



Angewandte Wirtschaftspsychologie

Ralf Brinkmann (Hrsg.)

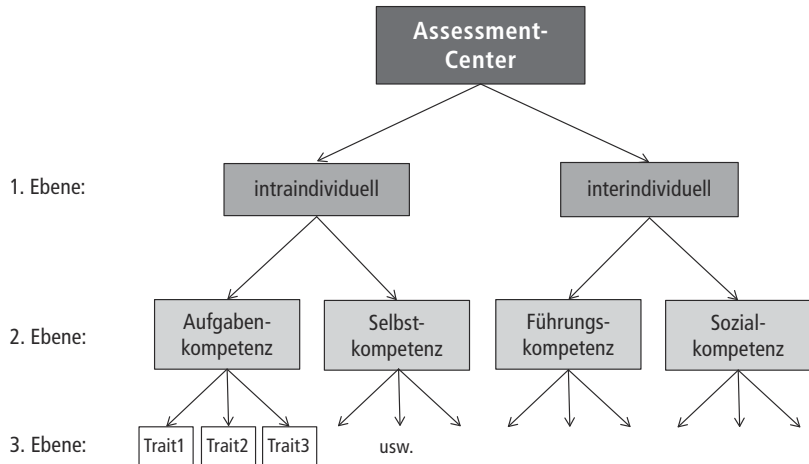


Abbildung 6.4: Kompetenzbereiche eines Assessment-Centers

Die Selbstkompetenz ist insbesondere für die langfristige Handlungsorganisation relevant. In diesem Zusammenhang sind auch Fragen des Komplexitäts- und Emotionsmanagements angesprochen, also inwieweit der Bewerber befähigt ist, mit komplexen Sachverhalten umzugehen und dabei seine Gefühle wie Ärger, Frust etc. adäquat ausdrücken kann. Auf der dritten Ebene könnten diese Anforderungsdimensionen z. B. „Planungsfähigkeit“, „Strukturiertheit“ und „Selbstkontrolle“ sein. Im interindividuellen Bereich wird zwischen Führungskompetenz und Sozialkompetenz unterschieden. Erstere betrifft den Umgang mit Mitarbeitern und Vorgesetzten (vertikal), Letztere bezieht sich auf die Verhaltensweisen mit Kollegen (horizontal). Die auf der dritten Ebene lokalisierten Traits bzw. Konstrukte werden mittels der oben genannten eigenschafts- und verhaltensorientierten Verfahren durch die Beobachter bzw. Assesoren gemessen und bewertet. Die anfallenden Leistungsdaten werden miteinander verknüpft und im Rahmen eines eignungsdiagnostischen Gutachtens interpretiert. Aus den erhaltenen Stärke- und Schwächeprofilen lassen sich bei Bedarf auch konkrete Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen ableiten (vgl. *Kapitel 8*).

Verhalten wird zuerst beobachtet und danach erst bewertet

Die im Assessment-Center interessierenden interaktiven Prozesse werden häufig über Einstufungsmethoden erhoben. Dabei schätzt der Beobachter das Ausmaß eines bestimmten Verhaltens ab und trägt es in eine Einstufungs- bzw. Schätzskala ein. Die geforderte Trennung von Beobachtung und Bewertung wird dadurch realisiert, dass man die interessierenden Verhaltensweisen zuerst nach ihrer Häufigkeit einschätzt und danach erst bewertet. Allerdings darf nicht übersehen werden, dass Schätzskalen wegen ihrer subjektiven Einflüsse besonders fehleranfällig sind.

Folgende Beobachtungs- und Beurteilungsfehler treten häufig auf:

■ Ähnlichkeitsphänomen

Dieser Begriff bezeichnet die Tendenz, einen Menschen besser zu bewerten, der einem selbst im Verhalten und/oder in der Herkunft ähn-

lich ist. Hat der Beobachter den Eindruck, dass der zu beurteilende Bewerber Verhaltensweisen zeigt, die den eigenen Verhaltensmustern ähneln, wird er diesen mit hoher Wahrscheinlichkeit besser bewerten.

