

BERUF & KARRIERE

Nur ein Baustein

Studie untersucht Nutzen von Online-Assessments

Es ist nicht einfach, den richtigen Arbeitnehmer zu finden. Viele Unternehmen nutzen daher Online-Assessment-Center, um eine erste Auswahl zu treffen. Die Hochschule Fresenius Köln und die Beratungsgesellschaft Managerberater analysierten in einer gemeinsamen Studie die Erfahrungen der Personalabteilungen verschiedener Unternehmen. Das Ergebnis: Das Verfahren hat viele Vor-, aber auch einige Nachteile.

Generell ist es so, dass die Anbieter von Online-Assessment-Centern deutliche Zuwachsraten verbuchen können. Ziel der Studie war es herauszufinden, welchen Stellenwert webbasierte Verfahren in der Personaldiagnostik tatsächlich haben. Für die Bestandsaufnahme befragte die Kölner Beratungsgesellschaft Managerberater in Kooperation mit der Hochschule Fresenius Köln mehrere Personalabteilungen namhafter Konzerne.

Laut Projektleiter Nikolai Förster fielen die Antworten überwiegend positiv aus. Die Personalabteilungen seien der Meinung, dass Online-Assessment-Center durchaus dazu beitragen, Qualität und Effizienz der Auswahl zu steigern. Gerade wenn es um das Bewältigen großer Bewerberzahlen gehe, sei Online-Assessment hilfreich – und zugleich sei es gerade von jungen Menschen, die elektronische Medien häufig nutzen, durchaus akzeptiert. Zweifel an der Sicherheit der IT-Applikationen hatten die Bewerber nicht – die meisten vertrauen darauf, dass die Unternehmen ihre Datensicherheit im Griff haben.

Die Studie untersuchte ebenfalls, welche Testverfahren Unternehmen bevorzugt nutzen. Dabei stellten die Autoren fest, dass die Firmen in erster Linie Online-Leistungstests sowie Persönlichkeitstests einsetzten. Beliebt sei es auch, intellektuelle Fähigkeiten und einschlägige Kenntnisse zu prüfen.

In der Regel nutzen die Unternehmen neben Standardverfahren mehr und mehr Tests, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind. „Hinzu kommen die zunehmend verbesserten technischen Möglichkeiten, welche es Unternehmen erlauben, die für ihre spezifischen Zwecke passenden Lösungen zu entwickeln“, erklärt Projektleiter Förster.

So weit, so gut. Das Online-Assessment hat aber auch seine Grenzen. Wer überprüft, ob der Bewerber die Fragebögen selbst ausgefüllt hat? Das könne nach wie vor nicht hundertprozentig gewährleistet werden, betont Förster. Dennoch sind die Unternehmen in dieser Hinsicht entspannt. „Die Befürchtung, dass da jetzt Bewerber massen- und scharenweise schummeln würden, hat sich überhaupt nicht bestätigt“, lautet das Fazit eines befragten Personalabteilungsleiters. Trotz des positiven Fazits war klar, dass Online-Assessments auch in Zukunft nur einen Baustein bei der Auswahl bilden können. Dies gelte insbesondere bei Führungs- und Expertenpositionen. „Sie können und werden nicht das persönliche Gespräch mit den individuellen Gestaltungs- und diagnostischen Möglichkeiten ersetzen“, sagt Förster. **SZ**