

unique.st - eine neue Erfolgsgeschichte

Vielversprechende Personalauswahl über das Internet

Unilever hat es bereits: eAssessment. Betrachtet man den daraus für Unternehmen wie Bewerber entstehenden Kosten- und Zeitvorteil, so ist davon auszugehen, dass sich

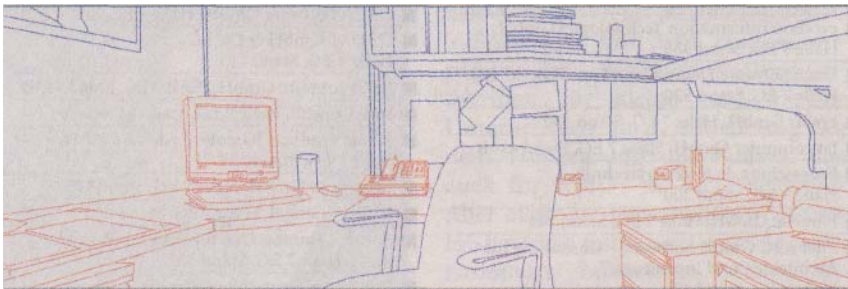
berufsrelevanter Dimensionen wurden dabei die Faktoren berücksichtigt, die ein valides und auf die Anforderungen von Unilever zugeschnittenes Programm ermöglichen.

Ort eingeladen. So schafft es Unilever, in sehr kurzer Zeit aus 5000 Bewerbern 40 auszuwählen. „Während die Bewerber bei einigen Unternehmen teilweise erst nach vier Wochen - wenn überhaupt - die Nachricht erhalten, dass ihre Bewerbungsunterlagen eingegangen sind, benötigen wir schon für das Screening der Unterlagen nur ein bis zwei Tage. So schaffen wir es, geeigneten Bewerbern im Idealfall schon nach einer Woche einen Arbeitsvertrag vorlegen zu können“, erklärt Dr. Kay Flothow, verantwortlich für unique.st bei Unilever. Und gerade im Kampf um die sogenannten High Potentials ist dieser Zeitfaktor wichtig.

Betritt man unique.st, so befindet man sich in der Eingangshalle von Ben & Jerry's Werk in Vermont, USA, und wird dort von Dagmar Rehfeld, der Personalmanagerin bei Unilever, begrüßt. Alle Personen und Räume sind dabei originalgetreu nachgebildet. Nach einer kurzen Einführung in das Navigations- und das Kommunikationssystem der Anwendung wird der Bewerber in den Konferenzraum geschickt, wo die Aufgaben beginnen. Zunächst werden in fünf Einzeltests das numerische, das verbale und das räumliche Denkvermögen der Kandidaten geprüft. Anschließend muss sich der Bewerber in einer typischen Berufssituation bewähren, bevor auch noch Unilever-spezifische Softskills mit eigens entwickelten, weiteren simulativen Verfahren gemessen werden. So soll der „Fit“ des Bewerbers mit den unternehmensindividuellen Anforderungen sicher gestellt werden.

Da das eAssessment sehr benutzerfreundlich gestaltet ist, gibt es bei der Anwendung keine Probleme. Und wenn doch, dann hilft eine Hotline problemlos weiter. So wird das Personalmarketing perfekt abgerundet,

jw



So sieht die Virtualisierung (unten) der Originalschauplätze (oben) aus, in denen sich der Bewerber bei unique.st bewegt.

diese Art der

Personalauswahl auch im Mittelstand durchsetzen wird. eAssessment meint den Einsatz simulativer Testverfahren der Eignungsdiagnostik über das Internet. An dieser Möglichkeit interessiert, setzte sich Nikolina Kopping, Recruitment Specialist bei Unilever, mit den Hamburger Firmen Cyquest und webadelic.de zusammen, die gemeinsam in nur sechs Monaten die eAssessment-Anwendung „unique.st“ entwickelten. Für die Aufgabenkonstruktion und die Bestimmung

Unilever setzt ein vierstufiges Personalauswahlverfahren ein: Zunächst füllen Bewerber einen Online-Bewerbungsbogen aus. Erscheint ein Kandidat aufgrund dieser Daten als interessant, so erhält er die Zugangsdaten für das eAssessment, den kognitiven Leistungstest im Internet, den er dann jederzeit von zu Hause aus machen kann. Wer auch hier erfolgreich abschneidet, wird zunächst zu einem Telefoninterview und bei weiterem Erfolg zu einem Assessmentcenter vor

[Weitere Informationen
www.recruitment.de](http://www.recruitment.de)