■ *Halo-Effekt*

Darunter versteht man die Neigung, sich bei der Beurteilung einer Persönlichkeitseigenschaft von einer anderen, hervorstechenden Eigenschaft leiten zu lassen. Ein Fehler dieser Art liegt beispielsweise vor, wenn eine überragende intellektuelle Leistung in einem spezifischen Bereich zu einer generell positiven Beurteilung führt.

■ *Primacy- und Recency-Effekte*

Der Primacy-Effekt bezeichnet die Tendenz, den anderen nach dem ersten Eindruck zu bewerten. Wir neigen dazu, uns über andere Menschen innerhalb kürzester Zeit nach dem Erstkontakt eine positiv oder negativ emotional gefärbte Vorstellung zu bilden. Im weiteren Verlauf der Beobachtung werden dann nach dem Prinzip der selektiven Wahrnehmung nur noch solche Verhaltensweisen wahrgenommen, die den ersten Eindruck als „richtiges“ Urteil bestätigen. Der Recency-Effekt beschreibt den Umstand, dass der letzte Verhaltenseindruck im Gedächtnis haften bleibt und somit einen großen Einfluss auf die Bewertung ausübt.

■ *Implizite Persönlichkeitstheorien*

Bei dieser Fehlerart bringt der Beurteiler eine bestimmte Persönlichkeitstheorie in die Auswahlsituation mit ein, er hat gewissermaßen eine eigene Vorstellung darüber, welche Eigenschaften mit welchen korrelieren. Gemäß seiner „impliziten Theorie“ nimmt er Verhaltensdaten derart wahr, dass sich ein der Theorie entsprechendes Bild ergibt. Der Beobachter schließt von einem beobachteten Merkmal auf ein anderes nicht beobachtetes Merkmal. So werden beispielsweise einer selbstbewusst auftretenden Person gute Führungseigenschaften zugesprochen.

■ *Kontrasteffekt*

Die Beurteilung des Beobachteten wird mitbestimmt durch den Eindruck, den der vorherige Bewerber hinterlassen hat.

Dieser Fehler tritt ebenso bei Gruppenübungen auf, denn bei der Verhaltensbewertung wird im Allgemeinen realnormorientiert gemessen. Die individuelle Leistung wird überwiegend durch die durchschnittliche Qualität der Teilnehmergruppe bestimmt. Das kann dazu führen, dass ein und dieselbe Leistung eines Teilnehmers in einer leistungsstarken Gruppe mit „schwach“ und in einer leistungsschwachen Gruppe mit „stark“ bewertet wird.

■ *Erwartungseffekt*

Erwartungen, die ein Beobachter an den Bewerber hat, färben die Bewertung im Sinne einer „sich selbst erfüllenden Prophezeiung“.

■ *Milde- und Strengengefehler*

Beobachter neigen häufig dazu, in ihren Beurteilungen generell zu gute bzw. zu schlechte Bewertungen abzugeben.

■ *Tendenz zur Mitte*

Viele Beobachter bevorzugen bei der Verhaltenseinschätzung mittlere Skalenbereiche. Die Gründe liegen zum einen darin, dass die relevanten Verhaltensweisen im AC oft zu ungenau operationalisiert sind, und zum anderen in einer mangelnden Vorbereitung bzw. Schulung der Beobachter. Beide Phänomene veranlassen die Beobachter, die Mitte der Schätzskalen nach dem Motto zu wählen: „Ich kreuze einen mittleren Wert an, da mache ich am wenigsten falsch“.

■ *Situative und personelle Einflüsse*

Darunter fallen alle Einflüsse, wie familiäre Belastungen, Zeitdruck, aktuelles Wohlbefinden etc., die beim Beobachter bzw. Beurteiler auf den Prozess der Urteilsfindung einwirken.

Die genannten Beurteilungsfehler finden sich nicht nur in Assessment-Center-Verfahren, sondern häufig auch in Auswahlinterviews.

Der Großteil der Beurteilungsfehler tritt meist nicht isoliert auf, sondern in Kombination mit anderen Fehlern. Daher ist es sinnvoll, die Beurteiler im Rahmen einer Beobachtungsschulung für die Fehlerquellen der Verhaltensbeobachtung und -beurteilung zu sensibilisieren.

