

# Recruting-Games

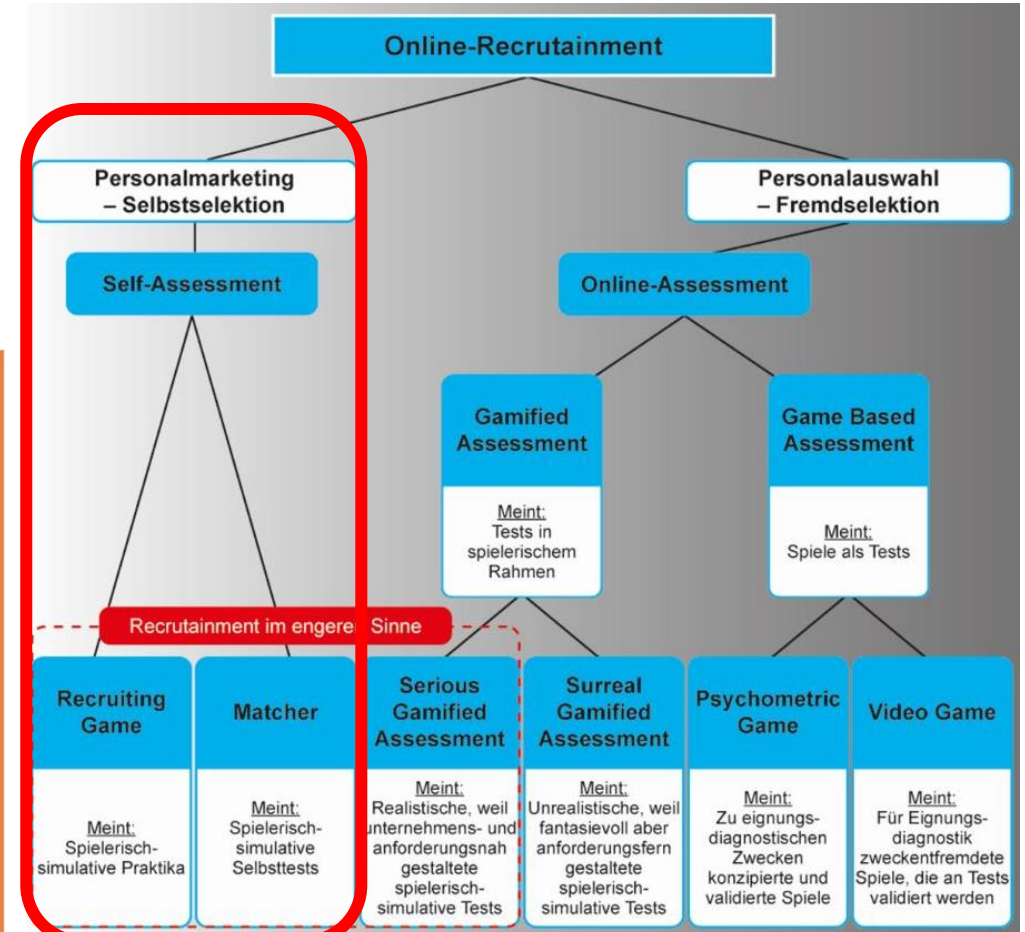
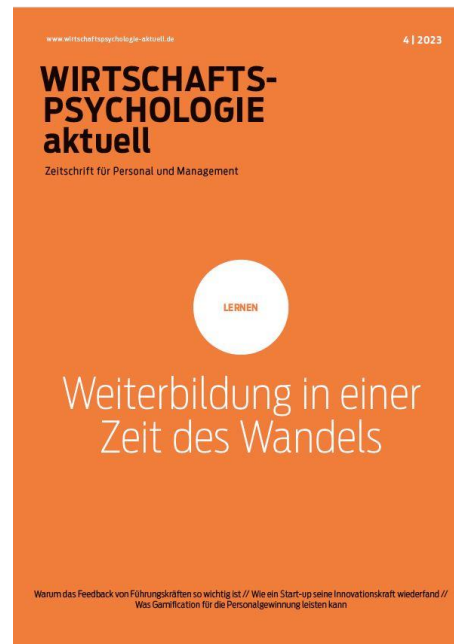
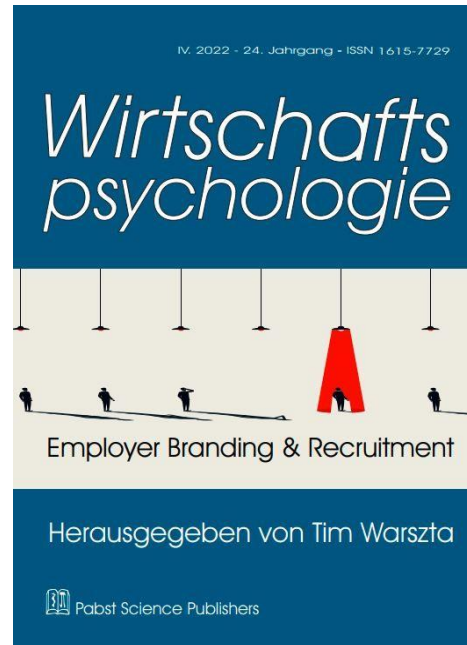
Eine explorative Studie zur Wirksamkeit von spielerischen Online-Self-Assessments zur Verbesserung der beruflichen Orientierung junger Menschen

