

Bewerber auf dem Silber-Tablet

TREND. Die Bewerbung per Smartphone ist unter dem Stichwort „Mobile Recruiting“ schon länger ein Thema. Aber I-Pad & Co. können auch die Personalauswahl verbessern.

Von **Anne-Kathrin Bühl** und
Benjamin Haarhaus

E-Books lesen, Filme schauen, im Internet surfen – Tablet-Computer haben längst Einzug in unseren Alltag gehalten. Waren vor einigen Jahren noch viele skeptisch, ob sich I-Pad und Co. überhaupt durchsetzen, nutzen dem Statistik-Portal Statista zufolge heute allein in Deutschland bereits 34,6 Millionen Menschen ein Tablet. Tendenz steigend.

Doch nicht nur in der Freizeit, auch im beruflichen Kontext werden die handlichen Minicomputer immer wichtiger. Unter dem Stichwort „Mobile Recruiting“

Durch den Einsatz von Tablets sollen Qualität und Geschwindigkeit der Personalauswahl, etwa bei Leistungstests oder Assessment Centern, gesteigert werden.

wird seit einiger Zeit der Einsatz von Recruiting-Lösungen per Tablet oder auch Smartphone diskutiert. Bisher ging es dabei meist nur um die mobile Form von Jobsuche und Bewerbung. Dies wird sich in naher Zukunft jedoch ändern, denn richtig genutzt, können Tablets nicht nur

in der Personalgewinnung, sondern auch in der Personalauswahl zum Einsatz kommen. Das Ziel: Qualität und Geschwindigkeit der Personalauswahl, zum Beispiel bei Leistungstests oder Assessment Centern, sollen künftig durch die kluge Verwendung von Tablets gesteigert werden.

Die Erkenntnis, dass standardisierte Leistungs- und Persönlichkeitstests Auswahlentscheidungen insgesamt verbessern, gehört in Personalerkreisen längst zum Basiswissen. Diese Tests sind zur Auswahl von Bewerbern zwar überaus sinnvoll, aber auch mit Aufwand verbunden. Unternehmen setzen deshalb immer häufiger auf automatisierte Onlinetestungen – doch bei diesen Tests vom heimischen Schreibtisch aus können Personaler wiederum nie genau wissen, wie das Endergebnis zustande gekommen ist. Sprich: Ob dem Kandidaten hilfsbereite Freunde, Verwandte oder das Online-Lexikon Wikipedia beim Lösen der Aufgaben zur Seite standen. Kein Wunder also, dass Onlinetests nur als erstes, grobes Screening eingesetzt werden sollten. Auch die DIN 33430, eine Qualitätsnorm in der Personalauswahl, fordert daher explizit den Einsatz von Nachtests unter Aufsicht. Und hier kommen jetzt die Tablets ins Spiel, da sie im Gegensatz zu den klassischen Papier-Bleistift-Tests („Paper-Pencil-Tests“) zahlreiche Vorteile mitbringen, die wir im Folgenden genauer darlegen möchten.

Schneller, flexibler, genauer

Da nach einem Test mit dem Tablet alle Daten sofort digital vorliegen, ermöglicht dies zuallererst eine reibungslose Ein-

bindung in den bestehenden Recruitingprozess. Ein Beispiel: Absolvieren Kandidaten morgens einen Leistungstest, können direkt im Anschluss Interviews mit den Testbesten geführt werden. Die Anreise zu einem weiteren Auswahltag bleibt ihnen damit erspart, was den ge-



samten Auswahlprozess deutlich verkürzt. Zwar ließe sich der gleiche Vorteil auch mit stationären PCs und Laptops realisieren. Da aber vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) meist keine PC-Pools zur Verfügung haben, die für Testungen mit größeren Gruppen notwendig sind, ist die Durchführung mit Tablets komfortabler. Die Tests mit den Minicomputern lassen sich nämlich in beliebigen Räumlichkeiten durchführen.

Neben der schnelleren Auswertung verglichen mit Papiertests haben Tablets auch diagnostisch die Nase vorn. Ein Vorteil liegt in der exakteren Zeitmessung, die bei nahezu allen Leistungstests (zum Beispiel Logik- oder Konzentrationsstests) erforderlich ist. Während man

die Bearbeitungszeit bei analogen Testungen meist nur für ganze Aufgabengruppen vorgeben kann, lassen sich die Zeiten bei digitaler Durchführung für jede Teilaufgabe separat vorgeben und exakt messen. Der Vorteil: Die Kandidaten haben für jede Teilaufgabe die gleiche Zeit zur Verfügung und damit die Chance, alle Aufgaben zu bearbeiten.