Assessment-Center können sich in der Prognose von Erfolg durchaus mit anderen Auswahlverfahren messen. Die von Thornton et al. (1987) durchgeführte Metaanalyse ergab eine mittlere prädiktive Validität von .37. Mit diesem Wert erweisen sich Assessment-Center als nützliches Instrument in der Personalauswahl. Kanning und Schuler (2014, S. 244f) berichten von einer Metaanalyse von Meriac et al. (2008), die die inkrementelle Validität des Assessment-Centers gegenüber kognitiven Leistungstests belegt, indem sie den Anteil der aufgeklärten Varianz um fast 20 % steigern konnten.

6.8 Webbasierte Auswahlverfahren

Weitsicht bei Kostenkalkulationen fehlt häufig

Die in den vorangehenden Abschnitten dargestellten klassischen Verfahren der Personalauswahl machen deutlich, wie anspruchsvoll der Prozess eines erfolgreichen Auswahlverfahrens sein kann. Deutlich wird aber auch, wie aufwendig und entsprechend kostenintensiv die unterschiedlichen Maßnahmen sind. Gerade bei Misserfolg oder fehlerhafter Besetzung können diese Kosten noch wesentlich höhere Umfänge annehmen. Leider bedeutet dies in der Wirtschaft nur selten, erhebliche Mehrkosten für die Auswahl auf sich zu nehmen. Somit befindet sich die Personalauswahl, wie auch die Personalsuche und -entwicklung, in einem ständigen Spannungsverhältnis zwischen aktuellen Kosten und einem möglichen Return of Investment (ROI), der zeitlich erst wesentlich später erkennbar und vor allem messbar ist. Dennoch bleibt auch nach aktuel-

len Studien „... die Effizienzsteigerung im Personalmanagement [und somit auch in der Personalauswahl] weiterhin auf der Agenda ganz oben stehen.“ (Rosenberger, 2014, S. 16). Dieser Umstand ermöglicht einen Vorteil durch den Einsatz moderner Technologien bei besagter Effizienzsteigerung im Kontext von Personalauswahlprozessen. Dies führt in erster Linie zumindest beim stetigen Personaleinsatz für Interviews sowie bei Reisekosten der Bewerber monetär zu Einsparungen. Im folgenden Abschnitt sollen Vor- und Nachteile des Einsatzes dieser Verfahren beleuchtet und einige mittlerweile häufig eingesetzte sowie bisher noch in der Entwicklung befindliche Systeme vorgestellt werden.

Im Zusammenhang mit dem Einsatz moderner Technologien zur Bewerberauswahl eignet sich der Begriff des *E-Recruiting*. Dieser beschreibt nicht nur die Auswahl der entsprechenden Bewerber, sondern in den meisten Fällen auch bereits das Angebot von freien Stellen und eine, über welche die Bewerber mit dem Unternehmen in Kontakt treten können. Dannhäuser bezeichnet mit E-Recruiting sowohl Maßnahmen zur Personalbeschaffung als auch zur Personalauswahl mithilfe moderner, elektronischer Medien (2014). Nach Hertel (2004) lässt sich der folgenden ► *Tabelle 6.3* entnehmen, welche Formen der Testdurchführung in Inter- und Intranet Anwendung finden.



I. Offener Zugang („Open Mode“)

Die Webseite ist von allen Internetzugängen erreichbar.
Jedermann kann das Testmaterial bearbeiten.
Es besteht keine Zugangs- und Identitätskontrolle.
Die Testdurchführung wird nicht beaufsichtigt,

II. Kontrollierter Zugang („Controlled Mode“)

Die Registrationsseite der Webseite ist von allen Internetzugängen erreichbar.
Alle psychometrischen Inhalte der Webseite sind passwortgeschützt.
Der Testleiter gibt Kandidaten ein Passwort, nachdem diese bestimmte Fragen zur persönlichen Identifikation beantwortet haben.
Die Testdurchführung wird nicht beaufsichtigt.

