

Spielend zum neuen Job

Bei einer neuen Art von Einstellungstests beantworten Bewerber keine Fragen, sondern stellen ihre Qualifikationen in Computerspielen unter Beweis.

Wer heute eine neue Arbeitsstelle sucht, schaut nicht nur in den Anzeigenteil der Tageszeitung, sondern immer häufiger auch ins Internet. Denn Stellenangebote werden zunehmend in Jobbörsen wie Monster.de oder Jobpilot veröffentlicht. Immer mehr Unternehmen akzeptieren elektronische Bewerbungen oder verlangen sogar explizit danach.

Darüber hinaus nutzen einige Unternehmen inzwischen das Internet dazu, ihre Bewerber besser kennen zu lernen oder um eine Vorauswahl zu treffen, wer zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Der Computer soll helfen, die geeignete Besetzung für die ausgeschriebene Stelle zu finden. Ein neues Verfahren für die Bewerberauswahl ist das Recruitment („Anwerbung“) und Entertainment („Unterhaltung“). Es eignet sich vor allem für die Suche nach jungen Berufseinsteigern. Dabei werden den Kandidaten nicht wie früher trockene Intelligenztests vorgesetzt – so genannte Paper-and-Pencil-Tests, bei denen Aufgaben auf einem Blatt Papier zu lösen waren. Stattdessen stellen die Bewerber ihre Eignung für die neue Aufgabe in Spielszenarien unter Beweis.

Die Szenarien gleichen Abenteuerspielen, in denen die Spieler diverse Aufgaben lösen müssen. Sie eilen im Spiel „Karrierejagd im Internet“ niedlichen Bewohnern einer Spielwelt gegen eine dunkle Macht zu Hilfe oder lösen bei „Challenge Unlimited“ die Probleme einer fiktiven Zukunftsstadt. Beim multimedialen Einstellungstest „regatoo“ schlüpft der Bewerber in die Rolle eines Ritters, der den Ausweg aus einem Wald finden soll. Versperren ihm umgestürzte Bäume den Weg, muss er eine Axt finden, um den Weg freizuräumen. Verspürt sein Pferd Durst, verweigert es den Dienst. Also gilt es, eine Wasserstelle zu finden. „Wenn der Kandidat merkt, dass das Pferd häufig Wasser braucht, könnte er einen Eimer

suchen und den vollen Eimer mitnehmen. Das wäre ein strukturiertes, zielgerichtetes Verhalten“, erklärt Luzi Beyer, Psychologin an der Berliner Humboldt-Universität. Zusammen mit den Programmierern Serjoscha Maerz und Joris Kloska hat sie das „Recruitment Game Tool“ entwickelt. Gedacht ist es als Ersatz für ein Assessment Center – ein von vielen Unternehmen eingesetztes Verfahren, um anhand von praxisnahen Aufgaben die Eignung von Bewerbern für eine Stelle zu prüfen. Wen der Ritter zu sehr an Fantasy-Spiele erinnert, dem bieten die Berliner die Möglichkeit, den Test in einer realistischen Umgebung anzusiedeln, etwa in einer Werkshalle. Unilever, ein anderer Anbieter, befördert den Protagonisten mitten hinein in seine künftige Arbeitswelt: In dem Spiel „unique.st“ werden die Bewerber vor die Aufgabe gestellt, eine neue Eissorte zu kreieren. Dazu hat die Ham-

Handlungsanweisungen für das Szenario? Wie zielgerichtet geht er im Wald vor? Probiert er Gegenstände zuerst aus, oder legt er lieber gleich los? Wie oft nutzt er die Hilfefunktion? Damit erfahrene Computerspieler gegenüber Unerfahrenen keinen Vorteil haben, bekommen letztere einen Bonus.

Dabei ist es gar nicht erwünscht, dass die Probanden ihre Aufgaben schnell lösen. „Wir wollen sehen, wie strukturiert sie an die Probleme herangehen. Finden sie den Weg aus dem Wald zu schnell, können wir das Verhalten nicht auswerten“, sagt Psychologin Beyer. Deshalb haben die Programmierer den Ausgang gut versteckt. Sobald ein Bewerber den Test abgeschlossen hat, übernimmt der Computer die Analyse und errechnet für jeden abgefragten Parameter wie intellektuelle Auffassungsgabe oder Belastbarkeit einen Wert. Liegt dieser unter einem vorher

In Spielsituationen sind Bewerber ehrlicher und achten weniger auf sozial erwünschtes Verhalten

