

# Online auf den Zahn geföhlt

Dem Bewerber einen Einblick in das Unternehmen gewöhren und dabei Informationen über ihn gewinnen – das Online-Assessment bietet vielföhltige Möglichkeiten.

## Definition

Das Online-Assessment oder auch eAssessment, ist ein internetgestöhntes Instrument zur Abschätzung beruflicher Eignung anhand relevanter biografischer und psychologischer Variablen. Dieses eignungsdiagnostische Verfahren dient der Bewerbervorauswahl durch Negativselektion. Nicht zu verwechseln mit eAssessments sind SelfAssessment-Verfahren, die im Sinne eines Selbsttests eher der Berufsorientierung dienen. Eine weitere Variante ist das Online-Rekrutierungsspiel. Alle drei Verfahren testen den Bewerber, informieren ihn und bieten Unterhaltung – sie werden als „Recruitment“ bezeichnet. Die theoretische Grundlage für Assessment-Verfahren wurde bereits in den 1920er Jahren entwickelt.

## Wofür ist es gut?

Online-Assessments identifizieren die Kandidaten, die im weiteren Bewerbungsprozess keine Chance hätten. Die im Laufe eines Online-Assessments durchgeführte Eignungsdiagnostik testet beispielsweise die kognitive Leistungsfähigkeit und die Aufmerksamkeit, aber auch Wortschatz, Rechtschreibung oder mechanisch-technisches Verständnis. Validierte Aufgaben werden berufsbezogen formuliert und in situative Kontexte eingebettet,



Die Targobank-Tour dient der Vorauswahl von Ausbildungsplatzbewerbern.



„Unique.st“ soll zeigen, ob der Kandidat zu Unilever passt.

wie sie sich im Berufsalltag ereignen. Durch den vorgelagerten Test kann sich die Personalabteilung in den späteren Auswahlritten auf die Positivauswahl konzentrieren. Idealerweise wird ein Online-Assessment bei Jobprofilen eingesetzt, bei denen die Bewerber eine relativ hohe Homogenität aufweisen und die Vorauswahl entsprechend schwierig ist. Ob allerdings auch der wirkliche Bewerber vor dem Rechner sitzt, das ist für Unternehmen nicht nachvollziehbar. Um die Zahl der passenden Bewerber zu erhöhen, kann dem eAssessment ein SelfAssessment vorgeschaltet werden. Vor der Implementierung eines Online-Assessments sollten neben der Personalabteilung der Betriebsrat, der Datenschutzbeauftragte und das Marketing mit eingezogen werden. Eine solche Plattform ist eng mit dem Employer Branding und dem Personalmarketing verbunden. Bewerber bekommen über das Tool einen Einblick in das Unternehmen. Eine entsprechende Gestaltung erhöht durch den augenscheinlichen Anforderungsbezug die Akzeptanz, die Aufgaben zu lösen.

## Praxisbeispiele:

Die Cyquest GmbH setzt für verschiede-

ne Kunden Recruitment Projekte um. Unter anderem für die Targobank die eAssessment Anwendung „Targobank Tour“. Sie dient der Vorauswahl von Ausbildungsplatzbewerbern. Im Rahmen der Anwendung erlebt der Kandidat das Konzept der „Jungen Filiale“, bei dem Azubis im dritten Lehrjahr selbstständig eine Bankfiliale leiten. Der Schwerpunkt der multimethodalen Testung liegt auf der Überprüfung kognitiver Leistungsfähigkeit. Zudem werden Rechtschreibkenntnisse sowie verschiedene Softskills überprüft. Eine wesentliche Stufe im Auswahlprozess für die Unilever Management Nachwuchsprogramme ist das eAssessment Verfahren „unique.st“. In fünf Tests werden die Bewerber auf ihre berufsbezogene kognitive Leistungsfähigkeit hin getestet sowie die unternehmensindividuellen Softskills überprüft. Die Ergebnisse zeigen, ob der Kandidat grundsätzlich zu Unilever passt.

## Personalwirtschaft Online

► Eine Checkliste zum Thema „Online-Assessment“ finden Sie unter [www.personalwirtschaft.de](http://www.personalwirtschaft.de) bei Downloads zum aktuellen Heft und langfristig unter [Nützliches/Arbeitshilfen](#).



Autor  
**Ingolf Teetz,**  
CTO, milch & zucker AG,  
Bad Nauheim,  
[i.teetz@milchundzucker.de](mailto:i.teetz@milchundzucker.de)