III. Beaufsichtigter Zugang („Supervised Mode“)

Die Registrationsseite der Webseite ist von allen Internetzugängen erreichbar.
Alle psychometrischen Inhalte der Webseite sind passwortgeschützt.
Der Testleiter gibt Kandidaten ein Passwort, nachdem diese sich ausgewiesen haben.
Der Testleiter beaufsichtigt die Kandidaten während der Testdurchführung.

IV. Persönlich beaufsichtigter Zugang („Managed Mode“)

Die Webseite ist ausschließlich von identifizierten PCs zugänglich (z. B. Test Centers) und passwortgeschützt.
Der Testleiter gibt Kandidaten ein Passwort, nachdem diese sich ausgewiesen haben.
Der Testleiter beaufsichtigt die Kandidaten während der Testdurchführung.

Tabelle 6.3: Übersicht über die Zugangsformen bei webbasierten Testdurchführung
(vgl. Hertel, 2004, S. 62)

Sicherheit vs. Vertrauen im Bewerbungsprozess

Unter Berücksichtigung des Aufwandes einzelner Verfahren, bis hin zu persönlicher Anwesenheit eines Testleiters und der Menge an Personen, die an einem Verfahren teilnehmen können, gibt die nachfolgende Grafik eine Empfehlung zum Einsatz der entsprechenden Zugangsmethoden. Umso weiter das Auswahlverfahren voranschreitet und sich der Bewerber oder die Bewerberin dem potenziellen Arbeitsvertrag nähert, je eher eignet sich eine Beaufsichtigung und macht diese gleichermaßen zu Kontroll- und Standardisierungszwecken notwendig.



Abbildung 6.5: Verschiedene Zugangsformen je nach Bewerbungsfortschritt
(Eigene Darstellung in Anlehnung an Knoll & Preuss, 2003)

Im Bereich des Self-Assessments wird verstärkt Wert auf das Interesse des Bewerbers gelegt, sich und seine möglichen Stärken sowie die daraus resultierende Passung zu einem etwaigen Jobprofil frei zu prüfen. Das Ergebnis soll hauptsächlich für sich selbst genutzt oder in einem nächsten Schritt an das Unternehmen weitergeleitet werden. Diese Freiheit wird bis zur letztlichen Entscheidung für oder gegen einen Jobinteressenten immer mehr reduziert und in die Hände des Testleiters gegeben. Hierdurch sollen Fehlentscheidungen durch mangelnde Kontrolle des Verfahrens reduziert werden.

6.8.1 Rahmenbedingungen

Der Einsatz jeglicher Technologien, vor allem per Zugriff über das Internet, führt zwangsläufig zu verschiedensten Aspekten, die aus Sicht der Unternehmen vor Angebot und Durchführung der Testverfahren zu berücksichtigen sind.

6.8.2 Technische Voraussetzungen und Zugriffsmöglichkeiten

Vor allem im Bereich der nicht überwachten Testverfahren besteht nur wenig Möglichkeit, die technischen Voraussetzungen des möglichen Bewerbers auf dessen Kompatibilität zu den eingesetzten Recruiting- oder Testportalen zu prüfen. Da die Bewerber zumeist von unterschiedlichen Plattformen (z. B. Microsoft Windows oder MacOSX) auf die Internetseiten zugreifen, auf welchen die webbasierten Auswahlverfahren angeboten werden, muss eine Zugriffsmöglichkeit für die gängigsten Betriebssysteme und Internetbrowser (z. B. Microsoft Internet Explorer, Mozilla Firefox oder Google Chrome) gewährleistet sein. Neben der Prüfung auf die Kompatibilität zu jeglichen Softwarepaketen besteht vonseiten der Unternehmen ebenso die Möglichkeit, notwendige Plug-ins zur Verfügung zu stellen, nach deren Installation der Abruf der Inhalte gewährleistet ist. Neben der reinen Softwarekompatibilität stellt auch die Stabilität und Geschwindigkeit der Internetverbindung des Bewerbers eine mögliche Hürde dar: Bei Inhalten, die dynamisch wiedergegeben und konstant im Hintergrund neu geladen werden, oder bei hochauflösendem Videomaterial, kann eine niedrig performante Bandbreite der Internetverbindung zum Abbruch der Verbindung führen. Hierbei kann es lohnend sein, auf etwaige Programme oder Softwareumgebungen zurückzugreifen, die das betreffende Testportal zu Beginn vollständig laden, um ein Ausscheiden während der Testung zu verhindern. Neben der reinen Durchführbarkeit und barrierefreien Bedienbarkeit der Plattform, auf welcher E-Recruiting-Instrumente eingesetzt werden, ist auch die Qualität und Aufbereitung von zentraler Bedeutung: Ein Portal von minderer Qualität führt ebenso zu Desinteresse aufseiten des Bewerbers wie eine qualitativ mangelhaft aufbereitete Bewerbung dies aufseiten des Unternehmens erzeugt. Auch diese Plattformen erfüllen gleichermaßen die Funktion eines Werbeinstrumentes und sollten dementsprechend behandelt werden.

