

That's Recrutainment!

Personalsuche online: Mit Simulationen und Spielen im Netz testen Arbeitgeber Job-Kandidaten

VON CONSTANTIN GILLIES

Panik im Internet! Eine dunkle Macht namens DARQ versucht, die Kontrolle an sich zu reißen. Nur die Onleins können sie noch stoppen. Das sind putzige Wesen mit Kulleraugen, die die Surfer auf ihren Reisen im Netz beschützen. Doch im Moment brauchen die Onleins selbst Hilfe: Ein DARQ-Spion wurde in ihre WG eingeschleust. Und nur zusammen mit der Netzgemeinde können sie die Attacke abwehren.

Nein, das ist kein Einschlafmärchen für Netkids. Auch kein

unter anderem gegen das Vorurteil des oberflächlichen Beautybusiness angehen. „Wir möchten den Studenten zeigen, dass bei uns Strategie eine große Rolle spielt“, sagt Philippe Louvet aus der Pariser Konzernzentrale. Der Director of International Recruitment besteht darauf, dass das Spiel kein reines Rekrutierungswerkzeug ist. Aber natürlich wolle man die jeweiligen Landesgewinner auch persönlich kennen lernen.

Und das kommt auf die Teilnehmer der „e-Strat-Challenge“ zu:

Es gilt ein fiktives Kosmetikunternehmens fit für die New Econo-

my zu machen. Halt! Das klingt ja fast, als wolle L'Oréal die Netzgemeinde als kostenlosen Strategieberater missbrauchen. „Wir werden keine Ideen der Teilnehmer

Spiele und Informationen:

www.karrierejagd.de
www.e-stratoreal.com
www.cyquest.de

neuer Teil der StarWars-Reihe. Es steckt frei nach Schiller - „hoher Sinn im kindischen Spiel“: Wer den Onleins tatkräftig hilft, kann einen Job gewinnen: bei Audi, VW, PriceWa

Unternehmen profitieren enorm von den Online-Karrierespielen: Die Kosten für Cyberbewerber gehen gegen Null, wenn die Anzahl der Teilnehmer nur groß genug ist.

klauen“, versichert Philippe Louvet, „so viele Daten könnten wir ohnehin nicht auswerten.“ Aber auch ohne Idee-klau profitieren die Unternehmen enorm von den Onlinespielen - besonders die Personaler. Sie brauchen keine Stapel von On- und Offlinebewerbungen mehr zu durchforsten. Beim Cybertest werden alle Lebensläufe systematisch erfasst und die Bewerber anhand der Tests automatisch vorselektiert. Das spart Zeit und vor allem Geld: Ein realer Bewerbungstest schlägt mit 1000 bis 2000 Mark pro Kandidat zu Buche. Die Kosten für Cyberbewerber gehen gegen null, wenn die Anzahl der Teilnehmer nur groß genug ist.

terhouseCoopers oder sieben anderen Firmen.

Denn die Jagd auf den bösen DARQ-Spion ist nebenher auch eine „Karrierejagd durchs Netz“, so der Titel des Spiels.

Online-Rekrutierungsspiele wie dieses sind in. Immer mehr Firmen haben erkannt, dass sie im Kampf um Talente punkten können, wenn sie auf den Spieltrieb der Berufseinsteiger setzen. Den Anfang machte Siemens vergangenes Jahr mit einem Spiel namens Challenge Unlimited. 13 000 Surfer nahmen teil, 10 000 mehr als erwartet. Einige wurden sogar eingestellt. „500 bis 600 sind bereits in engem Kontakt mit den Fachverantwortlichen“, berichtete Martin Förster, Projektleiter bei Siemens Qualifizierung & Training (SQT).

Das Prinzip der Rekrutierungsspiele: In die Rahmenhandlung eines Abenteuerspiels fließen Tests ein. „Geprüft werden Allgemeinwissen, Organisationstalent und Teamfähigkeit“, erklärt Tim Jägerler. Er ist Projektleiter der „Karrierejagd“ beim Hersteller Cyquest in Hamburg. Berufseinsteigern wird das bekannt vorkommen. Es sind die gleichen Übungen wie bei Assessment Centern, mit denen Großunternehmen Jobkandidaten auswählen.

In der Offline-Welt sind Assessment Center allerdings oft eine dröge Angelegenheit. Postkorbübungen und IQ-Tests. Damit kann man der Joystick-Nation an den Bildschirmen natürlich nicht kommen. Die ist näher an der Playstation als am Postkorb. Konsequenz: Alle Firmen setzen in den Spielen auf Unterhaltung. Bei Siemens' Challenge Unlimited galt es Raumschiffe zu reparieren und Großbrände zu löschen. Auch die Rettungsaktion für die Onleins bei der „Karrierejagd“ verspricht vor allem Spaß und Abenteuer.

Das neueste Recrutainment-Abenteuer kommt von der Kosmetikgruppe L'Oréal: Ab dem 5. Februar werden 400 Teams aus aller Welt bei einem Strategiespiel im Internet gegeneinander antreten. Mit der „e-Strat Challenge“ will der französische Großkonzern

klauen“, versichert Philippe Louvet, „so viele Daten könnten wir ohnehin nicht auswerten.“

Aber auch ohne Idee-klau profitieren die Unternehmen enorm von den Onlinespielen - besonders die Personaler. Sie brauchen keine Stapel von On- und Offlinebewerbungen mehr zu durchforsten. Beim Cybertest werden alle Lebensläufe systematisch erfasst und die Bewerber anhand der Tests automatisch vorselektiert. Das spart Zeit und vor allem Geld: Ein realer Bewerbungstest schlägt mit 1000 bis 2000 Mark pro Kandidat zu Buche. Die Kosten für Cyberbewerber gehen gegen null, wenn die Anzahl der Teilnehmer nur groß genug ist.

Über Zulauf können die Online-Spieleausrichter im Moment noch nicht klagen. Doch das könnte sich bald ändern. Viele Hochschulabsolventen müssen heute nur noch die Hand heben, um einen Job zu bekommen. Warum sollten sie sich noch drei Stunden für eine „Karrierejagd“ vor den Bildschirm kauern (so lange dauert das Spiel). Tim Jägerler erklärt die Vorteile seiner

„Karrierejagd“: „Die Spieler können sich gleichzeitig bei zehn Firmen bewerben.“ Bei einer Jobbörse müsste man dafür zehn gesonderte Lebensläufe ausfüllen. Philippe Louvet von L'Oréal dagegen vertraut auf den Kampfgeist der Studenten. Er glaubt, dass die Aussicht auf einen weltweiten Wettstreit immer

wieder Teilnehmer zur „e-Strat-Challenge“ locken wird.

Hoffentlich kommen die Unternehmen mit dem aktuellen Ansturm klar. Mit der Offline-Verwaltung haperte es nämlich in der Vergangenheit gewaltig. Ein Challenge-Unlimited

Teilnehmer, dem Siemens beschieden hatte, „einer der besten“ gewesen zu sein, berichtet: „Meine Unterlagen hat die Personalabteilung nach fünf Stunden angefordert, nach vier Wochen kam das Eingangsschreiben, und

