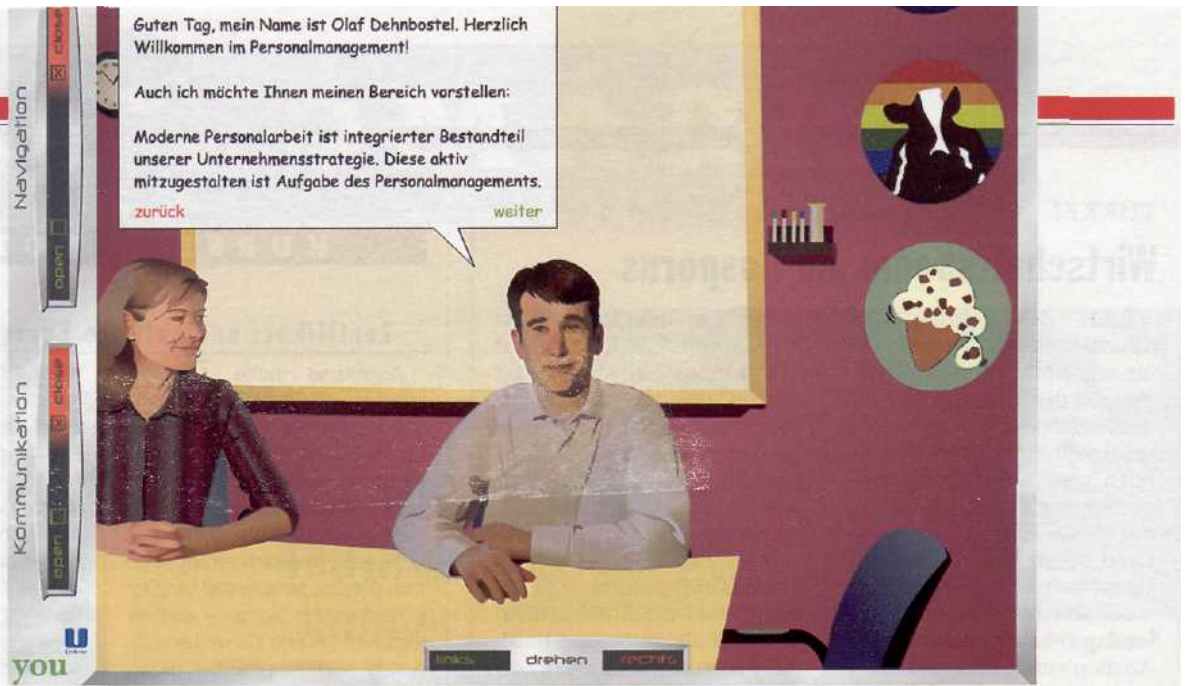


FERNDIAGNOSE
Wer bei Unilever ins Management möchte, muss zunächst am PC seine Fähigkeiten zeigen. Virtuelle Figuren stellen den Kandidaten knifflige Aufgaben



KARRIERE

Virtuelle Eis-Sorte

Mit ausgeklügelten Internet-Tests versuchen Firmen, der Konkurrenz die Nachwuchstalente wegzuschnappen

Der Bewerbungsmarathon endete für Ferry Girra rascher als erwartet. 24 Bewerbungen hatte der frisch diplomierte Wirtschaftsingenieur aus Berlin (Note 1,4) per Post verschickt - aber noch nicht einmal eine Empfangsbestätigung bekommen. Ganz anders seine Online-Vorstellung bei Unilever: Schon nach sechs Tagen bat ihn der Konsumgüterkonzern zum Leistungstest.

Statt wie bisher den Kandidaten für das rund 90-minütige Auswahlverfahren in die Hamburger Zentrale zu laden, musste Girra die Prüfungsaufgaben im Unilever-Schokoladenwerk in Vermont/USA lösen. Der Clou: Der 26-Jährige konnte sich die Anreise sparen - er absolvierte den Test in seiner Souterrainwohnung per Internet.

Als nach eigenen Angaben erstes Großunternehmen setzt Unilever bei der Auswahl seiner künftigen Führungselite auf die Macht der Maschine. Zwar folgen immer mehr Firmen wie Commerzbank, Siemens und Lufthansa dem Trend

zur Online-Bewerbung und teils darin integrierten Leistungstests. Kein Unternehmen schickt seine Bewerber aber so konsequent und ausschließlich ins Internet wie der Lebensmittelkonzern. Ein online-basierter Fragenkatalog leistet bei Unilever in kürzester Zeit das, wofür Bewerber bislang Hunderte von Kilometern anreisen und Psychologen tagelang arbeiten mussten: die Auswahl von Bewerbern. Mit der Verlagerung ins Virtuelle will der Konzern nicht nur Geld sparen, sondern auch Zeit: Wer im Kampf um Talente als Erster die Goldfische aus dem Pool der Bewerber angelt und ihnen einen Job anbietet, hat die besten Chancen auf ihre Zusage.

„Wir sind jetzt um Wochen schneller als unsere Wettbewerber“, frohlockt Kay Flothow, Chef der Nachwuchsförderung. Weil talentierte Managementpersönlichkeiten noch immer Mangelware sind, kann sich heute kaum ein Unternehmen teure Flops bei der Personalauswahl leisten.

Von den jährlich rund 5000 Bewerbern schickt Unilever den nach der Paperform 500 am besten Geeigneten innerhalb weniger Tage den Code zum von dem Hamburger Spezialisten CYQUEST realisierten Online-Test. In der Internet-Prüfung schlüpft der Kandidat in die Rolle eines Mitarbeiters des amerikanischen Ben&Jerry's-Werks. Per Mausclick bewegt sich der Bewerber dort frei in den virtuellen Räumen und löst Tests zur persönlichen Leistungsfähigkeit, aber auch Aufgaben in Managementbereichen wie Absatz, Finanzen und Personal. So muss der Kandidat beispielsweise eine Eis-Sorte für den nächsten Sommer konzipieren oder als Finanzierungsprobleme getarnte Rechentüfteleien absolvieren. Wer nicht wirklich gut abschneidet, ist aus dem Rennen. Im Schnitt erklimmen 250 Kandidaten die nächste Stufe: das Telefoninterview. Jeder zweite von ihnen reist dann tatsächlich zu Unilever und versucht, im endgültigen Auswahlverfahren (Assessment), eine von 40 Stellen zu ergattern.

Ferry Girra war einer von ihnen: „Ich hatte noch nicht einmal meinen Rechner runtergefahren, da rief bereits die Personalabteilung an.“ Schon wenige Wochen nach seiner Erstbewerbung per Mausclick hatte er seinen Vertrag in der Tasche. Im Juli beginnt seine Trainee-Ausbildung.

SCHNELLER ZUGRIFF

Ferry Girra erhielt den erhofften Anruf von der Personalabteilung, schon kurz nachdem er den Online-Test zurückgeschickt hatte