Qualität und Nutzbarkeit der Testportale steht im Vordergrund

6.8.3 Schutz und Sicherheit der Testinhalte und Daten

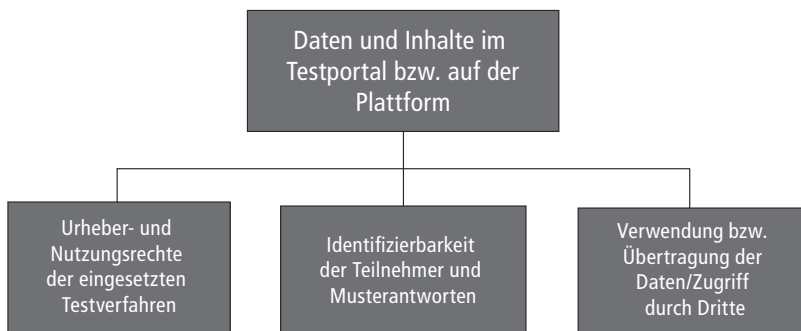


Abbildung 6.6: Schutz und Sicherheit der Testinhalte und Daten

Auf E-Recruiting-Plattformen werden, entweder im Auftrag oder durch das rekrutierende Unternehmen selbst, Inhalte bereitgestellt und Eingaben bzw. Daten erfasst. Beim Einsatz, der Übertragung sowie Speicherung und Auswertung der Inhalte gilt es drei Aspekte zu beachten.

Lizenzrecht kann eine teure Angelegenheit werden.

Zunächst müssen etwaige *Nutzungs- sowie Lizenzrechte* beachtet werden, die beim Einsatz von standardisierten Testverfahren regelmäßig anfallen. Vor allem im kommerziellen Einsatz verlangen die Autoren und Verlage der Testverfahren nicht selten hohe Summen für den Einsatz der diagnostischen Instrumente. Auch bedeutet eine vorhandene Nutzungsberechtigung für die zuvor in Papierform durchgeführten Verfahren nur selten eine automatische Nutzungsberechtigung in Onlineportalen. Durch mögliche Nachlizenzierungen oder Vertragsstrafen wegen unbeberechtigtem Einsatz können erhebliche Kosten entstehen.

Super Ergebnisse! Wer sie abgegeben hat? Leider unklar.

Welches Gerät auf ein Onlineportal zugreift und dort Daten hinterlässt, ist zumindest technisch nachvollziehbar, für den Auswertenden ist der Rückschluss auf eine Person jedoch nur begrenzt verlässlich. Ob ein Teilnehmer, der nicht persönlich vom Testleiter beaufsichtigt wird, das Verfahren überhaupt selbstständig oder im Zweifel mit Unterstützung ausfüllt, bleibt zumeist im Verborgenen. Aus diesem Umstand ergeben sich, wie auch bei den Bewerbungsunterlagen, zumeist *Zweifel über die Autorschaft* und die Daten sollten dementsprechend behandelt werden. Bis zum heutigen Zeitpunkt ist neben einer persönlichen Überwachung beim Ausfüllen des kontrollierten Befragungssettings eine Manipulation nicht auszuschließen. Dies dürfte wohl auch der hauptsächliche Grund dafür sein, dass in letzter Instanz durchgeführte Testverfahren, die zu einer Entscheidung für oder gegen einen Bewerber führen, in jedem Fall einer beaufsichtigten Durchführung unterliegen.

Datenschutz!

