

Spielend zum neuen Job

Bei modernen Einstellungstests beantworten Bewerber keine Fragen, sondern lösen Aufgaben in Computerspielen

VON WEHNER PLUTA

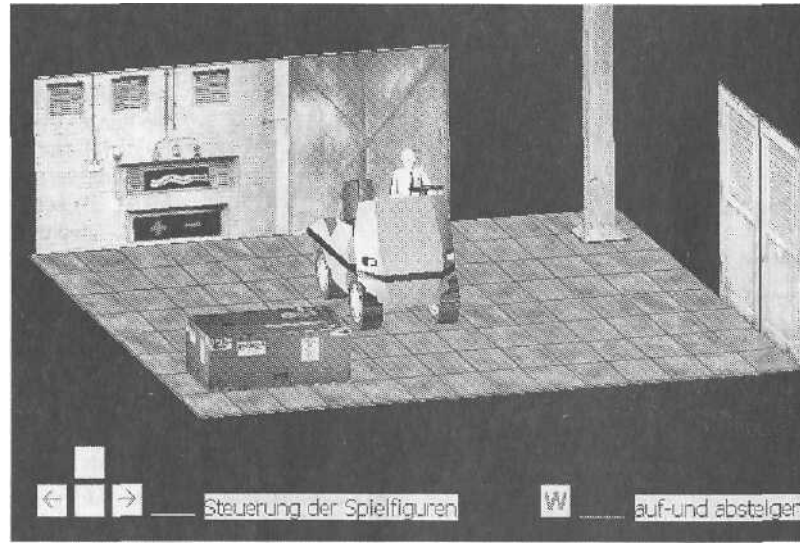
Es ist keine Seltenheit mehr, dass Unternehmen Stellenanzeigen ausschließlich in Online-Jobbörsen schalten. Jetzt nutzen einige Firmen das Internet außerdem dazu, ihre Bewerber besser kennen zu lernen - mit Computerspielen, bei denen die Kandidaten ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen sollen. Recruitment nennt sich diese Mischung aus Rekrutierung und Entertainment.

In den Online-Spielen müssen die Bewerber beispielsweise den Bewohnern einer Spielwelt gegen dunkle Mächte zur Hilfe eilen oder als Berater die Probleme einer fiktiven Stadt lösen. Andere Spiele versetzen den Protagonisten mitten in seine zukünftige Arbeitswelt. So stellt die deutsche Tochter des niederländisch-britischen Lebensmittelkonzerns Unilever ihre Bewerber vor die Aufgabe, eine neue Eissorte zu kreieren. Dazu hat die Firma, die in Deutschland Eis unter dem Markennamen Langnese verkauft, mit dem Hamburger Unternehmen Cyquest eigens die amerikanische Eisfabrik „Ben & Jerry's" als Computermodell nachgebaut.

In solchen Online-Tests sollen Qualifikationen ermittelt werden, die nicht fachspezifisch sind: etwa die Fähigkeit zum strukturierten

Handeln, soziale Kompetenz im Umgang mit Kollegen oder die schnelle Auffassungsgabe. Bei einem multimedialen Einstellungstest der Agentur Regatoo (kurz für Recruitment Game Tool, zu Deutsch Rekrutierungsspiel-Programm) schlüpft der Bewerber beispielsweise in die Rolle eines verirren Ritters, der wieder aus einem Wald finden soll. Versperren ihm umgestürzte Bäume den Weg, muss sich der Ritter daran erinnern, dass er kurz zuvor über eine Axt gestolpert ist. Verspürt sein Pferd Durst, verweigert es den Dienst. Also gilt es, eine Tümpel oder einen Bach zu finden. Warum nicht gleich ein Gefäß mit Wasser füllen, um dieses Problem fürs erste zu erledigen? „Wer diese Zusammenhänge erkennt und danach handelt, zeigt ein strukturiertes, zielgerichtetes Verhalten", sagt Luzi Beyer, Psychologin an der Berliner Humboldt-Universität. Zusammen mit den Programmierern Serjoscha Maerz und Joris Kloska hat sie das Regatoo-Konzept entwickelt.

Während der Ritter durch den Wald reitet, zeichnet das System jede Mausbewegung und jeden Tastendruck auf. Alles ist relevant: Wie lange lesen die Spieler die Handlungsanweisungen für das Szenario? Wie zielgerichtet gehen sie im Wald vor? Probieren sie die Gegenstände zuerst aus



REGATOO.COM

Ob als Arbeiter in einer Werkhalle (wie in diesem Bild) oder als Ritter im Wald - nur wer die Aufgaben gut löst, wird zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

oder legen sie lieber gleich los? Wie oft rufen sie die Hilfefunktion auf? Das große Vorteil im spielerischen Ansatz der digitalen Rekrutierung, ist dabei gar nicht erwünscht. Einstellungstests messen, wie die Leute gern wären und wie sie selbst auch versteckt. „Wir wollen sehen, sehen - nicht, wie sie sich wirklich wie strukturiert sie an die Probleme verhalten", sagt die Psychologin. In herangehen. Finden sie zu schnell der Spielsituation hingegen sei der Weg aus dem Wald, können wir Bewerber ehrlicher und achte weniger ihr Verhalten nicht auswerten", sagt auf sozial erwünschte Beyer. Die Analyse übernimmt der Verhaltensweisen. Beyer: „Wer gefragt Computer, sobald die Bewerber den wird, ob er hilfsbereit ist, wird immer Test abgeschlossen haben. mit Ja antworten.

Ob er aber einer älteren Dame über die Straße hilft, ist eine andere Sache."

Auf den ersten Blick scheinen die Online-Tests vor allem den Personalabteilungen zu nutzen. Unter anderem sparen sie Reisekosten ein, wie das Beispiel Unilever zeigt, wo der Online-Test im April eingeführt wurde. Denn mit dem Test disqualifizieren sich einige Kandidaten bereits, deren Bewerbungsunterlagen einen guten Eindruck machten; nur wenige Bewerber werden zum nächsten Auswahlschritt nach Hamburg eingeladen.

Dennoch ist die Kostenersparnis für Kay Flothow, dem Leiter der Abteilung Einstellung und Entwicklung bei Unilever, nur ein angenehmer Nebeneffekt. „Für uns zählt die Schnelligkeit des Verfahrens und seine positive Ausstrahlung auf unser Image", sagt er. Die Bewerber würden positiv auf den Online-Einstellungstest reagieren. Als großen Pluspunkt werten sie, dass sie bestimmen können, wann sie den Test absolvieren. Flothow: „Dann sind die Bewerber entspannter als bei einem Termin im Unternehmen."

Online-Tests im Internet:
www.regatoo.com www.karrierejagd.de
www.challenge-unlimited.de