

Managementaufgaben werden online gelöst

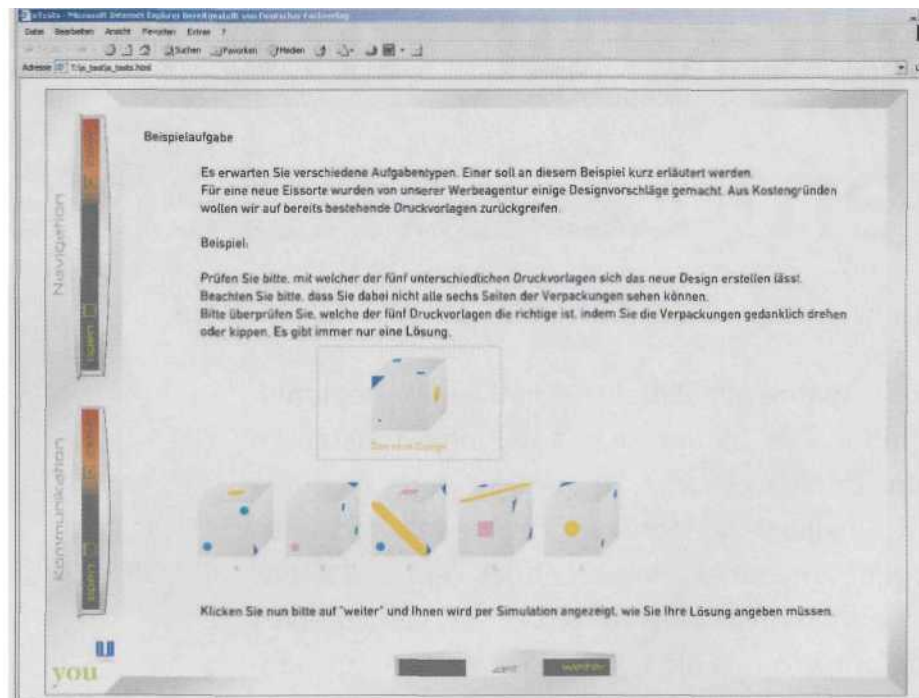
Unilever spart Zeit und Kosten durch webbasiertes Auswahlverfahren - Praktikanten und High Potentials online testen

Hamburg, 22. Juli. Als erstes Unternehmen in Deutschland hat Unilever einen internetbasierten Test in sein Auswahlverfahren eingebunden: Seit April durchlaufen alle Bewerber, die beim Konsumgüterhersteller an dem Nachwuchsprogramm „UniTrain“ teilnehmen möchten, das Online-Verfahren „unique.st“.

Vorbei sind die Zeiten, wo Bewerber nach Hamburg oder sogar ins Ausland zur Bewerbungsvorrunde bei Unilever eingeladen wurden. Der Kandidat musste je nach Wohnort lange Reisezeiten in Kauf nehmen. Die Auslagen dafür übernahm der Konsumgüterhersteller. Das erste Auswahlverfahren dauert heute eine Stunde und ist bequem vom eigenen Computer aus zu erledigen.

„Unique.st“ ist ein Verfahren, mit dessen Hilfe Unilever geeignete Kandidaten schnell und vor allem kostengünstig identifizieren kann: Allein für das Nachwuchsprogramm „UniTrain“ will der Konzern jährlich über 75 000 Büro sparen und dabei gleichzeitig zentrale Botschaften des eigenen Personalmarketings transportieren. Leistungstests werden seit Mitte April ausschließlich über das Internet abgewickelt. Und das mit Erfolg: Nach den Worten von Nikola Kopping, zuständig für die Bewerberauswahl für „UniTrain“, den Direkteinstieg für Studenten und Hochschulabsolventen bei Unilever, sind die Teilnehmer begeistert. Die Testfragen, inhaltlich weitestgehend identisch mit denen der früheren Prüfungen, sind zusätzlich in eine Unilever-Story eingebunden. Die Kandidaten schlüpfen in die Rolle eines Unilever-Mitarbeiters im Stammwerk des Unternehmens im US-Bundesstaat Vermont. Hier sollen sie die neue Eiskrem-Sorte „Indian Summer“ für die nächste Saison entwickeln. Dabei begegnen ihnen virtuelle Angestellte, die sie für die Tests instruieren. Zudem wird die numerische, verbale und räumliche Denkfähigkeit getestet. Softskills überprüft Unilever nicht. „Wir halten nichts davon, diese Eigenschaften mit Hilfe eines anonymen, standardisierten Verfahrens zu testen“, erklärt Nikola Kopping.