Neben den beiden vorherigen Aspekten, die sich eher negativ auf das Unternehmen auswirken können, bildet die dritte Facette eine Unsicherheit für den Teilnehmer am Testverfahren. Der Zugriff durch Dritte auf die vom Teilnehmer hinterlassenen Daten muss ausgeschlossen sein, ebenso wie die korrekte Übertragung der im Onlineportal eingetragenen Inhalte in die entsprechende Datenbank gewährleistet sein muss. Gerade bei Fragen zur Soziodemografie und zum Namen sowie zu den Kontaktdaten ist eine *Verschlüsselung der Datenübertragung* zwingend notwendig. Hierfür stehen heutzutage im Internet Technologien vergleichbar der SSL- („Secure Socket Layer“) oder TLS- („Transport Layer Security“) Verschlüsselung zur Verfügung, die bei der Übertragung der Testergebnisse eingesetzt werden sollten.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass einzelne Personen aufgrund körperlicher Einschränkungen nicht die Möglichkeit haben, an Online-Testverfahren teilzunehmen. Ihnen sollte weiterhin ein alternativer Zugangsweg geboten werden. In diesem Zusammenhang weist Brunn (2010) darauf hin, dass u. a. auch für Personen ohne technische Ausstattung durch sogenannte Assessment-Zentren ein möglicher Zugangsweg besteht, und er beschreibt, dass „[neben] der Bereitstellung einer entsprechenden Computer- und Internetausstattung [...] gleichzeitig die Identität der Bewerber authentifiziert werden [kann].“ (S. 42).

6.8.4 Webbasierte Anwendung von Testverfahren

Grundsätzlich unterscheidet sich die Zielsetzung webbasierter Verfahren zur Berufseignungsdiagnostik keineswegs von der der Offlineverfahren. Daher wird im Folgenden hauptsächlich auf mögliche Besonderheiten im Zusammenhang mit webbasierten Testverfahren eingegangen. Die detaillierten Beschreibungen der einzelnen Verfahren können dem vorangegangenen Abschnitt dieses Kapitels entnommen werden.

Wissens- oder Erinnerungstest

Im Bereich von Wissensfragen eignen sich webbasierte Verfahren zum Prüfen des Fachwissens oder zur Überprüfung der Erinnerungsfähigkeit komplexer Zusammenhänge. So können dem Teilnehmer beispielsweise verschiedene Fakten dargeboten werden, die auf Wissensbasis für korrekt oder falsch befunden werden sollen. Alternativ können die richtigen Antworten in einem vorherigen Fenster dargestellt sein, welche in einer Folgeaufgabe exakt kombiniert werden müssen. In diesen Fällen treten auch immer öfter Tests zu mehreren Zeitpunkten in den Vordergrund. Hier müssen sich die Interessenten innerhalb eines Zeitfensters erneut mit ihrem persönlichen Zugang anmelden und werden zu den im vorherigen Testzeitraum dargebotenen Inhalten befragt oder müssen diese replizieren.

Intelligenz- und Leistungstests

Diese Testverfahren werden bereits häufig an Computern durchgeführt, da im Verlauf der zumeist zeitlich begrenzten Aufgabenstellungen eine große Menge an Daten erfasst wird, die somit nicht nochmals händisch übertragen werden muss. Zusätzlich bieten moderne Testplattformen auch die Erfassung weiterer Merkmale, z. B. die Bewegung der Maus oder das Tippen und Korrigieren auf der Tastatur. Zusätzlich kann ein Webportal auch auf Eingaben des Nutzers reagieren und hierdurch adaptiv anders gestaltet werden oder Schwierigkeitsgrade verändern. Gerade Testverfahren, die auf Basis unterschiedlicher Intelligenzfacetten eine Auswertung ermöglichen und hierdurch dem Ausfüllenden auch ein unmittelbares Feedback geben, erfreuen sich allgemeiner Beliebtheit. Ausgehend von spielerischen Verfahren, die bereits im Kindesalter Anwendung finden, bleiben mögliche Abwandlungen von Konzentrations- und Reaktionstests bis hin zur konkreten beruflichen Eignung darin verankert. Da die Testverfahren zumeist aus einer Paper-Pencil-Version in eine webbasierte Form übertragen wurden, gilt es diese auch auf deren Normierung hin neu zu überprüfen (Konradt, Lehmann, Böhm-Rupprecht & Hertel, 2003).