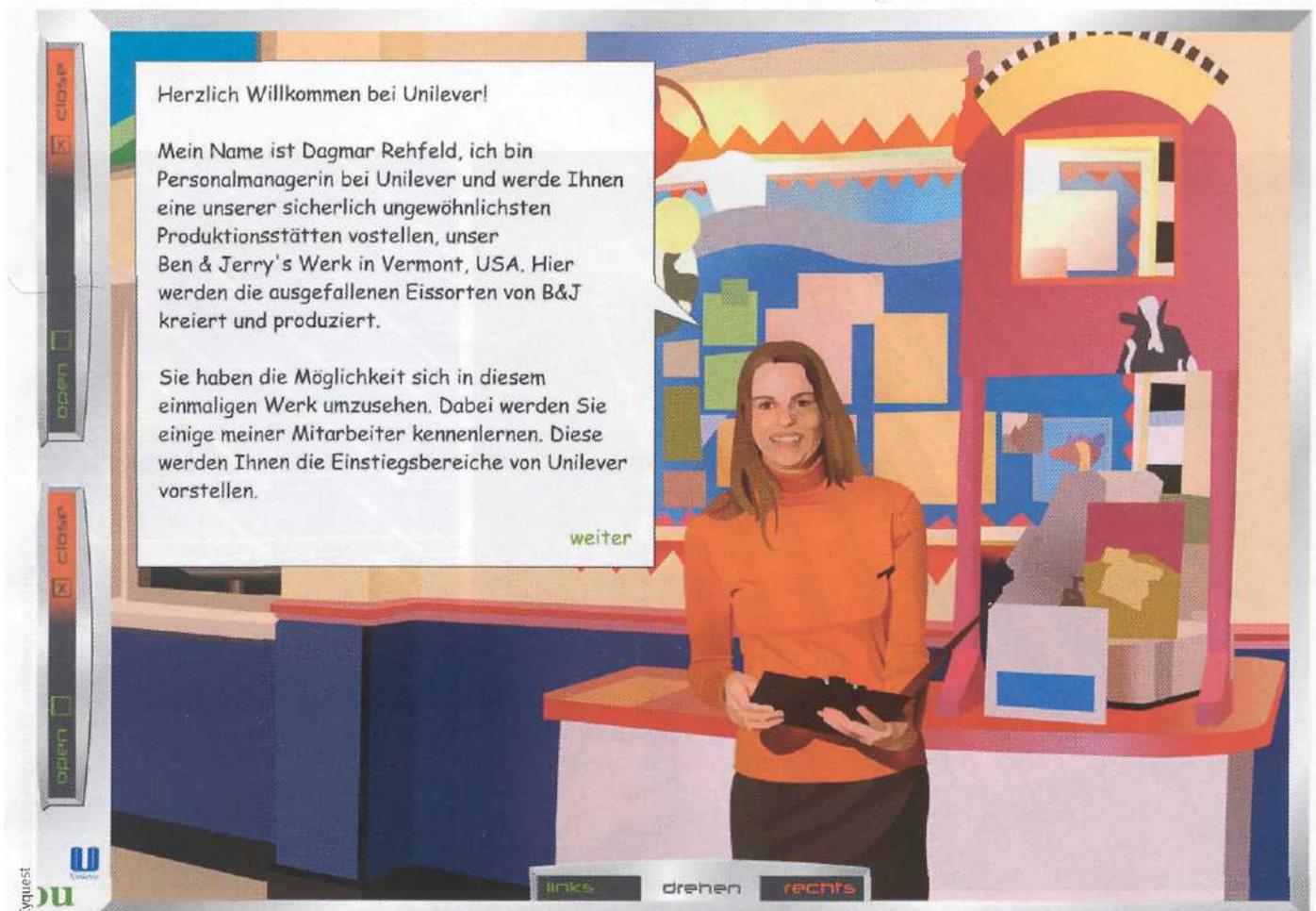
burger Agentur Cyquest im Auftrag des Konsumgüter-Konzerns die Eisfabrik „Ben & Jerry's“ in den USA virtuell nachgebaut. Virtualisierte Unilever-Mitarbeiter geleiten die Spieler durch die digitale Eisfabrik.

Durch Online-Tests erfahren die Personalchefs einiges über die Job-Kandidaten. Dabei interessieren sie vor allem die so genannten Soft Skills – die Fähigkeit zum strukturierten Handeln, soziale Kompetenz im Umgang mit Kollegen oder Führungsqualität. Auf diese nicht fachspezifischen Qualifikationen legen Arbeitgeber immer mehr Wert. Im Zaubwald muss der Ritter sie unter Beweis stellen. Während er durch den Wald irrt, zeichnet der Computer jede Mausbewegung und jeden Tastendruck auf. Alles ist relevant: Wie lange liest der Spieler die

festgelegten Schwellenwert, hat der Proband den Test nicht bestanden.

