



Virtuelle Assessments

Best-Practice-Guide für ein professionelles virtuelles Assessment

Januar 2021

Virtuelle Assessments – bald gängige Praxis

Aufgrund der anhaltenden weltweiten Pandemie sind Unternehmen gezwungen, ihre Prozesse an die gegenwärtige Situation anzupassen und ihre Mitarbeiter bei deren Umsetzung zu unterstützen. Gleichzeitig dürfen sie ihre langfristige Talentstrategie nicht aus den Augen verlieren. Für die meisten Unternehmen ist es keine Lösung, Personalauswahl und -entwicklung in Krisenzeiten einfach auszusetzen. Doch das stellt sie vor Herausforderungen.

Wir haben bereits mit vielen unserer Kunden daran gearbeitet, ihre Personalauswahl- und -entwicklungsprozesse in kürzester Zeit virtuell abzubilden. Da die aktuellen Umstände persönliche Treffen schwierig oder unmöglich machen, können bestimmte Prozesse nur virtuell weitergeführt werden. Doch was momentan schlicht zwingend notwendig ist, kann eine Chance für die Zukunft sein. Für viele Unternehmen stand die Digitalisierung ihrer Assessment Center längst auf der Agenda – als langfristiges und zeitintensives Projekt. Doch aufgrund der gegenwärtigen Situation sind schnelle Veränderungen notwendig geworden. Wir erleben in unserer Zusammenarbeit mit verschiedensten Unternehmen, dass Hindernisse zügig aus dem Weg geräumt werden können, wenn dringender Handlungsbedarf besteht. Ohne Zweifel wird virtuelles Assessment nun auf lange Sicht die gängige Praxis werden. Es ist fair, objektiv, spart Zeit bei allen Beteiligten und bringt Unternehmen auch im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung voran.

Was ist ein virtuelles Assessment?

Virtuelle Assessments bieten die Möglichkeit, Assessment Center in einer digitalen Umgebung durchzuführen. Ganze Auswahltage können online stattfinden – inklusive vorheriger Planung und Organisation. Bewerber und Interviewer aus unterschiedlichen Teilen der Welt zusammenzubringen, ist so kein Problem mehr. Nicht persönlich, aber mithilfe einer webbasierten Video-Assessment-Plattform. Rollenspiele oder Gruppenübungen können mit der entsprechenden Technologie in einem papierlosen Assessment Center durchgeführt werden. Personalisierte Zeitpläne und individuelle Materialien gehören hier ebenso dazu wie einzelne Gruppenarbeitsräume über eine Video-Plattform. Online Assessments, beispielsweise in Form von kognitiven Fähigkeitstests oder Persönlichkeitsfragebögen, haben bei vielen Unternehmen schon lange die klassischen Paper-Pencil-Tests ersetzt und können innerhalb eines virtuellen Assessments natürlich ebenfalls eingesetzt werden.

Virtuelle Assessments werden schon bald ein fester Bestandteil in vielen Recruitingprozessen sein. Ihr Einsatz erfordert jedoch sorgfältige Planung und entsprechende Erfahrung. Aus diesem Grund teilen wir unsere Best Practice zur Implementierung und professionellen Durchführung mit Ihnen.

Best Practices zur Implementierung und Durchführung von virtuellen Assessments

1. Zuverlässige (technische) Ausstattung

- Stellen Sie sicher, dass die von Ihnen verwendete Technologie flächendeckend verfügbar und für Ihre Zielgruppe leicht zugänglich ist (verfügbare Sprachen, technische Anforderungen usw. berücksichtigen).
- Sorgen Sie für eine zuverlässige technische Ausstattung auf Ihrer Seite (stabile Internetverbindung usw.)
- Führen Sie einen internen Testlauf durch, um Tonqualität, Funktionalität der Kamera und Lichtverhältnisse zu überprüfen.
- Nutzen Sie für ein professionelles Auftreten ein externes Mikrofon oder ein Headset sowie einen sorgfältig ausgewählten Hintergrund.

2. Umfangreiche Information und Vorbereitung der Kandidaten

- Gestalten Sie das Verfahren transparent und seien Sie den Kandidaten gegenüber offen, erklären Sie ihnen, warum Sie virtuelles Assessment einsetzen und welche Vorteile es für die Teilnehmer bringt.
- Ihre Einladung zum virtuellen Assessment sollte Informationen zu dem Tool enthalten, das Sie nutzen, und dazu, welche (technischen) Voraussetzungen für eine Teilnahme erfüllt sein müssen.
- Falls nötig, senden Sie Ihren Kandidaten einen Link zu, damit diese das Tool bereits im Vorfeld installieren können.
- Unterstützen Sie Ihre Kandidaten bei der Vorbereitung. Erstellen Sie z. B. ein „Dos & Don'ts“ und informieren Sie darüber, was z. B. bei einem Video Interview zu beachten ist. Die Informationen können Sie als E-Mail-Anhang oder als Link auf Ihrer Karriere-Website zur Verfügung stellen.
- Stellen Sie sicher, dass Sie den Kandidaten nach dem finalen Interview möglichst schnell eine Entscheidung mitteilen können. Eine zügige Entscheidungsfindung ist einer der zentralen Vorteile von virtuellen Lösungen und trägt zu einer positiven Candidate Experience bei.