Mousetracking bietet zusätzliche Informationen über den Bewerber



Interviews

Das wohl am weitesten verbreitete Instrument, das Auswahlinterview, wird in Zeiten des World Wide Web mittlerweile nicht nur telefonisch, sondern auch mit Videounterstützung durchgeführt. Diese Vorgehensweise wird immer häufiger auch um Videosequenzen ergänzt, die entwe-

Mit Krawatte und Anzug vor der heimischen Kamera

der aufgezeichnet oder live einen Rundgang im zukünftigen Büro ermöglichen. Dies soll dem Bewerber bereits zu einem frühen Zeitpunkt einen möglichst realen Eindruck von Arbeitsplatz und Arbeitsatmosphäre bieten. Wie auch in klassischen Interviews, können dabei Facetten wie Kommunikationsfähigkeit, aber auch Ausdrucksvermögen und Motivation bzw. Interesse am möglichen Arbeitsplatz durch den Interviewer erfasst werden.

Persönlichkeitstest

Persönlichkeitstests sind nicht nur für das Unternehmen von Interesse

Die Passung zwischen Unternehmen und Mitarbeiter gewinnt in den letzten Jahren immer mehr an Zuspruch und führt somit auch zu einer häufigen Messung der Persönlichkeitsausprägungen im Verlauf eines Bewerberauswahlprozesses. Hierfür können aufgrund der schnellen Auswertbarkeit auch Onlineverfahren herangezogen werden, wenngleich sich das Instrument nach Schuler (2006) nicht branchenübergreifend zu eignen scheint. Gleichzeitig sind die Verfahren aber im Unterschied zur Papierversion gerade im Bereich Reliabilität überaus vergleichbar und werden von den Teilnehmern gleichermaßen akzeptiert (Hertel, Naumann, Konradt & Batinic, 2002).

Arbeitsproben, Szenarios und Simulationen

Kritische Ereignisse (CIT) als Basis für geeignete Fragestellungen

Üblicherweise kennt die Personalauswahl Arbeitsproben als kleinere Aufgabenstellungen, die der Interessent vor Ort zu erledigen hat. Vor allem durch die Critical Incident Technique („Methode der kritischen Ereignisse“) werden durch Expertenbefragungen möglichst realitätsnahe Situationen geschaffen. Diese muss der Bewerber im Rahmen seines Vorstellungsgesprächs bearbeiten. Hier bietet sich für webbasierte Verfahren der Vorteil, dass mehrere Personen gleichzeitig eine solche Arbeitsprobe am Computer oder durch Hinzunahme des Telefons lösen müssen. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit und wenig Interpretationsspielraum in der Auswertung zu ermöglichen, werden die Lösungen zumeist bis auf Multiple-Choice-Fragen heruntergebrochen. Dabei gibt es für den Teilnehmer mehr oder weniger geeignete Antworten, um die vorgegebene Situation zu lösen.

Als eine überaus komplexe und vor allem in der Bearbeitung langwierige Form zeichnen sich auch Szenarien durch die mögliche Abbildung in Onlineportalen aus. Gerade durch moderne Visualisierungsmethoden eignen sich Computer zur Be- und Verarbeitung vieler Informationskanäle. Durch Szenarien ist es dem Unternehmen möglich, den Bewerber auch über einen längeren Zeitraum immer wieder mit Aufgaben „zu versorgen“ und so beispielsweise auch schwierig zu erfassende Facetten wie Leistungsmotivation zu beleuchten, was in einzelnen, zeitlich kürzer gefassten Tests nur schwer möglich ist.

Recruitment: spielerisch zum Job

Seit etwas mehr als zehn Jahren (ca. 2003) beschäftigen sich Unternehmen wie CYQUEST (The Recruitment Company, <http://www.cyquest.net/>) damit, Firmen im Kontext der Bewerberauswahl durch webbasierte Verfahren erlebbar zu machen. Im Folgenden sollen einige Beispiele die möglichen Einsatzszenarien für *computergestützte Simulationen* aufzeigen.



