



### Management Summary

Welcher Bewerber passt besonders gut in mein Unternehmen? Kann er den Anforderungen seiner Aufgabe gerecht werden?

Wie gut kennen sich meine Mitarbeiter und Partner in ihrem Aufgabengebiet und bezüglich unternehmensinterner Fragen wirklich aus?

Die Antworten auf diese Fragen zu kennen, trägt maßgeblich zum Erfolg eines Unternehmens bei.

Mit herkömmlichen Testverfahren ist die Auswahl eines neuen Mitarbeiters sehr aufwendig und nimmt viel Zeit in Anspruch. Genauso schwierig ist es, den speziellen Weiterbildungsbedarf seiner Mitarbeiter und Partner rechtzeitig zu erkennen und beheben zu können.

Für diese Herausforderung hat die Community4you GmbH mit „Online-Assessment“ ein Testverfahren entwickelt, welches zum einen die Möglichkeit bietet, unternehmens- und verwaltungsspezifisches Wissen der Mitarbeiter oder Partner eines Unternehmens effizient und zuverlässig zu überprüfen und zum anderen die Personalauswahl mit gleichzeitiger Minimierung des Arbeitsaufwandes zu optimieren.



Online-assessment

Die Herausforderung bei Einstellungstests liegt darin, Tests zu entwickeln, die trotz Remote-Tests von zu Hause aus, eine selbständige Arbeit des Bewerbers garantieren. Das Online-Assessment-Verfahren gestattet die Erkennung von Kandidaten, die externe Hilfe in Anspruch genommen haben. Somit entsprechen die resultierenden Ergebnisse tatsächlich den Fähigkeiten des Bewerbers. Das Testverfahren arbeitet mit Instrumenten, die den Bewerber anhand seiner „wirklichen Leistungen“ beurteilen. Das heißt, dass nicht unbedingt der Bewerber mit den besten Noten oder der besten Präsentation gewählt wird, sondern der, der den Anforderungen an seine Aufgaben im Unternehmen am Besten gerecht wird.

Durch die Erfahrung von Community4you werden typische Fallfehler eines Online-Auswahlverfahrens vermieden. Die Aufgabenstellungen des Online-Assessments werden speziell auf verschiedene Stellenprofile ausgerichtet. Je nach Anforderung und Bedarf werden sowohl freie als auch Multiple Choice Aufgaben eingesetzt. Mit einem weitestgehend automatisierten Testverfahren kann ein großer Bewerberansturm mit minimalem Aufwand bearbeitet werden. Der Arbeitsaufwand liegt nicht beim Entscheider, sondern beim Bewerber, der schon im Vorfeld gezwungen ist, sich intensiv mit dem Unternehmen vertraut zu machen. Die Bewerberauswahl erfolgt somit schneller und kostengünstiger als bei herkömmlichen Testmethoden. Ähnliche Einsparungen ergeben sich auch bei dem Online-Assessment-Wissenstest für Mitarbeiter und Partner.



## Beschreibung des Problemumfelds

Die Bewerberauswahl für freie Stellen oder Ausbildungsplätze eines Unternehmens verursacht einen hohen Personal- und Zeitaufwand. Alle Bewerbungen durchzusehen, zu sortieren und zu bewerten ist ein sehr arbeitsintensiver Prozess, der nur eingeschränkt eine objektive Entscheidung zulässt. Die tatsächlichen Leistungen von Bewerbern sind schwierig zu beurteilen. Noten repräsentieren nicht einheitlich die wirklichen Fähigkeiten des Bewerbers. Das Eingrenzen der eingereichten Bewerbungen zu einer Endauswahl ist schwierig und langwierig. Ist dann schließlich eine engere Auswahl getroffen, verteilen sich die Bewerbungsgespräche häufig über mehrere Wochen. Dadurch ist eine objektive Auswahl, unabhängig von äußeren Faktoren oder der Tagesverfassung des Entscheiders, kaum möglich.

Bisher waren zu Hause durchgeführte Testverfahren zur Bewerberauswahl nicht geeignet, da nicht festgestellt werden konnte, ob der Bewerber die Tests selbständig bearbeitet hatte. Die Auswertung von Papierbögen ist aufwendig und langwierig. Häufig sorgen Medienbrüche bei Tests und Bewerbungsinformationen für zusätzliche Arbeit. Der unternehmens- und verwaltungsspezifische Weiterbildungsbedarf eines Mitarbeiters oder Partners bleibt oft unerkannt.

## Lösung und Nutzen des Online-Assessments für Ihr Unternehmen

Online-Assessment reduziert den Arbeitsaufwand bei der Bewerberauswahl deutlich. Das Testverfahren wird automatisiert, Medienbrüche werden vermieden. Die Auswahl vor Ort kann auf nur einen Arbeitstag beschränkt werden!

Objektive Vergleichskriterien ergänzen subjektive Gefühle und ermöglichen eine genau auf das Unternehmensprofil und die Aufgabenstellung abgestimmte Bewerberauswahl sowie eine genauere Einschätzung des Wissens eines Mitarbeiters oder Partners. Auch Anforderungen für Arbeitsfelder, die im Allgemeinen schwer zu vergleichen sind, werden mit minimalem Personen- und Arbeitsaufwand vergleichbar und automatisiert analysiert.

Das Verfahren „Assessment at home“ gestattet die Überprüfung, ob der Testteilnehmer die zu Hause durchgeführten Aufgaben tatsächlich selbständig gelöst hat.

Neben dem Ermitteln der fachlichen Kompetenz prüft Online-Assessment Soft-Skills wie Selbstlernfähigkeiten, Herangehensweisen beim Lösen unbekannter Aufgaben und Engagement.



