

Bewerbung in Turnschuhen

Nur wer einen Test im Netz besteht, kommt in die nächste Runde



Bewerber beim Konzern Unilever können einen virtuellen Rundgang durch das Unternehmen machen und sich zum Beispiel die Produktionsstätte von „Ben & Jerry's“-Eiscreme in den USA anschauen (u. rechts). Hier werden ausgefallene Eissorten kreiert und produziert. Personalmanagerin Dagmar Rehfeld (u. links) begrüßt die Bewerber und führt sie in den Ablauf des „E-Assessment“ ein. BILDER: CYQUEST

Die Bewerbungsmappe könnte in Zukunft überflüssig werden. Stattdessen treffen Unternehmen online eine Vorauswahl unter Job-Interessenten.

VON ALICE AHLERS

Anzug und Krawatte kann Karim Zarini im Schrank lassen – zur ersten Bewerbungsrunde beim Konzern Unilever kann er auch mit ausgelatschten Turnschuhen und zotteligen Haaren gehen. Er braucht dafür nicht mehr als einen Computer. Denn auf seine Online-Bewerbung als Trainee bekommt der 29-Jährige nur eine Internetadresse und ein Passwort: der Zugang zum virtuellen Bewerbungsgespräch.

Auf dem Bildschirm erscheint Dagmar Rehfeld im roten Kostüm hinter dem Empfangstresen. Auch im wahren Leben könnte man ihr bei Unilever begegnen, sie ist dort Personalmanagerin. Einige Tausend Bewerber zu begrüßen, das schafft sie aber nur virtuell.

Der Bewerber Karim Zarini bewegt sich wie in einem Computerspiel durch das Unternehmen. Wäh-

rend er zu Hause am Schreibtisch sitzt, navigiert er durch die Flure, lernt Kollegen im Controlling, in der Logistik und im Marketing kennen. Schließlich schlüpft er in die Rolle eines Mitarbeiters der amerikanischen Eisfabrik „Ben & Jerry's“, die es in Vermont wirklich gibt und die auch zu Unilever gehört. Hier soll er sich um die neue Eissorte „Indian Summer“ kümmern und verschiedene Aufgaben lösen. Zarini ergänzt Zahlenreihen und Wortpaare, berechnet Transportbänder, diskutiert mit virtuellen Mitarbeitern. „Was würden Sie jetzt antworten?“ fragt ihn der Computer im simulierten Meeting und gibt auch gleich ein paar Antwortmöglichkeiten zur Auswahl vor.

Wie Zarini jenseits dieser virtuellen Welt ist, wie er sich gibt, welcher Mensch da vor dem Computer hockt, weiß im Unternehmen bis dahin keiner. Alles, was von ihm bei den Personalverantwortlichen ankommt, ist eine Zahl: das Gesamtergebnis des E-Assessments, denn hinter der bunt animierten Arbeitswelt steckt eigentlich ein Intelligenztest.

5000 Bewerbungen bekommt Unilever pro Jahr. Davon werden et-

wa zehn Prozent für das Online-Assessment freigeschaltet. Von diesen 500 bis 600 Bewerbern schafft es ungefähr die Hälfte in die nächste Runde – ein Telefoninterview. Nur eine kleine Auswahl bekommt die Personaler dann persönlich zu Gesicht: Sie darf zum Assessment-Center nach Hamburg reisen.

„E-Assessment ist eine Reaktion auf die Flut von Bewerbern“, sagt Joachim Diercks von der Firma Cyquest, die Online-Auswahlverfahren für Unternehmen wie Unilever, Die Bahn, Gruner & Jahr oder Citibank entwickelt hat. Mit der Verlagerung ins Virtuelle spart der Konzern nicht nur Geld, sondern vor allem Zeit und Aufwand. „Die Personaler können sich auf die Bewerber konzentrieren, die wirklich in Frage kommen“, sagt Diercks.

Professor Heinz Schuler, Eignungsdiagnostiker und Psychologe an der Universität Hohenheim will nicht ausschließen, dass den Unternehmen durch die Vorauswahl per Maschine auch gute Leute „durch die Lappen“ gehen. Dennoch: „Bewerbungsmappen sehen heute alle gleich aus“, sagt der Wissenschaftler. Auslandssemester, Fremdsprachen, Praktika. Ein Lebenslauf sage

gerade mal zu drei Prozent etwas über den späteren Berufserfolg aus. Die Bewerbungsmappe könnte in Zukunft überflüssig und durch Online-Verfahren ersetzt werden.

Bisher nutzen erst wenige Unternehmen diesen Weg. Doch mit dem konjunkturellen Aufschwung könnten die Online-Tests schon bald vielen Bewerbern begegnen. Denn wer im Kampf um Talente als Erster die Goldfische aus dem Pool der Absolventen angelt und ihnen einen Job anbietet, hat die besten Chancen auf eine Zusage. Professor Heinz Schuler sieht jedoch auch eine Gefahr darin, einer technischen Voraus-

wahl zu vertrauen. E-Recruiting finde schließlich immer auf einer unpersönlichen Ebene statt. Das könne kein persönliches Gespräch ersetzen. „E-Assessment sollte nur zur Vorauswahl, nicht zur endgültigen Einstellung eingesetzt werden“, sagt

Schuler. Dann sei es durchaus sinnvoll. Denn wo bisher viele Bewerber aufgrund ihrer Noten von den Personalern gleich aussortiert wurden, bekommen durch das E-Assessment viel mehr Bewerber eine weitere Chance. „Wer in Mathe wegen eines schlechten Lehrers eine Fünf hatte, kann sich im Online-Test trotzdem noch bewähren“, so Schuler.

Karim Zarini hat das E-Assessment bestanden und schließlich auch die Stelle als Trainee bekommen. Nur die reale Eisfabrik in Vermont hat er immer noch nicht gesehen.

E-Assessment ist eine Reaktion auf die Flut von Bewerbern

JOACHIM DIERCKS

Karriere online

Viele Unternehmen nutzen das Internet zur direkten Bewerberansprache. Beim Internetportal des Fernsehsenders JobTV24 werden unter www.jobtv24.de in kurzen Filmen offene Stellen präsentiert. Auch auf den Internetseiten von Firmen wie Siemens oder

Deutsche Bank lassen sich Karriere-Podcasts abonnieren, in denen Bewerber zum Beispiel Einblick in den Arbeitstag eines Praktikanten bekommen.

Die amerikanische Technologieberatungsfirma BearingPoint sucht Absolventen per Video-Podcast.

Die Filmsequenzen führen den Bewerber durch einzelne Büros der Firma zu Mitarbeitern und Chefs, die über Chancen und Tätigkeiten im internationalen Beratungsgeschäft erzählen.

www.career-insight.de

