



Spielend zum Job

Mit raffinierten Cybersimulationen suchen Firmen nach jungen Nachwuchskräften und High Potentials.

Mehr als 3800 Meter unter dem Meer befindet sich ein Rätsel aus einer anderen Welt. Vor Neufundland, im dunklen

Wrack der Titanic, ruht ein sagenhaftes Geheimnis. Dort liegt seit 90 Jahren die „Xtelligence“ - eine von Außerirdischen konstruierte Datenverarbeitungsmaschine, die der Menschheit des dritten Jahrtausends ungeahnte Möglichkeiten erschließen könnte.

Was wie das Drehbuch zu einem Hollywoodfilm klingt, ist die virtuelle Onlinesimulation Mission!Telligence des IT-Beratungsunternehmens CSC Ploenzke in Kiedrich bei Frankfurt. Mit dem Internet-spiel begeben sich die Consultants seit jüngstem auf die Jagd nach IT-Nachwuchs (www.cscploenzke.de). Dabei sitzen die potenziellen neuen Mitarbeiter nicht in irgendeinem Assessmentcenter, sondern zu Hause vor ihrem Computer und lösen entweder allein oder im Team knif-

lige Fragen und Aufgaben.

Web-Recruiting via Onlinesimulationen hat Zukunft. Das glaubt man nicht nur bei Ploenzke. Denn die spielerische Art der Personalwerbung hat den großen Vorteil, dass sie gegenüber der simplen Fragebogenauslese auch Personen anlockt, die sich sonst nicht bei einem bestimmten Unternehmen beworben hätten. Der Siemens-Konzern erkannte die Anzie-

hungskraft von Onlinesimulationen als einer der Ersten und ging mit seinem Spiel Challenge Unlimited (www.infochallenge-unlimited.com) im Juni vergangenen Jahres ins Netz und auf Mitarbeitersuche. Ähnlich wie bei Ploenzke wird der Spieler auf Abenteuerreise geschickt und in der Stadt der Zukunft - Nouvopolis - als Cyberconsultant mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert.

Neben Spiel und Spannung geht es ganz nebenbei zur Sache. Nouvopolis-Mitreisende werden nach dem Lebenslauf gefragt und immer wieder mit Fragen und Aufgaben aus dem Arbeitsalltag konfrontiert: Wie geht der Spieler mit Vorgesetzten um? Was hält er von Teamarbeit? Und wo liegen die eigenen Stärken und Schwächen. „Team- und Lernfähigkeit, Entscheidungsfreude, Ergebnis- und Kundenorientierung der einzelnen Kandidaten waren uns dabei besonders wichtig“,

sagt Martin Förster, zuständiger Projektleiter bei Siemens.

Über eine mangelnde Beteiligung kann Förster nicht klagen - im Gegenteil: Insgesamt 13 000 virtuelle Berater vagabundierten durch die Cyberwelt von Nouvopolis, immerhin

**RECRUITING VIA WEB:
Persönlichkeitsprofil
durch Spurensuche**



10500 schalteten schließlich ihr erspieltes Profil den Siemensianern frei. Danach wurden mit fast 500 Kandidaten Bewerbungsgespräche geführt von denen wiederum knapp 40 einen Anstellungsvertrag erhielten. „Der Aufwand für das Projekt hat sich gelohnt“, bestätigt Förster, der allerdings über die Kosten „nichts sagen“ will.

Im November dieses Jahres soll der zweite Teil des virtuellen Abenteuers starten. Bis dahin wird noch eifrig an der Simulation gefeilt. „Denkbar sind dann auch stellenbezogene Tests“, sagt Förster.

Der Entwickler des Testverfahrens Professor Heinrich Wottawa, Leiter des Instituts für Methodenlehre, Diagnostik und Evaluation an der Ruhr-Universität Bochum sieht das virtuelle Assessmentcenter aber nur als ergänzende Entschei-

dem Unternehmen, sondern gleich bei einer Hand voll Firmen. Beteiligt sind unter anderen VW, Viag Interkom und die Unternehmensberater von PriceWaterhouseCoopers. Cyquest sammelt die Bewerberprofile und gibt diese, wenn der Mitspieler damit einverstanden ist, an die jeweiligen Unternehmen weiter.

