

Spielend zum neuen Job mit Recruitainment

Immer mehr Firmen testen ihre Bewerber mit Spiel, Spaß und Spannung auf ihre Tauglichkeit. Denn klassische Einstellungsverfahren fruchten nicht mehr, gerade bei Absolventen und Young Professionals in technischen Berufen. Sie fühlen sich eher von „Recruitainment“ angesprochen. Doch zu spaßig sollte niemand die Sache angehen.

Chris Löwer

VDI nachrichten, Berlin, 12. 10. 12, cer

Sie sind jung, sehen hip aus und grillen prozessoptimiert. Die Brutler nennen sich „BackboneGriller“, „SCRUMpisFryer“ oder „FileSteakMaster“. Schräge Namen, doch sie passen zu den begehrten Nachwuchswachst-ITlern, die sich zum „Java-BBQ“ getroffen haben. Fernsehkoch Ralf Jakumeit wacht über die kulinarische Güte des 3-Gänge-Menüs. Die Herren aus der IT- und Personalabteilung der veranstaltenden Firma beäugen, wie sich die jungen Leute beim digital durchdachten Grillen machen, was mit kleinen Entwickleraufgaben garniert ist, fachsimpeln ein wenig und beschnuppern sich gegenseitig. Zwischen Hauptgang und Dessert wird dann noch ein Fachvortrag kredenzt.

So gewinnt man rare Fachkräfte heute. Das Ganze nennt sich dann Recruitainment (siehe Kasten).

Die Idee, zwischen Menügängen einen Mordfall aufzulösen, kennt man aus Restaurants. Nun hat das Berliner Unternehmen Young Targets sie für die launige Personalsuche aufgebohrt.



Teamarbeit mal anders: Firmen greifen gern zu neuen „Recruitainment“-Verfahren. Foto: Fotolia

Das zwanglose Gespräch beim Dinieren ersetzt das Bewerbungsgespräch, und der clever gelöste Mordfall den Einstellungstest – denn der Täter hinterlässt digitale Spuren wie Logfiles, fehlerhafte Algorithmen und verschlüsselte Botschaften. Während der Ermittlungsarbeit sagt sogar der Chef des Personal suchenden Unternehmens als „Zeuge“ aus. „Die Firmen präsentieren sich spielerisch und profilieren sich auf fachlicher Ebene“, erklärt Lutz Leichsenring, Geschäftsführer der Firma Young Targets. „Ziel ist nicht, junge Leute zu bespaßen.“

Spaß darf es trotzdem machen. Umso besser, wenn danach von einem coolen Event getwittert wird. Gleichwohl müssen sich die Aspiranten vorher einem kleinen Online-Test unterziehen, damit die richtigen

Teilnehmer herausdestilliert werden. Die technischen Voraussetzungen an die IT-Experten werden von den ausrichtenden Unternehmen in Vorfeld definiert.

Mitunter schickt Young Targets auch technische Vertriebler auf der Suche nach einem neuen Job mit dem potenziellen Arbeitgeber zum Crossgolfen nach Barcelona oder Mallorca, um bei wilden Abschlägen in die Pampa zwanglos ins Gespräch zu kommen. Oder auch beim Geocaching, der digitalen Schnitzeljagd.

Technische Vertriebler werden mit dem potenziellen Arbeitgeber zum Golfen nach Mallorca geschickt

Leichsenrings Erfahrung: „Zwar eignet sich dieser Weg für alle Berufsgruppen, doch ITler und Ingenieure

lockt besonders der spielerische Ansatz.“ Außerdem hätte man es mit einer Generation zu tun, die sich zunehmend weniger durch Marketingbotschaften ködern lässt, sondern über Inhalte und eine intelligente Ansprache.

