

## EXPERTENTIPP

## „Potenzial einschätzen“

**JÜRGEN WIEDMANN,**  
Jahrgang 1960

## POSITION

Product Manager  
Recruitment

## UNTERNEHMEN

Deutsche Luft-  
hansa AG

## STUDIUM

Philosophie und  
Psychologie an der Johann Wolfgang  
Goethe-Universität Frankfurt am Main



Online-Tests werden immer häufiger bei der Auswahl von Bewerbern eingesetzt. Sie versetzen die Unternehmen in die Lage, schnell und effizient das Potenzial eines Kandidaten einzuschätzen, selbst bei hohem Bewerberaufkommen. Der größte Vorteil von Online-Testverfahren: Die Unternehmen erhalten nicht nur eine Sammlung fachlicher Daten der Bewerber, sondern auch Aussagen zu überfachlichen Merkmalen, den Soft Skills.

**Logisches und komplexes Denken**

Die wichtigsten Online-Testverfahren dienen der Messung der kognitiven Leistungsfähigkeit, etwa des numerischen, sprachlichen oder abstrakt-logischen Denkvermögens. Bei Informatikern werden oft Testverfahren zum logischen und komplexen Denken verwendet. Es gibt auch Verfahren zur Messung des räumlichen Vorstellungsvermögens, Konzentrationstests oder komplexe Simulationsaufgaben. Immer häufiger werden auch Fragebogen zur Einschätzung der Persönlichkeit eingesetzt.

**Wildes Raten ist gefährlich**

Bewerber sollten an Online-Tests wie an jeden anderen Test herangehen. Ein optimales Verhältnis aus Lösungsgeschwindigkeit und Sorgfalt bringt die besten Ergebnisse. Wildes Raten, um den einen oder anderen Zufallstreffer zu landen, ist gefährlich, da bei vielen Tests falsche Antworten von den richtigen abgezogen werden.

Die Testergebnisse werden für die nächsten Auswahl Schritte bereitgestellt, da sich die Gesamtentscheidung nicht allein aus den Testergebnissen ergibt. Alle Bestandteile der Auswahl liefern ihren Anteil an der Entscheidung für oder gegen einen Kandidaten.

## STEP 2 ONLINE-TESTS

**D**as Internet ist auch im Personal-Management unverzichtbar geworden. Trotzdem kommen Online-Tests und Online-Assessments noch relativ selten zum Einsatz. Doch sie holen auf. „E-Assessment wird zumindest bei größeren Unternehmen ein Standardwerkzeug werden, so wie es die Online-Bewerbung heute schon ist“, prophezeit Joachim Diercks, Geschäftsführer des Anbieters von Online-Recruitment-Anwendungen Cyquest.

Diercks begründet seinen Optimismus mit den Vorteilen für die Unternehmen: „E-Assessments sind effizient und setzen die Logik der Online-Bewerbung fort – etwa digitaler Workflow oder datenbankgestützte Selektionsmöglichkeiten. Darüber hinaus können auch die getesteten Eigenschaften und Verhaltensweisen in die Vorauswahl einbezogen werden.“

**Spielend bewerben**

Bei den Online-Verfahren liegen die Schwerpunkte auf nachprüfbar Kompetenzen. Dabei kommen fast immer Aufgaben zum mathematischen und logischen Verständnis, zur Sprachkompetenz und Intelligenztests vor. Mit simulierten Arbeitsaufträgen prüfen die Online-Assessment-Center

oft auch Planungsverhalten, Flexibilität, Stressresistenz oder die Teamfähigkeit der Teilnehmer. Wegen ihres häufig unterhaltsamen Charakters werden die Online-Tests auch als Recruitment bezeichnet.

**Ohne Nasenfaktor**

Der spielerische Aufbau der Tests ist aber nicht der einzige Vorteil für Bewerber. Joachim Diercks: „Innerhalb eines vorgegebenen Zeitraums kann der Kandidat die Tests durchführen, wann er möchte, und das im eigenen, stressfreien Umfeld.“ Außerdem hält der E-Recruiting-Experte die Tests für objektiver: „Es gibt keinen Nasenfaktor bei der Beurteilung.“

Wichtig ist, dass die Bewerber für eine ruhige und entspannte Arbeitsatmosphäre sorgen. So lassen sich die Aufgaben am besten lösen. Eine wirklich stabile Internetverbindung sollte natürlich ebenfalls vorhanden sein. Die Fragen zu Persönlichkeit, Mathematik- oder Sprachkenntnissen ähneln oft einem Intelligenztest. Wer sich mit diesem Stil vorher vertraut macht, ist im Test schon einen Schritt weiter.

**Im Realitäts-Check**

Schummeln ist dagegen sinnlos. Online-Assessments nutzen Unternehmen zur Vorauswahl der Bewerber. Spätestens im Vorstellungsgespräch fallen Tricks auf. „E-Assessments dienen der sogenannten Negativselektion. Sie sollen möglichst treffsicher Kandidaten identifizieren, die die Anforderungen nicht erfüllen“, erläutert Diercks. „Die Positivauswahl, wer tatsächlich eingestellt wird, erfolgt immer noch von Mensch zu Mensch.“ ●

Heinz Peter Krieger



© istockphoto/NinaKalyina