Die Simulation ist genau das Richtige für Comicfreaks. Wer sich auf diese Plattform einklickt, muss den „Onleins“ helfen. Sie werden von einer dunklen Organisation im Netz bedroht, die versucht, die Macht über die Datenströme zu gewinnen. Die Onleins sind ein neugieriges Völkchen, das während des Spiels ständig Fragen stellt und nach Ratschlägen verlangt. Zusammen mit den Onleins muss der Spieler einige Abenteuer bestehen und Aufgaben lösen. Geschickt wird er dabei auf die Internetseiten der beteiligten Unternehmen gelotst. Nur dort findet er die gesuchten Informationen. „Gleichzeitig kann er sich einen ersten Einblick in die Karrieremöglichkeiten des jeweiligen Unternehmens verschaffen“, sagt Tim Jägeler, Projektleiter der virtuellen Karrierejagd bei Cyquest.

„Der Trend geht zu einer Bewerbervorauswahl im Internet, weil sich für die Unternehmen so die Zeit- und Kostenaufwendungen minimieren lassen“, glaubt Jägeler. Der Bewerber muss für die erste Auswahl weder anreisen noch das Unternehmen wertvolle Arbeitszeit seiner Mitarbeiter für ein Gespräch reservieren. „So werden ungeeignete Bewerber sofort aussortiert“, sagt Testexperte Wottawa. Zu einem Gespräch wird nur noch der eingeladen, dessen Profil auf die ausgeschriebene Arbeitsstelle passt.

Die ZF Friedrichshafen ist noch einen Schritt weiter. Die potenziellen Bewerber tummeln sich nicht in einer Scheinwelt, sondern nehmen gleich an einer realen Projektarbeit im Internet teil (www.zf-group.de). Nach Abgabe der Projektarbeit gehen alle Teilnehmer in Klausur. Dabei führt jeder Bewerber eine Prozessanalyse durch und reflektiert seine Rolle im virtuellen Team.

Die Personalverantwortlichen bei ZF haben jederzeit Einsicht in die Gruppenräume der Teams und gewinnen so einen Eindruck über die Bewerber. Wert legen sie vor allem auf Kandidaten, die bei der Lösung einer Problemstellung entscheidende Impulse geben und gleichzeitig auch die Fähigkeit besitzen, selbstkritisch ihre eigene Rolle zu hinterfragen.

Auch wer das Geheimnis um „Xtelligence“ in der Titanic löst, hat nur den ersten Schritt getan - einen entscheidenden aber. Immerhin dürfen die Gewinner der Expedition zur Titanic mit CSC Ploenzke wirklich abtauchen - während einer Nautikwoche auf Mallorca. Erste Vertragsverhandlungen inklusive.

CHRISTOPH KLING



CYQUEST COMICFIGUR ONLEINS Per Computer und Mausclick zum Unternehmen

dungshilfe. „Ersetzen kann es ein persönliches Gespräch nicht.“ Zwar könnten viele Fähigkeiten der Bewerber über das Internet getestet werden, Eigenschaften wie Ausdrucksfähigkeit und das Verhalten in Verhandlungssituationen seien nur im direkten Gespräch erkennbar. „Das gilt auch für einen ganz wichtigen Punkt, der nicht selten über die Einstellung entscheidet - die Sympathie“, sagt Förster. Ein weiteres Problem der Onlinerekrutierung ist die Authentizität der Mitspieler. Denn wer wirklich am Computer sitzt und die Aufgaben löst, kann nicht zweifelsfrei festgestellt werden.

Wer bei der „Karrierejagd durchs Netz“ (www.cyquest.de) der Cyquest Internet AG teilnimmt, bewirbt sich nicht bei