3. Professionelle Organisation

- Fügen Sie der Einladung einen Online-Termin hinzu.
- Terminieren Sie den kompletten Ablauf und bereiten Sie alle dazugehörigen Elemente sorgfältig vor, insbesondere wenn das virtuelle Assessment nur ein Teil des Auswahlprozesses ist.
- Reservieren Sie für das Video Interview einen Meetingraum oder stellen Sie anderweitig sicher, dass Sie das Interview in einer professionellen und ruhigen Umgebung durchführen können.
- Bitten Sie andere Beobachter, die sich nicht mit Ihnen im gleichen Raum aufhalten, fünf Minuten vor Beginn des virtuellen Assessments für einen Technik-Check und andere letzte Vorbereitungen bereit zu sein.
- Halten Sie die Kontaktdaten der Kandidaten griffbereit, falls diese Unterstützung bei technischen Problemen benötigen.
- Planen Sie genug Zeit für Pausen zwischen den Interviews ein, damit Sie sich auf die jeweiligen Kandidaten einstellen können.
- Kleiden Sie sich so, wie Sie es auch bei einem Interview oder Meeting vor Ort tun würden (einfarbige dunkle Kleidung eignet sich am besten für eine Videoübertragung).

4. Positive Candidate Experience mit persönlicher Note

- Gestalten Sie Ihr virtuelles „Wartezimmer“ individuell, wenn das von Ihnen genutzte Tool diese Möglichkeit bietet.
- Überprüfen Sie, ob Ihre Kamera so eingestellt ist, dass alle Personen gut zu sehen sind.
- Platzieren Sie die Kamera auf Augenhöhe und versuchen Sie, Blickkontakt zu halten.
- Versuchen Sie zu Beginn des Interviews, eine positive Stimmung zu schaffen und eine Beziehung zum Kandidaten aufzubauen. So, wie Sie es auch bei einem persönlichen Gespräch tun würden.
- Sorgen Sie dafür, dass sich der Kandidat wohlfühlt und z. B. etwas zu trinken hat (auch wenn Sie ihm nichts anbieten können).
- Setzen Sie weiterhin Mimik und Gestik ein (im Blickfeld der Kamera).
- Vergewissern Sie sich, dass die Video- und Tonqualität auf beiden Seiten gut ist. Fragen Sie den Kandidaten ausdrücklich, ob er Sie gut sehen und verstehen kann.
- Nutzen Sie die Möglichkeiten, die Ihnen die Technologie bietet: Integrieren Sie ein kurzes Einführungsvideo über das Unternehmen oder stellen Sie die Büros und das Team vor. So kann sich der Bewerber einen besseren Eindruck vom Unternehmen machen.
- Stellen Sie dem Kandidaten alle notwendigen Informationen zur Agenda und andere Materialien mithilfe Ihres Tools bereit.
- Nutzen Sie eventuelle Pausen für Small Talk mit dem Kandidaten.

5. Durchführung der virtuellen Übungen (Rollenspiele und Case Studies)

- Verwenden Sie eine technische Lösung, die es Ihnen ermöglicht, Bewerbern einen zeitlich begrenzten Zugang zu bestimmten Informationen zu gewähren.
- Damit Informationsmaterialien nicht heruntergeladen und geteilt werden können, nutzen Sie ein gesichertes Format ohne Download-Option.
- Passen Sie das Design Ihres Assessment Centers an die virtuelle Umgebung an, sodass sich ein stimmiges Gesamtbild ergibt. Fügen Sie z. B. visuelle Elemente ein, die ein bevorstehendes Video Interview oder Meeting ankündigen.
- Falls Ihre Übungen große grafische Darstellungen erfordern, überarbeiten Sie diese oder stellen Sie im Vorfeld sicher, dass der Bewerber entsprechend ausgestattet ist (z. B. mit einem Flipchart). Der Einsatz von PowerPoint birgt das Risiko, dass mehr Bearbeitungszeit benötigt wird und Lösungen geteilt werden können.
- Geben Sie dem Kandidaten während der Vorbereitungszeit die Möglichkeit, sich in Ruhe zu konzentrieren, indem Sie das Mikrofon stumm schalten. Um zu vermeiden, dass geschummelt wird, sollte die Kamera jedoch eingeschaltet bleiben.
- Zoomen Sie innerhalb des Rollenspiels an die aktiven Beteiligten heran. Zusätzliche Beobachter sollten ihre Kamera ausschalten, damit sich der Kandidat voll und ganz in das Szenario hineinversetzen kann.
- Stehen Sie den Bewerbern während der Vorbereitungszeit für Fragen zur Verfügung.
- Moderieren Sie die Übungen wie bei einem Assessment Center vor Ort: Weisen Sie auf die verbleibende Zeit hin, fordern Sie ggf. zum Wechsel der Rollen auf, beantworten Sie aufkommende Fragen usw.