## Prozess zur Durchführung des „Assessment at home“

Die eingegangenen Unterlagen der Bewerber um eine freie Stelle oder einen Ausbildungsplatz werden anhand vorher festgelegter, einfach analysierbarer Kriterien (z.B. Höhe des Schulabschlusses) manuell sortiert.



Remote-Test von zu Hause aus

Anschließend werden potentiell geeignete Bewerber zu einem „Assessment at home“ eingeladen.

Diesen Test absolvieren die Bewerber zu Hause an einem mit dem Internet verbundenen Rechner. Das Unternehmen hat in diesem Testabschnitt kaum einen Zeitaufwand und keine Personalkosten. Die Ergebnisse dieses ersten Tests werden weitestgehend automatisiert analysiert. Ähnlich bekannter standardisierter Tests wie den Cambridge Certificates oder dem TOEFL-Tests gibt es festgelegte Punktzahlen, die automatisch ermittelt und ausgewertet werden können. Dies ermöglicht es, eine beliebig große Gruppe von Personen mit sehr guten Ergebnissen zu ermitteln. Eine Besonderheit des „Assessment at home“ besteht darin, dass die Tests so angelegt sind, dass die

selbständige Bearbeitung dieser überprüft werden kann. Bewerber, die mit fremder Hilfe arbeiten, werden erkannt und können aussortiert werden. Mit einem je nach dem Stellenprofil (z.B. Entwickler, Berater, Azubis) abgefragten Aufgabenmix aus freien Aufgaben und Multiple Choice Varianten geben die Ergebnisse des „Assessment at home“, neben der Prüfung des Fachwissens und der allgemeinen Kenntnisse, Auskunft über branchentypische Fähigkeiten sowie vorhandene Handlungsmuster des Bewerbers. Das Einstellen des entsprechenden Tests sollte von Experten durchgeführt werden, die bereits Erfahrung haben, welche Aufgabenstellungen für das jeweilige Stellenprofil geeignet sind.

Die durch den ersten Testabschnitt als „besonders geeignet“ eingestufte Bewerbergruppe wird ins Unternehmen eingeladen. In einem persönlichen Auswahlverfahren mit integriertem Assessment ermittelt die Personalabteilung in kürzester Zeit aus der relativ kleinen Gruppe den oder die Kandidaten, die eingestellt werden. Somit können noch am gleichen Tag mit den gewählten Bewerbern vor Ort Gespräche geführt und das Auswahlverfahren beendet werden. Der tatsächliche Arbeitsaufwand für die Selektion eines Mitarbeiters wird auf nur einen Arbeitstag reduziert!

## Andere Anwendungsprozesse des Online-Assessments im Unternehmen

Neben der Auswahl von neuen Mitarbeitern erlaubt Online-Assessment, das unternehmens- und verwaltungsspezifische Wissen der Mitarbeiter und Partner zu überprüfen. Dadurch können Schwachstellen beseitigt und Wissenslücken geschlossen werden. Online-Assessment gibt dem Unternehmen Auskunft darüber, welches Wissen, die Mitarbeiter und Partner haben, und zeigt auf, wo es Weiterbildungsbedarf gibt. Natürlich können die Ergebnisse sowohl personenbezogen als auch für die Testgruppe allgemein ausgewertet werden. Der Bedarf an



der Wissensermittlung von Partnern liegt hauptsächlich in Wissen über Produkte und Service. Das Testspektrum für Mitarbeiter beläuft sich zum Beispiel auf Arbeitsabläufe, Produkt- und Dienstleistungen, Qualitätssicherung, Qualitätsmanagement, Arbeitsschutz sowie Arbeitsprozesse.

## Ihre Pilotlösung des Online-Assessments

Bevor Sie sich für eine Investition und ein erstes größeres Online-Assessment-Projekt entscheiden, sollten Sie von unserer Erfahrung überzeugt sein. Um Ihr Entscheidungsrisiko zu minimieren, bietet Ihnen die Community4you eine Pilotlösung an. Gemeinsam mit unseren Experten wählen Sie zunächst ein Pilotthema, welches Ihnen für Ihr Unternehmen als besonders nützlich erscheint. Nach der Erarbeitung eines Tests richten wir Ihnen einen ASP-Dienst zur Durchführung Ihres Piloten ein. Die Experten der Community4you unterstützen Sie bei den ersten Schritten Ihres Online-Assessments, damit Sie bereits mit Ihrem ersten Online-Auswahlverfahren erfolgreich sind und Zeit- und Personalressourcen sparen können.

## Beispiel aus unseren Erfahrungen mit dem Online-Assessment



Gleich die richtige Wahl beim Vorstellungsgespräch

Natürlich nutzen auch wir Online-Assessment als Testverfahren in unserem Unternehmen. Ein Beispiel für eine freie Aufgabe aus unserem Test zur Ausbildung „Digitales Print- & Mediendesign“ lautet:

*„Wissensmanagement und eLearning gehören zusammen. Entwickle drei Slogans, drei Textideen und drei Bildideen mit Überschrift, die dies vermitteln.“*

Bei der Entwicklung haben wir erfahren, dass sich ein direkter Vergleich der Kandidaten anhand objektiver Kriterien mit Ergänzung des subjektiven Eindrucks als besonders positiv bewährt hat. Mit Online-Assessment gelingt es, innerhalb nur eines Arbeitstages pro Stelle, besonders geeignete

Mitarbeiter und Auszubildende auszuwählen.

## Kontakt

**Community4you GmbH**  
Händelstraße 9  
09120 Chemnitz

**Tel:** 0700 community  
**Fax:** +49 (0)371 909411 - 111  
**eMail:** [info@community4you.de](mailto:info@community4you.de)  
**Web:** [www.community4you.de](http://www.community4you.de)

