

Karrierestart im Internet

Das virtuelle Assessment Center vermittelt Kontakte zu Arbeitgebern

VON CHRISTIAN BUCK

Ab dem 15. Mai eröffnet sich im Internet eine neue Chance für Berufseinsteiger. Dann können Studierende in einem virtuellen Assessment Center mit ihrem Können glänzen, Preise gewinnen und mit möglichen Arbeitgebern in Kontakt kommen. Die Idee dazu stammt von der Hamburger Marketing-Firma Cyquest AG, die mit einem Ansturm von mehr als 10 000 Teilnehmern rechnet. „Das Internet macht es uns möglich, Bewerber über Dialoge besser kennenzulernen“, sagt Cyquest-Chef Joachim Diercks. In „spielerischen Entscheidungssituationen“ müssen sich die Teilnehmer bewähren, und aus den Resultaten erstellt der Cyquest-Computer dann ein Profil des Bewerbers. Zu den getesteten Eigenschaften gehören Motivation, Führungs- und Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität und Auffassungsgabe. Zuvor müssen die Teilnehmer persönliche Daten eingeben, darunter ihre Studienfächer, Noten und Fremdsprachenkenntnisse.

Diercks vergleicht das virtuelle Assessment Center mit einem „Adventure Game“: Beim „Postbotenspiel“ werden die Teilnehmer beispielsweise mit E-Mails bombardiert, und ihre Aufgabe ist es, unter Zeitdruck Prioritäten zu setzen. Andere Spiele ermitteln, wie risikofreudig oder teamfähig ein Teilnehmer ist. Rund zwei Stunden, schätzt Diercks, wird der komplette Durchlauf dauern, er kann aber auch in mehreren Etappen bewältigt werden.

Am Ende der Prozedur ist jeder Bewerber mit ungefähr 60 Merkmalen in einer Datenbank gespeichert. Dem Besten winkt ein Geldpreis von 75 000 Mark, außerdem gibt es Sachpreise im Wert von 25 000 Mark und - ganz zeitgemäß

- Anteile an einem Start-up zu gewinnen. Auch wer nicht gewonnen hat, kann noch auf Belohnung

hoffen: Interessierte Firmen können die Datenbank nach geeigneten Nachwuchskräften durchforsten und erfolgversprechende Talente gezielt ansprechen. Unter den Kooperationspartnern von Cyquest sind Top-Adressen wie BMW, Atecs

Auch im Online Assessment-Center muss der Bewerber seine Soft Skills beweisen



Mannesmann und McKinsey. In Zukunft könnte das System vor allem für die Vorauswahl von Bewerbern eingesetzt werden und damit helfen, gestresste Personalchefs zu entlasten, indem der erste Schritt der Nachwuchssuche ins Internet verlagert wird. „Zwischen 60 und 80 Prozent der Arbeit kann der Computer übernehmen“, glaubt Diercks, „der Rest bleibt dem persönlichen Gespräch vorbehalten.“ Das virtuelle Assessment Center will er zu einer Dauer Einrichtung machen. Zweimal im Jahr, jeweils einige Wochen nach Semesterbeginn, soll künftig der Startschuss für den Karriere Zehnkampf im Internet fallen.

Das Virtual Assessment Center im Internet (ab 15. Mai):

www.cyquest.de