Tablets ermöglichen völlig neue Testformate

Mithilfe von Tablets lassen sich zugleich völlig neue Testformate implementieren. Dank der sensiblen Touch-Screens und Neigungssensoren können diverse Aufgaben zur Messung des motorischen Geschicks durchgeführt werden. Dies

bietet sich besonders bei Kandidaten für technisch-handwerkliche Berufe und Ausbildungen an.

Darüber hinaus sind auch komplexe Simulationsspiele möglich, um Erkenntnisse über die Problemlöse-Fähigkeiten des Bewerbers zu erlangen. Die Kandidaten können auf dem Tablet zum Beispiel elektrische Schaltkreise zusammensetzen, eine möglichst tragfähige Brücke bauen oder die Geschicke einer simulierten Stadtverwaltung lenken.

Ein weiteres großes Feld sind auditive und videobasierte Aufgabenformate, die mit I-Pad und Co. möglich werden. Während sich auditive Aufgaben vor allem für Tests der Sprachkompetenz eignen, können videobasierte Aufgaben genutzt werden, um soziale Kompetenzen zu erfassen. Die Kandidaten sehen hierfür kurze Videosequenzen und müssen daraufhin angeben, wie sie sich in dieser Situation verhalten würden oder sollten.

Die Tablets helfen zudem dabei, die Einstiegshürden für Nicht-Muttersprachler abzubauen, da sie die Testaufgaben in verschiedenen Sprachen anzeigen können. Das führt dazu, dass die Talente und Fähigkeiten auch von denjenigen Bewerbern erkannt werden können, die noch nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen. Gerade vor dem Hintergrund, dass in den kommenden Jahren viele Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt integriert werden, ist das ein riesiger Vorteil beim Recruiting-Prozess.

Nicht zuletzt können Bewerber mit einer Sehschwäche die Schrift- und Abbildungsgrößen, aber auch die Helligkeit und den Kontrast an ihre Bedürfnisse anpassen. Sogar Menschen mit starker Sehbehinderung werden mithilfe von Screenreadern oder Braillezeilen nicht von vornherein ausgeschlossen.

Abschreiben unmöglich

Auch die Möglichkeiten zum „Schummeln“ werden durch den Einsatz von Tablets verringert. Denn die Aufgaben lassen sich nicht nur in zufälliger Reihenfolge vorgeben, sondern auch nach



Welcher Bewerber passt am besten auf diesen freien Arbeitsplatz?

Tablets können die Personalauswahl und die Candidate Experience verbessern.

© TARKIVISIO / THINKSTOCKPHOTOS.DE

festgelegten Kriterien austauschen. Es ist die Software, die die Aufgaben aus einem großen Aufgabenpool auswählt. Der Vorteil: Abschreiben vom Sitznachbarn wird nahezu unmöglich gemacht und die Aufgaben sprechen sich in Bewerberkreisen nicht so schnell herum.

Positives Image

Ferner bieten Tablets den Vorteil, die Testsituation für die Kandidaten angenehmer zu gestalten. Vor allem in der Azubi- und Traineeauswahl, bei der standardisierte Leistungstests besonders häufig zum Einsatz kommen, sind die meist jüngeren Bewerber bestens mit der modernen Technik vertraut. Während Paper-Pencil-Tests möglicherweise unangenehme Erinnerungen an Klassenarbeiten wecken, ähneln gut gestaltete Tablet-Tests eher „Quizduell“ oder „Wer wird Millionär?“ und leisten damit einen kleinen Beitrag zur seit einiger Zeit heiß diskutierten Candidate Experience.

Tablets beim Assessment Center und im Einstellungsinterview

Auch bei Assessment Centern (AC) kann die Qualität des Verfahrens langfristig durch Tablets erhöht werden. Die große Menge an Daten, die bei diesen Verfahren anfällt, wird nämlich immer noch viel zu selten elektronisch gespeichert und kann daher anschließend nicht ausgewertet werden. Mithilfe von Tablets lassen sich dagegen alle Daten des ACs automatisch speichern, sodass sie den Personalern später zur Verfügung stehen. Es lassen sich nachfolgend aus den Daten zum Beispiel wichtige Rückschlüsse über die Qualität der Aufgaben und über die Kompetenz der Beobachter ziehen. Zu leichte oder zu schwierige Aufgaben können modifiziert oder aus dem Verfahren entfernt werden. Die Beobachter bekommen außerdem die Möglichkeit, sich ein automatisiertes und anschauliches Feedback geben zu lassen, aus dem etwaige Beurteilungstendenzen (zum Beispiel zu strenge oder zu milde Bewertungen) hervorgehen.