6. Gruppenarbeit

- Erläutern Sie zu Beginn alle Funktionalitäten Ihres Tools, damit sich die Kandidaten damit vertraut machen können (z. B. Stummschalten, Handheben usw.)
- Entwickeln Sie Übungen, die es allen Kandidaten ermöglichen, sich von Beginn an aktiv einzubringen. Bei virtuellen Assessments kann es für die Teilnehmer schwieriger sein, zu gleichen Teilen zu Wort zu kommen.

7. Notizen und Beurteilung

- Stellen Sie sicher, dass Sie dieselben Beurteilungskriterien anwenden wie in den Assessment Centern vor Ort. Die Einhaltung der Standards kann durch die richtige Technologie sogar noch unterstützt werden.
- Lassen Sie Ihre Bewertung nicht durch schlechte Audio- oder Videoqualität beeinflussen. Konzentrieren Sie sich auf den Inhalt.
- Sorgfältige Notizen sind für eine fundierte Entscheidungsfindung unerlässlich – das gilt auch für ein virtuelles Assessment Center.
- Sorgen Sie dafür, dass das Anfertigen von Notizen den Ablauf nicht stört (z. B. durch lautes Tippen auf demselben Laptop).
- Achten Sie darauf, dass Ihre Notizen oder Bewertungen für die Kandidaten nicht sichtbar sind, und nutzen Sie eine entsprechende digitale Lösung.
- Planen Sie zusätzliche Zeit für Diskussionen, Nachbereitung und Bewertung ein, wenn mehrere Beobachter involviert sind.
- Bewertungsskalen und Verhaltensanker müssen ebenfalls an die virtuelle Umgebung angepasst werden (z. B. ohne Fokus auf Visualisierung, Präsentation, Gestik, Mimik usw.)

8. Virtuelles Kandidaten-Feedback

- Geben Sie in der Einladung zum Kandidaten-Feedback Informationen zu dessen Struktur und zu möglichen Fragen.
- Falls Sie dem Kandidaten einen Bericht über sein Abschneiden im Assessment Center zukommen lassen wollen, versenden Sie diesen mindestens 48 Stunden vor dem Feedback-Termin, damit dieser sich entsprechend vorbereiten kann.

Kontakt

Sie wollen mehr über Aon's
Assessment Solutions erfahren?

Besuchen Sie uns hier:

assessment.aon.de

Oder schreiben Sie eine E-Mail an:

germany.assessment@aon.com

Über Aon

Aon ist ein führendes globales Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen, das eine breite Palette von Lösungen zu den Themen Risiko, Altersversorgung, Mitarbeiterentwicklung und Gesundheit anbietet. Weltweit arbeiten für Aon 50.000 Mitarbeiter in 120 Ländern. In Deutschland sind rund 1.650 Mitarbeiter an zwölf Standorten für das Unternehmen tätig. Die Deutschlandzentrale ist in Hamburg.

Über Assessment Solutions

Aon's Assessment Solutions entwickelt und implementiert webbasierte Tests und Fragebögen für die Personalauswahl und -entwicklung und führt jährlich 30 Millionen Online Assessments in 90 Ländern und 40 Sprachen durch. Mit seinen innovativen, intelligenten und validen psychometrischen Verfahren unterstützt Aon's Assessment Solutions Unternehmen dabei, genau die Talente mit den Fähigkeiten und der kulturellen Passung zu identifizieren, die langfristig zum Unternehmenserfolg beitragen.

© Aon plc 2021. Alle Rechte vorbehalten.

Die hierin enthaltenen Informationen und Aussagen sind allgemeiner Art und nicht dazu gedacht, sich mit den Umständen bestimmter Einzelpersonen oder Organisationen zu befassen. Obwohl wir uns bemühen, zutreffende und zeitgemäße Informationen zur Verfügung zu stellen, und uns auf Quellen stützen, die wir als vertrauenswürdig erachten, kann nicht garantiert werden, dass diese Informationen zum Zeitpunkt ihres Erhalts durch den Leser noch zutreffend sind oder dass sie auch in Zukunft zutreffend sein werden. Ohne angemessenen fachmännischen Rat, der sich auf eine gründliche Untersuchung der besonderen Umstände stützt, sollte man sich nicht nach diesen Informationen richten.