Abbildung 6.7: Allianz Online-Assessment
(Quelle: www.cyquest.net)

Die Allianz SE nutzt das Recruitainment sowohl spielerisch als auch in Form von Tests. Dort können die Interessenten ihre eigenen Fähigkeiten testen, mögliche Jobangebote abrufen und das Unternehmen näher kennenlernen.



Abbildung 6.8: Onlinetests der EDEKA-Zentrale
(Quelle: www.cyquest.net)

Die EDEKA-Zentrale setzt ihre Onlineplattform gezielt zur Vorauswahl möglicher Auszubildender ein. Auch Trainees finden hier die Möglichkeit, Onlinetests im Bereich der kognitiven Leistungsfähigkeit oder auch Planungskompetenz durchzuführen. Die einzelnen Testverfahren werden immer wieder um hilfreiche Informationen zu möglichen späteren Tätigkeitsfeldern ergänzt.



Interessenbarometer

Welcher Tätigkeitsbereich aus diesem Video hat Ihnen am meisten zugesagt? Bitte vergeben Sie entsprechend Punkte mit den Schieberegeln und klicken Sie danach auf „save“. Je mehr Punkte Sie vergeben, desto besser sagt Ihnen der Bereich zu.

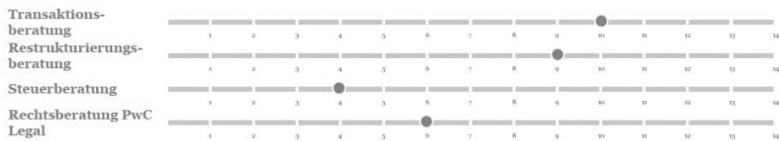


Abbildung 6.9: PwC Jobmatcher

Quelle: www.cyquest.net

Firmen im Onlinevideo kennenlernen

Bewerbern, Ausbildungsinteressierten oder Berufserfahrenen, die sich umorientieren möchten, ist selten in aller Ausführlichkeit bekannt, in welchen Fachbereichen ein Unternehmen vertreten ist. PwC (PricewaterhouseCoopers GmbH) nutzt hierfür ihren sogenannten Jobmatcher. Kleinere Videosequenzen zeigen die Aufgabenbereiche, die PwC anbietet. Nach den Videosequenzen besteht die Möglichkeit, die darin enthaltenen Tätigkeitsbereiche nach eigenem Ermessen einzuschätzen und somit am Ende mögliche Vorschläge für offene Stellen zu erhalten. Hier wird von Bewerberbewertungen abgesehen, das Portal erfüllt hauptsächlich einen Informationszweck.

Copyright

Daten, Texte, Design und Grafiken dieses eBooks, sowie die eventuell angebotenen eBook-Zusatzdaten sind urheberrechtlich geschützt. Dieses eBook stellen wir lediglich als **persönliche Einzelplatz-Lizenz** zur Verfügung!

Jede andere Verwendung dieses eBooks oder zugehöriger Materialien und Informationen, einschließlich

- der Reproduktion,
- der Weitergabe,
- des Weitervertriebs,
- der Platzierung im Internet, in Intranets, in Extranets,
- der Veränderung,
- des Weiterverkaufs und
- der Veröffentlichung

bedarf der **schriftlichen Genehmigung** des Verlags. Insbesondere ist die Entfernung oder Änderung des vom Verlag vergebenen Passwort- und DRM-Schutzes ausdrücklich untersagt!

Bei Fragen zu diesem Thema wenden Sie sich bitte an: **info@pearson.de**

Zusatzdaten

Möglicherweise liegt dem gedruckten Buch eine CD-ROM mit Zusatzdaten oder ein Zugangscode zu einer eLearning Plattform bei. Die Zurverfügungstellung dieser Daten auf unseren Websites ist eine freiwillige Leistung des Verlags. **Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.** Zugangscode können Sie darüberhinaus auf unserer Website käuflich erwerben.

Hinweis

Dieses und viele weitere eBooks können Sie rund um die Uhr und legal auf unserer Website herunterladen:

<https://www.pearson-studium.de>