Methodisch lehnen sich die Computertests an die bekannten Paper-and-Pencil-Tests an. Beyer sieht jedoch einen Vorteil im spielerischen Ansatz der neuen Werkzeuge: „Herkömmliche Einstellungstests messen, wie die Leute gern wären und wie sie sich selbst sehen, nicht, wie sie sich wirklich verhalten.“ In der Spielsituation sei der Bewerber ehrlicher und achte weniger auf sozial erwünschte Verhaltensweisen. „Wer gefragt wird, ob er hilfsbereit ist, wird immer mit ‚Ja‘ antworten. Ob er aber einer älteren Dame über die Straße hilft, ist eine andere Sache.“

Allerdings, so die Psychologin, gebe es noch keine wissenschaftlichen Vergleichsstudien, die die Ergebnisse der neuen Tests verifizieren. Doch sie scheinen mit



Per Internet in die künftige Arbeitswelt: Der Konsumgüter-Konzern Unilever versetzt Job-Interessenten in eine virtuelle Eisfabrik. Dort können die Bewerber neue Eissorten kreieren und so zeigen, dass sie den Anforderungen des Unternehmens gewachsen sind.

den traditionellen konkurrieren zu können. So ließ Unilever anfangs die Probanden neben dem Online-Test „unique.st“ auch einen herkömmlichen Intelligenzstrukturtest absolvieren, erzählt Kay Flothow, Leiter Einstellung und Entwicklung. Dabei habe sich gezeigt, dass die Ergebnisse der beiden Tests übereinstimmten. Unilever setzt den Online-Einstellungstest „unique.st“ auf der Suche nach hoch qualifizierten Berufseinsteigern ein.

Die junge Zielgruppe scheint die spielerischen Einstellungstests zu akzeptieren. Siemens wurde im Jahr 2000 von der Resonanz auf sein Bewerbungsspiel „Challenge Unlimited“ geradezu überwältigt, berichtet Franz **Lutje**, Leiter Branding & Operations bei Siemens Corporate Personnel. „Wir hatten mit 2000 Bewerbern gerechnet. Beteiligt haben sich 12000.“ Zwar ist das Bewerbungsverfahren inzwischen beendet, doch Challenge Unlimited ist weiterhin online. Die Nutzer können hier in einer Art Selbsttest ihre Fähigkeiten ausloten. Es sei als „Spiel zur Selbstbestimmung“ gedacht,

sagt Lutje, das es den Spielern ermöglicht, ihr Ego besser kennen zu lernen.

Auch die Hamburger Jobvermittlung-Agentur Cyquest hat online großen Zulauf: Über 110000 Interessenten haben sich auf die „Karrierejagd durch das Internet“ begeben, die seit dem Jahr 2000 online ist. Der Test bietet jungen Arbeitssuchenden die Möglichkeit, sich wie mit einer Initiativbewerbung bei verschiedenen Unternehmen vorzustellen. Aus den Spielergebnissen werden anonymisierte Persönlichkeitsprofile der Bewerber erstellt. Diese können die Cyquest-Kunden, unter anderem PriceWaterhouseCoopers, Luftansa und Audi, einsehen. Finden sie einen Kandidaten, der auf ihre Anforderungen passt, stellt Cyquest den Kontakt her.

Weiterer Vorteil für die Probanden: Sie können den Test zu einem Zeitpunkt, den sie selbst bestimmen, und in einer vertrauten Umgebung absolvieren - „ohne die Angst, die man vor solchen Tests normalerweise hat“, sagt Cyquest-Mitarbeiter Tim Jäger.

Auch die Unternehmen profitieren vom Einsatz der Online-Tests. Dabei geht es

nicht, wie man vermuten könnte, in erster Linie um Kostenersparnis. Die, sagt Kay Flothow von Unilever, sei nur ein angenehmer Nebeneffekt. „Für uns zählt Schnelligkeit.“ Durch Einsatz des Online-Auswahlverfahrens sei das Unternehmen in der Lage, Bewerber rascher und effizienter zu rekrutieren als konkurrierende Firmen. Diese Effizienz wiederum macht Unilever für die Hochschulabsolventen attraktiv, ist Flothow überzeugt. **Werner Pluta** ■



INTERNET

Homepage der Jobvermittlungsgesellschaft Cyquest:
www.cyquest.de

Multimedialer Einstellungstest regatoo:
www.regatoo.com

Online-Eignungsspiele unique.st, Challenge Unlimited und Karrierejagd im Internet:
www.unilever-karriere.de
www.challenge-unlimited.de
www.karrierejagd.de