



## Online-Assessments

Ein Techniksprung in der Personal-Auswahl



Andreas Erbenich,  
Personalberater

Onlinestellenanzeigen, Social Recruiting und Bewerbermanagement-Systeme sind heute im Personalwesen „Stand der Technik“. Die webbasierten Technologien haben aber auch zwischenzeitlich in der beruflichen Eignungsdiagnostik Einzug gehalten.

Wegen des hohen Zeit- und Ressourcenaufwands setzen Unternehmen gerne erste Tests vor das persönliche Kennenlernen. Diese heute online durchgeführten Tests kommen immer öfter zum Einsatz, in Großunternehmen und jetzt auch im Mittelstand. Die Personalierer können so ohne großen Aufwand eine erste Einschätzung abgeben, ob der Kandidat für die bestimmte Stelle oder Funktion geeignet ist.

### Was wird geprüft?

Die meisten Tests prüfen unterschiedliche Bereiche: Persönlichkeit, Allgemeinwissen, analytisches Denken und fallweise auch Fachwissen. Werden klassische Assessments praktisch immer vor Ort durchgeführt, können Bewerber Online-Assessments oder e-Assessments am heimischen PC zunächst ohne großen Reiseaufwand absolvieren.

Beim Persönlichkeitstest möchte der potenzielle Arbeitgeber herausfinden, ob der Bewerber grundsätzlich auf die Stelle passt. Eigenschaften wie Leistungsmotivation, Flexibilität, Führungskompetenz oder das Durchhaltevermögen werden hier getestet. Im Wissenstest können Allgemeinwissen, Fachwissen und Sprachkenntnisse abgeprüft werden. Zudem können in Simulationen komplexere

Aufgaben gestellt werden, die dann quasi als Fallstudien zu bearbeiten sind. Die Erstellung eines Personaleinsatzplans ist hier zum Beispiel denkbar und möglich.

### Wie läuft ein Online-Assessment ab?

Die Onlinetests werden in den Personalauswahlprozess derart integriert, dass nach einer Vorauswahl auf Basis der Lebenslaufinformationen eine Einladung erfolgt. Durch den Test wird eine Negativauswahl der Bewerber vorgenommen, d.h., es sollen diejenigen Bewerber identifiziert werden, die mit hoher Wahrscheinlichkeit nachfolgende Auswahlstufen nicht überstehen dürften. Der Anteil potenziell geeigneter Kandidaten wird damit erhöht, was den zeitlichen und personellen Aufwand in den nachfolgenden Auswahlentscheidungen senkt. Die Entscheidung, welchen Kandidaten tatsächlich ein Einstiegsangebot unterbreitet wird, also die Positivauswahl, erfolgt im Rahmen der Mensch-Mensch-Interaktion in persönlichen Gesprächen.

### Welche Testverfahren gibt es?

Es gibt drei grundsätzliche Konstruktionsprinzipien für Onlinetests: Normative Tests ermitteln, wie die untersuchten Kandidaten im Vergleich zu einer Referenzgruppe zu sehen sind. Hieraus werden Typisierungen abgeleitet und die Bildung von diskreten Merkmalen für Personengruppen abgeleitet. Sie erlauben eine interindividuelle Vergleichbarkeit der Messwerte. Die Mehrzahl der Persönlichkeitstests gehören in diese Gruppe. Bekannter Vertreter ist hier das „Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung“ („BIP“).

Ipsative Testverfahren ermitteln, welche Verhaltensweisen und Fähigkeiten die untersuchten Kandidaten in der Vergangenheit erfolgreich angewendet haben. Es wird unterstellt, dass dieses Verhalten damit präferiert eingesetzt und zum individuellen Verhaltensmuster wird. Sie ermöglichen den intraindividuellen Vergleich von Eigenschaftsausprägungen. Gewünschte und vorhandene Verhaltensmuster können über das Anforderungsprofil abgeglichen werden. Bekannter Ver-

treter ist hier zum Beispiel das „Disc“-Verfahren.

Kriterienorientierte Testverfahren ermitteln, ob bestimmte Merkmale, Eigenschaften und Verhaltensweisen ausgeprägt sind und wie stark sie es sind. Es wird weder ein intra- noch ein interindividueller Vergleich angestellt, denn es ist weder die Normgruppe für die konkrete Position noch der Erfolg des Einzelnen in der Vergangenheit relevant. Bekannter Vertreter ist hier zum Beispiel der „Captain“-Test.

Onlinetests treffen aber keine Entscheidung, sondern sie liefern zusätzliche Informationen, um Kandidaten in einer frühen Phase der Auswahl besser beurteilen zu können. Im Ergebnis sollen in den Tests Antworten auf folgende Fragen gegeben werden: was den Probanden antreibt, wie er arbeitet und wie er mit anderen umgeht.

Ziel des Bewerbungsprozesses ist es immer, in die nächste Runde zu kommen und dann im persönlichen Gespräch zu überzeugen.

### Recruitment als letzter Schrei!?

Mittlerweile haben viele Unternehmen eigene „Recruiting-Games“. Hier knüpfen die Nutzer spielerisch Kontakt zu Unternehmen und können sich beruflich orientieren.

Beim Commerzbank-Spiel „Probier Dich aus“ beispielsweise erleben Sie einen Tag als Bankberater. Nun geht die Edeka-Zentrale in Hamburg auch in der Rekrutierung ihrer Auszubildenden, dualen Studierenden und Trainees neue Wege. Seit Neuestem setzt sie für diese Zielgruppen im Rahmen der Vorauswahl ein „Cyquest“-Online-Assessment ein. Zusätzlich wurden die einzelnen Testitems an verschiedenen Stellen an die Farb- und Sprachwelt der Edeka-Zentrale angepasst, wodurch sich der gesamte Onlinetest auch ein wenig nach Edeka „anfühlt“.

Aber auch bei den sogenannten Recruitment-Formaten geht es immer um die Personalauswahl. Auch wenn es auf den ersten Blick vielleicht nicht danach aussieht – nehmen Sie sie ernst: Denn am Ende steht auch hier durchaus die Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch.

ANDREAS ERBENICH



## Die Jobs des Monats

**SALES REPRESENTATIVE(M/W)**

in Vollzeit  
... mehr auf Seite 127

**INNENARCHITEKT(M/W)**

... mehr auf Seite 127

## BUCHTIPP

### Radikal Digital

Weil der Mensch den Unterschied macht  
von Reinhard K. Sprenger



Klar und mit großer Autorität reduziert Reinhard K. Sprenger die Herausforderungen der Digitalisierung auf drei Kernaufgaben für Führungskräfte: Kunden – Kooperation – Kreativität. Drei Dimensionen, die im Prozess des modernen Organisierens über Jahrzehnte vernachlässigt wurden und jetzt ihren Weg zurück in die Unternehmen finden. Denn Digitalisierung bedeutet nicht die Macht der Maschinen oder die Herrschaft der Algorithmen. Sondern die Konzentration auf das Wesentliche. Auf das, was nur Menschen leisten. DVA, 25 Euro, 265 S., Hardcover, ISBN: 978-3-421-04809-7