

Das virtuelle Assessmentcenter

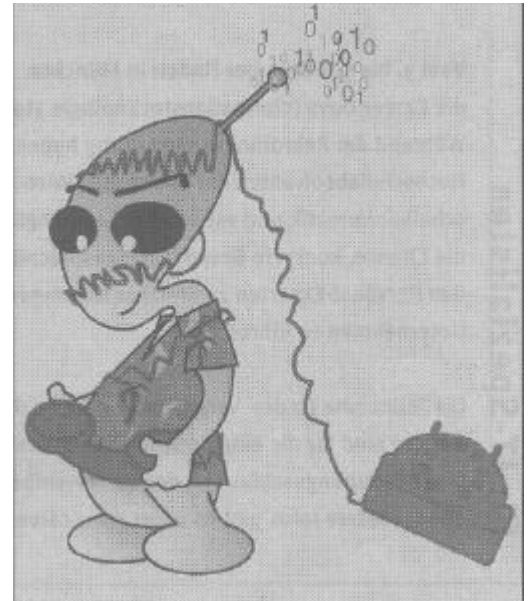
Die Stellensuche über das Internet wird bei Studierenden und Hochschulabsolventen immer beliebter. Die Folge: die Chancen innovativer auf Jobvermittlungsspezialisierten Internetportale High Potentials in ihre Datenbank zu bekommen, steigen. Das Rekrutierungsportal Unigma beispielsweise bringt Bewerber und Unternehmen im Chat zusammen. „Gerade High Potentials wollen mehr über ein Unternehmen und ihren zukünftigen Arbeitsplatz wissen als das, was sie in der Stellenanzeige lesen können“, glaubt Sörn Weiß vom Unigma Vorstand. „Im Chat haben sie die Möglichkeit, detaillierte und teilweise auch kritische Fragen zu stellen.“ Wenn ihnen die Firma zusagt, können sie aus der Anonymität heraustreten und sich konkret bewerben. „Für uns ist das eine unkomplizierte Form, mit High Potentials in Kontakt zu kommen“, bestätigt Konrad Tertilt, Sprecher der SiteForce AG, die mit Bewerbungs-Chats bereits Erfahrungen gesammelt hat.

Allerdings kann der Chat den persönlichen Kontakt nicht ersetzen. „Ob die „Chemie“ zwischen den Gesprächspartnern stimmt, lässt sich in einem virtuellen Gespräch nicht beobachten“, wendet denn auch Volker Haber, Recruitment Teamleader bei Cisco, ein. „Gerade das äußere Erscheinungsbild und die Eloquenz sind aber Faktoren, die bei der Einstellung eines Bewerbers eine entscheidende Rolle spielen.“ Die Internet-Rekrutierungsfirma Wideyes bietet daher zusätzlich die Möglichkeit virtueller Persönlichkeitstests an. „Hierdurch können wir auch Aufschluss über die Softskills gewinnen“, erläutert Lennart Koch, Geschäftsführer von Wideyes Deutschland. Laut Koch liegt das Durchschnittsalter der Onlinebewerber bei 31 Jahren, ihre Gehaltsvorstellungen in der

„Onleins“
stellen
karrierewillige
Studenten
auf die Probe

Regel zwischen 100.000 und 200.000 DM im Jahr.

Eine ganz neue Art des E-Cruitings stellt das virtuelle Assessment-Center „Karrierejagd durchs Netz“ dar, das die Cyquest Internet AG organisiert. „Bei uns wird das Bewerbungsverfahren zu einem lustvollen Online Adventure,“ so Projektleiter sich um einen Platz in einer Wohngemeinschaft, die von sogenannten „Onleins“ bewohnt wird. Diese wiederum müssen sich gegen die dunkle Internet-Macht „Darq“ wehren. Hört sich die Spielidee zunächst eher skurril an, so entpuppt sie sich schnell als von Psychologen und Personalfachleuten gut durchdachtes Assessment-Center, in dem sich die Teilnehmer in den verschiedensten Situationen beweisen müssen. Sie werden von den „Onleins“ mit den unterschiedlichsten Herausforderungen konfrontiert: Wie bei einer Schnitzeljagd muss der Aspirant alles vom Allgemeinbildungstest bis zur berühmten Postkorbübung unter Zeitdruck bewältigen. Auch Hardskills wie IT- oder Sprachkenntnisse werden nicht stur abge-



fragt, sondern in eine spielerische Situation eingebettet. Der positive Effekt für die mitarbeitersuchenden Partnerunternehmen: Um die Aufgaben lösen zu können, müssen die Studenten sich mit deren Websites auseinandersetzen.

Im Ende steht ein umfassendes Bild darüber, wie sich der Teilnehmer in der Arbeitswelt verhalten würde. Das virtuelle Assessment-Center deckt alles ab - von der Sozialkompetenz bis hin zu den analytischen Fähigkeiten. Um den Teilnehmer bei Laune zu halten, soll er nach Tamagochi-Art putzi gePhantasiewesen mit Mohrrüben füttern. Insgesamt wird daraus eine Mischung aus Bewerbung und Spielspaß. Anreiz zur Teilnahme sind nicht nur mögliche Jobangebote, zusätzlich winken den Besten ein Hauptpreis von 50.000 DM und Nebenpreise vom Laptop bis zum Auto. Dass das Spiel bei karrierebewussten Studierenden ankommt, zeigt die hohe Anzahl der Teilnehmer. Beim ersten Mal waren es 9.700. Die nächste Runde startet am 20. November unter www.cyquest.de.