Rund 200 Bewerber haben inzwischen teilgenommen. Psychologin Nikola Kopping hat diesen Test für die Auswahl von High Potentials mitentwickelt. Angewendet wird er parallel für Praktikanten und Trainees. Selbst diejenigen



Gefragt: Eine der Aufgaben beschäftigt sich mit der Gestaltung von Eisverpackungen.

Abb.: Unilever

Kandidaten, die die erste Auswahlhürde nicht genommen haben, profitieren von Unilever ist mit dem Ergebnis zufrieden: dem Test. Als ein Screeninginstrument „Wir gewähren der Zielgruppe intensive für Unilever wird dann zwar auch kein Einblicke in die Karrierewelt bei weiteres Interview geführt. Allerdings Unilever und positionieren uns mit der können sie die Gründe für ihr Scheitern Vorauswahl per E-Test als besonders telefonisch erfragen. „Gerade für künftige fortschrittliches und attraktives Unter- Bewerbungen bei anderen Unternehmungen“, so Kay Flothow, Head of Re-



Fortschrittlich:
Kay Flothow präsentiert Unilever als attraktives Unternehmen.
Fotos: Unilever



Zufrieden: Nikola Kopping lässt selbst gescheiterte Bewerber von dem Test profitieren.

cruitment & Development bei Unilever. Die Gründe für Unilever, das Online-Verfahren zusammen mit dem Spezialisten für Online-Assessments Cyquest zu entwickeln, waren die, die eigene Einstellungspraxis effektiver und für Bewerber attraktiver zu gestalten. Das sei gelungen. „Der gesamte Prozess vom Eingang der Bewerbung bis zur Zusage dauert im Idealfall eine Woche,“ so Flothow.

Je nach Qualifikation lädt Unilever durchschnittlich jeden zehnten Absender aller eingehenden Bewerbungen ein, an dem Internet-Assessment teilzunehmen. Bei Erfolg erhalten die künftigen High Potentials einen Link zum Testverfahren mit Zugangscode. Dann haben sie zwei Wochen Zeit, den Test zu absolvieren. Er kann individuell durchgeführt werden. Allerdings werden Zeiträume angegeben, in denen bei eventuellen Problemen ein technischer Support zur Verfügung steht. Etwa die Hälfte aller Teilnehmer besteht den Test und nimmt an einem anschließenden telefonischen Interview teil, das auch einen englischen Teil beinhaltet. „Bestätigt sich der positive Eindruck, laden wir zum Live-Assessment ein.“ Auf dieser Entscheidungsgrundlage, so Flothow, werden High Potentials bei Unilever eingestellt.

Von üblichen Auswahlverfahren unterscheidet sich der Test darin, dass ohne Beobachtung von zu Hause aus geprüft wird, so Kopping. Um auszuschließen, dass ein Kandidat die Online-Prüfung mehrmals wiederholt, gibt es mehrere Parallelversionen. Einige „Sicherheitsmechanismen“ sorgen dafür, das Risiko der Fremdhilfe zu minimieren.

Sollte die Datenübertragung abbrechen, wird der Teilnehmer an die Stelle zurückgesetzt, an der die Verbindung unterbrochen wurde. Die Zeit für die einzelnen Fragen ist wie bei jeder anderen Prüfung begrenzt, wird aber vorher bekannt gegeben.

Heike Balzer-Drohner