

Der virtuelle Kandidat



Trotz Auslese per Internet: Am Ende entscheidet das reale Gespräch.

Andrea Pawlik

Das persönliche Bewerbungsgespräch ist noch immer das zuverlässigste Auswahlinstrument. Da stimmen Wissenschaftler, Unternehmen und Berater überein. „Nichts kann ein gutes Bewerbungsgespräch oder ein Assessment Center ersetzen“, sagt Matthias A. Grimm, Diplom-Psychologe und Inhaber des Hamburger Beratungsunternehmens PED. Und doch: In der Bewerberauswahl tut sich was.

„Viele Unternehmen gehen neue Wege“, hat Bernd-Friedrich Voigt festgestellt, Psychologe am Lehrstuhl für Organisation und Personalwesen der Uni Potsdam. „Es hängt davon ab, ob man es sich finanziell leisten kann, ob Kapazität und Know-how im Unternehmen vorhanden sind.“ Der geläufigste Weg ist das E-Recruiting, in seiner Häufigkeit schon fast wieder klassisch zu nennen. Die Internet-Karriereseiten der Unternehmen gehören dazu, das Schalten von Stellenanzeigen in Jobbörsen, das Nutzen von Datenbanken,

in denen Bewerber ihre Lebensläufe hinterlassen. Konsequenz ist Unilever: Seit 2003 werden Bewerbungen nur noch online angenommen. Siemens: „Wir befinden uns zur Zeit in einem gleitenden Übergang“, sagt Pressesprecher Karlheinz Groebmair. In Kürze werden auch in seinem Haus nur noch Online-Bewerbungen akzeptiert.

„Doch wirklich innovativ ist erst das Recruitainment“, erklärt Wissenschaftler Voigt. „es wird seit drei, vier Jahren eingesetzt.“ Recruitainment? Ein Kunstwort aus den neu-

deutschen Begriffen Recruiting und Entertainment. Bewerber sollen auf spielerische Art angesprochen werden. Etwa mit der „Karrierejagd“ des Hamburger Unternehmens Cyquest, einem Trendsetter: Im Herbst geht das Online-Spiel ins fünfte Jahr.

„Bei der Karrierejagd wird eine Geschichte erzählt, in der die Teilnehmer Aufgaben lösen“, erklärt Joachim Diercks, Geschäftsführer von Cyquest. Diese Aufgaben führen den Spieler mal auf die Karriereseiten der teilnehmenden Unternehmen - zur Zeit unter an-

derem Allianz und PricewaterhouseCoopers ~, mal muß er sich Assessment-Center-Übungen wie Postkorb und Business Case stellen. „Im Anschluß bekommen die Teilnehmer ihre Ergebnisse“, sagt Diercks. Und die Unternehmen erhalten Zugang zu einer Datenbank, in der sie die anonymisierten Profile und Spielergebnisse nach interessanten Kandidaten durchforsten können. Berufserfahrenen Mittvierzigern kann man damit nicht kommen. „So etwas spricht vor allem internetaffine Berufseinsteiger an“,

weiß Bernd-Friedrich Voigt. Genau wie das E- oder Online-Assessment, der zweite Trend in der Bewerberauswahl. „Mit Hilfe eignungsdiagnostischer Verfahren trifft man eine Vorauswahl“, erläutert Cyquest-Chef Diercks. „Unique.st“ ist ein solches E-Assessment. Unilever setzt es ein bei der Suche nach Trainees. Den Code zur Teilnahme erhalten interessante Kandidaten nach Sichtung der Online-Bewerbungen. „Das Assessment ist ein kognitiver Leistungstest, wie er schon seit Jahren eingesetzt wird - nur diesmal online“, sagt Dr. Kay Flothow, Leiter Peopleservices bei Unilever.

Sehr populär ist dieses Verfahren noch nicht. „Realisierte Online-Assessment-Projekte in Deutschland kann man an zwei Händen abzählen“, sagt Cyquest-Chef Diercks. 2006, schätzt er, würden wohl 15 bis 20 weitere eingesetzt. Erklärtes Ziel der E-Assessments: ohne hohe Kosten und großen Aufwand die riesigen Bewerberscharen in den Griff zu bekommen. Außerdem zeigt das Unternehmen damit: Wir sind ein innovativer, attraktiver Arbeitgeber. „Zukünftig werden E-Assessments auch häufiger im Bereich der Berufserfahrenen eingesetzt“, prognostiziert Diercks.

Doch im Moment dienen alle Online-Verfahren der Vorauswahl von Nachwuchskräften. Grit Seidel, Mitarbeiterin im Bereich Human Resources und Development von Mummert Consulting, sieht darum auch zukünftig keine Chance für E-Assessments in ihrem Unternehmen. Sie sagt: „Wir haben uns ganz bewußt gegen eine Vorauswahl per Maschine entschieden, weil wir berufserfahrene Mitarbeiter suchen.“ Vorauswahl findet bei Mummert telefonisch statt.

Und damit liegt das Unternehmen auch in einem Trend - zwar in keinem virtuellen, doch auch in der „realen“ Bewerberauswahl gibt es so etwas noch. Michael Lucas, Inhaber des gleichnamigen Beratungsunternehmens, stellt fest, daß Firmen die Vorabauswahl per Telefon immer häufiger und bereitwilliger einsetzen. Ziel: Reisekosten und Zeit sparen. „Außerdem kann man sich schnell einen Eindruck machen, wie jemand nach außen wirkt, etwa wenn er Kundenkontakt haben soll.“ Vor allem bei größeren Unternehmen greife man inzwischen gern zum Telefonhörer.

Doch egal, wie die Vorauswahl gestaltet wird, letzte Entscheidungsinstanz ist und bleibt das persönliche Gespräch von Angesicht zu Angesicht. Auch bei Unilever steht es am Ende des Bewerbungsprozesses. Kay Flothow: „Der virtuelle Weg erleichtert uns die Vorauswahl, doch die endgültige Entscheidung fällt immer im Interview.“