Einige der Vorteile, die für das AC gelten, lassen sich auch auf den Interviewkontext übertragen: Die anfallenden Daten können gespeichert und zusammengefasst werden, um so Rückschlüsse auf die Qualität der Interviews zu ziehen und diese kontinuierlich zu verbessern. Zudem können Tablets helfen, die Durchführung und Auswertung von Interviews zu strukturieren. Sie strukturieren die Durchführung, indem sie die Interviewfragen und ihre Reihenfolge vorgeben und standardisieren. Aus einem im Vorfeld entwickelten Fragenpool lassen sich entsprechend den Anforderungen der Stelle die passenden Fragen aussuchen und auf das Tablet laden.

In der Auswertung können Tablets die Interviewer unterstützen, indem sie neben der Frage die Beurteilungskriterien und den Bewertungsmaßstab auf dem Bildschirm anzeigen. Der Vorteil: Die Interviewer haben die Möglichkeit, die Antworten schon während des Gesprächs zu bewerten und müssen die einzelnen Antworten nicht mehr im Nachhinein aus Mitschriften oder aus dem Gedächtnis rekonstruieren. Die Gefahr von Urteilsverzerrungen wird dadurch verringert. Schlussendlich kann die Software die Urteile der einzelnen Interviewer auch zusammenfassen und vergleichen.

Hindernisse und Herausforderungen

Bei all den Vorteilen, die Tablets für das Recruiting bereithalten, gibt es in der Einführung und Nutzung natürlich auch Hindernisse und Herausforderungen, die man sich vor Augen führen muss. Tablets sind trotz sinkender Hardwarepreise in der Anschaffung nicht günstig, insbesondere, wenn größere Bewerbergruppen getestet werden sollen. Dann gilt es, Kosten und Nutzen sorgfältig gegeneinander abzuwägen. Entscheidet man sich zum Beispiel für günstige Geräte, steigt nicht nur das Ausfallrisiko während der Testung – auch das angestrebte positive Image könnte in Mitleidenschaft gezogen werden. Doch auch hochpreisige Geräte sind immer noch fehleranfälliger als ihre

Während Paper-Pencil-Tests unangenehme Erinnerungen an Klassenarbeiten wecken, ähneln gut gestaltete Tablet-Tests eher „Wer wird Millionär?“

Vorfahren aus Papier: So müssen Akkulaufzeiten ständig überwacht und jederzeit Ersatzgeräte bereitgehalten werden, für den Fall, dass ein Gerät ausfallen sollte.

Möchte man die Vorzüge der Tablets voll auskosten, steigen außerdem die Anforderungen an die Testverfahren. Ein Beispiel: Um Aufgaben im laufenden Verfahren auszuwechseln, sind große Pools mit kalibrierten Aufgaben nötig, was umfangreiche Vortests und diagnostisches Know-how voraussetzt. Auch mehrsprachiges Testen stellt hohe Anforderungen: So lassen sich manche Aufgabentypen, wie Aufgaben zur sprachgebundenen Intelligenz, nicht ohne Weiteres in andere Sprachen übersetzen. Zudem muss die Vergleichbarkeit aller Sprachversionen nachgewiesen sein, um am Ende die Testergebnisse vergleichen zu können.

Fazit

In der Gesamtschau wird deutlich, dass Tablets großes Potenzial für das Recruiting bereithalten. I-Pad und Co. können unserer Ansicht nach dabei helfen, Auswahlverfahren valider, effizienter, fairer und ansprechender zu machen. Die sinkenden Hardwarepreise werden in den nächsten Jahren ebenfalls dazu beitragen, dass es zu einer noch stärkeren Verbreitung von Tablets in der Personalauswahl kommt. ■

BENJAMIN HAARHAUS ist Diplom-Psychologe und Geschäftsführer der Perseo GmbH. **ANNE-KATHRIN BÜHL** ist Diplom-Psychologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Ulm.
