Bei diesen Lösungen ging es nicht nur um den Test potenzieller Bewerber, sondern auch darum, diesen spielerisch Einblicke in die Unternehmen zu verschaffen, die über reine Firmenpräsentationen weit hinausgingen.

Bewerben als „Recruitment“

Heute wird den Teilnehmern an solchen Online-Spielen (für die irgendwann auch der neue Begriff „Recruitment“ kursierte) beispielsweise die Entwicklung neuer Produkte zur Aufgabe gestellt. So lädt Unilever Bewerber – nachdem diese einen Online-Bewerbungsbogen ausgefüllt haben – zum eAssessment-Verfahren „unique.st“ ein, bei dem die Teilnehmer unter anderem eine neue Eissorte kreieren sollen.

Dabei geht es um mehr als um das gegenseitige Kennenlernen und um Unterhaltung: Die Simulation ersetzt einen kognitiven Leistungstest, zu dem die Bewerber früher in die Unilever-Zentrale nach Hamburg reisen mussten. Wer sich beim Online-Test gut schlägt, hat Chancen, anschließend zu einem (nicht virtuellen) Assessment Center eingeladen zu werden. Einen ähnlichen Ansatz, gerichtet an eine andere Zielgruppe, verfolgt die eAssessment-Anwendung „cimmove“, die bei der Citibank zur Beurteilung von Ausbildungsplatzbewerbern verwendet wird.

Damit spiegeln diese beiden von dem Hamburger Unternehmen CYQUEST entwickelten



Online-Simulationen zwei wesentliche Trends im eAssessment wider: Die Online-Lösungen können nicht den Rekrutierungsprozess als solchen ersetzen. Doch wenn es darum geht, bei der Vorauswahl für beide Seiten Aufwand und Kosten zu begrenzen und die Tests effizienter zu gestalten, bieten sie kreative und unterhaltsame Möglichkeiten, die noch lange nicht ausgereizt sind.

Self-Assessment-Verfahren

Ein Trend, der eher für das langfristige Personalmarketing als für die unmittelbare Personalauswahl von Bedeutung ist, sind Self-Assessment-Verfahren. Hier testen die Nutzer nicht nur selbst ihre Eignung für bestimmte Berufsfelder, sondern sie erhalten auch eine Rückmeldung über die erzielten Ergebnisse – und zwar schon vor einer möglichen Bewerbung. Beispiele für solche Self-Assessment-Module sind das Informationssystem GYPRESS des Verlags Gruner + Jahr oder das Berufsorientierungsspiel Tr.A.X. der Deutschen Bahn.



www.staufenbiel.de/bewerbung