Es scheint, als stoße klassisches Recruiting an seine Grenzen. „Die aktuelle Situation speziell auf dem deutschen Arbeitsmarkt mit der Mischung aus demografischem Wandel, Fachkräftemangel, den selbstbewussten Werten der Generation Y und dem Einfluss von Social Media in Kombination mit dem globalen Megatrend ‚Gamification‘ befeuert das Thema Recruitainment enorm“, analysiert Joachim Diercks, Geschäftsführer der Hamburger Cyquest GmbH, einem auf Online-Rekrutierungsspielen spezialisierten Unternehmen. Von der Luft-

hansa über Audi und Dell bis zu den Wieland-Werken wird mittlerweile Recruitainment eingesetzt. „Das ist definitiv kein Modethema“, unterstreicht Diercks, „Die grundlegenden Vorteile, die in diesem Ansatz stecken, sind einfach zu groß.“

Unternehmen profitieren davon, dass ihre Arbeitgebermarke positiv in Erscheinung tritt, sie zwanglos gute Bewerber aussieben können und gerade bei reinen Online-Assessments Geld und Zeit sparen. Diercks: „Jede unpassende Bewerbung, die nicht eingeht, spart enorm Ressourcen. Jede Bewerbung, die kommt, weil sich jemand bestärkt darin sieht, sich bewerben zu wollen, steigert die Chance, dass letztlich mehr passende Kandidaten dabei sind.“ Schon von der ersten Minute an sind Be-

werber gezwungen, sich intensiv mit einem Unternehmen auseinanderzusetzen. Außerdem werden bereits online direkte Einblicke in Arbeitsabläufe und Produkte ermöglicht, was den Arbeitgeber transparent und nahbar macht.

Davon profitiert wiederum der Bewerber, dem sich außerdem eine weniger förmliche Art des Antichambrierens eröffnet. Eine Win-Win-Situation: „Die Akzeptanz des Tests wächst unheimlich und die Testgüte steigt, weil das Verfahren entstressend auf den Kandidaten wirkt, wodurch dieser dichter an sein eigentliches Leistungspotenzial herankommt“, sagt Diercks.

So verlieren klassische Assessment Center ihren Schrecken. Mit Recruitainment knüpfen Personaler bei Ingenieuren gezielt an

RECRUITAINMENT

Wer hat's erfunden?

- Das Recruiting verschmilzt mit Entertainment. „Dieser kreative Ansatz richtet sich vor allem an Studenten, Absolventen und Young Professionals im Alter von 18 bis 35 Jahren, die auf der Suche nach einem anspruchsvollen Job sind, der oft ein hohes technisches Verständnis erfordert“, erklärt Lutz Leichsenring, Geschäftsführer der Firma Young Targets. Die Berliner reklamieren für sich, das Recruitainment erfunden zu haben. Zumindest haben sie das Java BBQ erfunden. C.L.

deren Lust zum Tüfteln an, bemerkt Diercks: „Gibt man der Zielgruppe ein technisches Rätsel zu lösen und belohnt sie beispielsweise mit einem Besuch des Labors oder einem Treffen mit dem Entwicklungsvorstand, hat man schon ein Recruitainment-Format geschaf-

fen, das bei Ingenieuren sehr gut ziehen kann.“

Reine Online-Rekrutierung kann und wird es nicht geben. „Die Einstellung wird am Ende persönlich vorgenommen“, sagt Leichsenring. Und auch nicht beim Crossgolfen auf Malle. Allerdings wird sich in Zeiten des Fachkräftemangels der Weg deutlich wandeln müssen, hin zu spielerisch-simulativen Ansätzen. Wobei Jobaspiranten geraten ist, nicht zu lax an die Sache heranzugehen. Auch nicht in der Vorrunde bei einem Online-Spiel zur Qualifizierung. Denn wer dabei keine gute Figur macht, wird oft keine Chance auf ein zweites Mal erhalten – da ist Schluss mit lustig.

INFO

- www.young-targets.com



Intelligente Sensorik.
Ihr Instinkt.

Das Absolventenprogramm SensorING. Ihr Einstieg bei SICK.

Wenn sich technische Faszination und menschliche Inspiration verbinden, entsteht Zukunft. Ihre Zukunft: Steigen Sie ein mit einem Hochschulabschluss der Ingenieur- oder Naturwissenschaften, der Mathematik oder Informationstechnologie. Gestalten Sie mit uns richtungsweisende Lösungen für die Fabrik-, Logistik- und Prozessautomation. Bei SICK arbeiten Sie selbstständig und übernehmen schon früh Verantwortung. Sie lernen unterschiedliche Bereiche kennen – national und international. Mit über 5.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und fast 50 Tochtergesellschaften und Beteiligungen gehören wir weltweit zu den Markt- und Technologieführern in der Sensorelektronik. Wir haben noch viel vor. Sie sollten dabei sein. **Ihre Ideen zählen.**



www.sick.com/karriere

SICK
Sensor Intelligence.