Prof. Dr. rer. nat. Lars J. Jansen

Dr. phil. Kristof Kupka

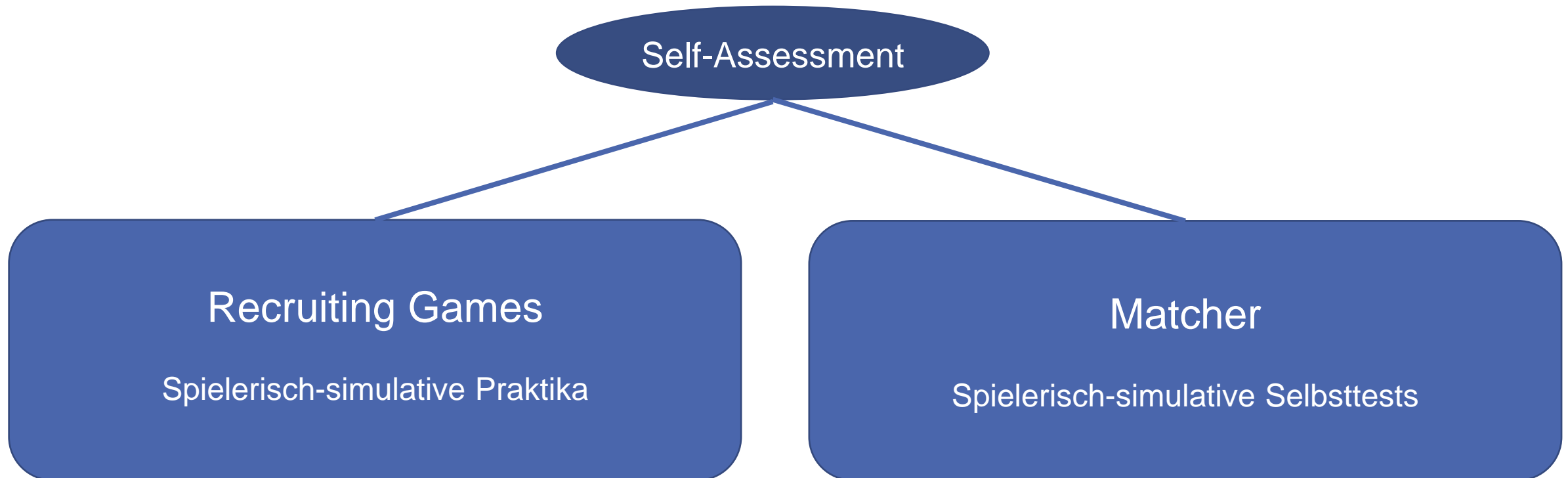
Joachim Diercks

# Facetten von Gamification in der Personalgewinnung



(Quelle: Jansen et al., 2023)

# Personalmarketing



(Quelle: CYQUEST)



## Matcher

## Spielerisch- simulative Selbsttests

(Quelle: CYQUEST)

**EINSTIEGS-CHECK ✓**

## AUSBILDUNG MIT HERZ

Wie ist es überhaupt bei EDEKA Südwest zu arbeiten? Was kann ich mir eigentlich konkret unter den Berufen „Fachverkäufer für Lebensmittelhandwerk – Schwerpunkt Fleischerei (w/m/d)“, „Verkäufer / Kaufmann im Einzelhandel (w/m/d)“ und „Kaufmann für Groß- und Außenhandelsmanagement (w/m/d)“ vorstellen? Und habe ich die richtigen oder gar falschen Vorstellungen?

Finde es jetzt heraus mit unserem Einstiegs-Check und tauche in die Welt der verschiedenen Berufe ein, um dir ein eigenes Bild zu machen.

**Fachverkäufer für Lebensmittelhandwerk – Schwerpunkt Fleischerei (w/m/d)**

**Kaufmann für Groß- und Außenhandelsmanagement (w/m/d)**

**Verkäufer / Kaufmann im Einzelhandel (w/m/d)**

**FOLGE UNS AUF DEN SOZIALEN NETZWERKEN**

## Recruiting Games

## Spielerisch-simulative Praktika

# Recruiting Games - Forschungsfragen

- Unterstützen Recruiting Games bei der Berufswahl?
- Werden Recruiting Games von potentiellen Bewerbenden akzeptiert?
- Verbessern Recruiting Games die Bewertung der Arbeitgebermarke?
- In welchem Ausmaß sind diese Verfahren in der Lage, die Grundquote zu steigern?



(Quelle: CYQUEST)

## Methode

- Quantitative Erhebung
- Am Ende der Applikation zur Verfügung gestellter Online-Fragebogen mit 21 Items:
  - 14 Items zur Beurteilung des Recruiting-Games
  - 7 Items zur Erfassung demografischer Variablen
- Erhebungszeitraum: Seit 31.01.2023

## DEINE MEINUNG IST GEFRAGT!

Wie hat dir unser Einstiegs-Check gefallen? Wir würden uns freuen, wenn du an einer wissenschaftlichen Untersuchung hierzu teilnimmst.

[HIER TEILNEHMEN >](#)

Du wirst auf einen Fragebogen der Firma CYQUEST weitergeleitet, die das Recruiting Game für uns entwickelt hat und die Studie in Kooperation mit der Hamburger Fern-Hochschule durchführt.

Es sind natürlich keine Rückschlüsse auf deine Person möglich.

[← ZURÜCK ZUR ÜBERSICHT](#)

**FOLGE UNS AUF DEN  
SOZIALEN NETZWERKEN**



[Impressum](#) [Datenschutz](#)

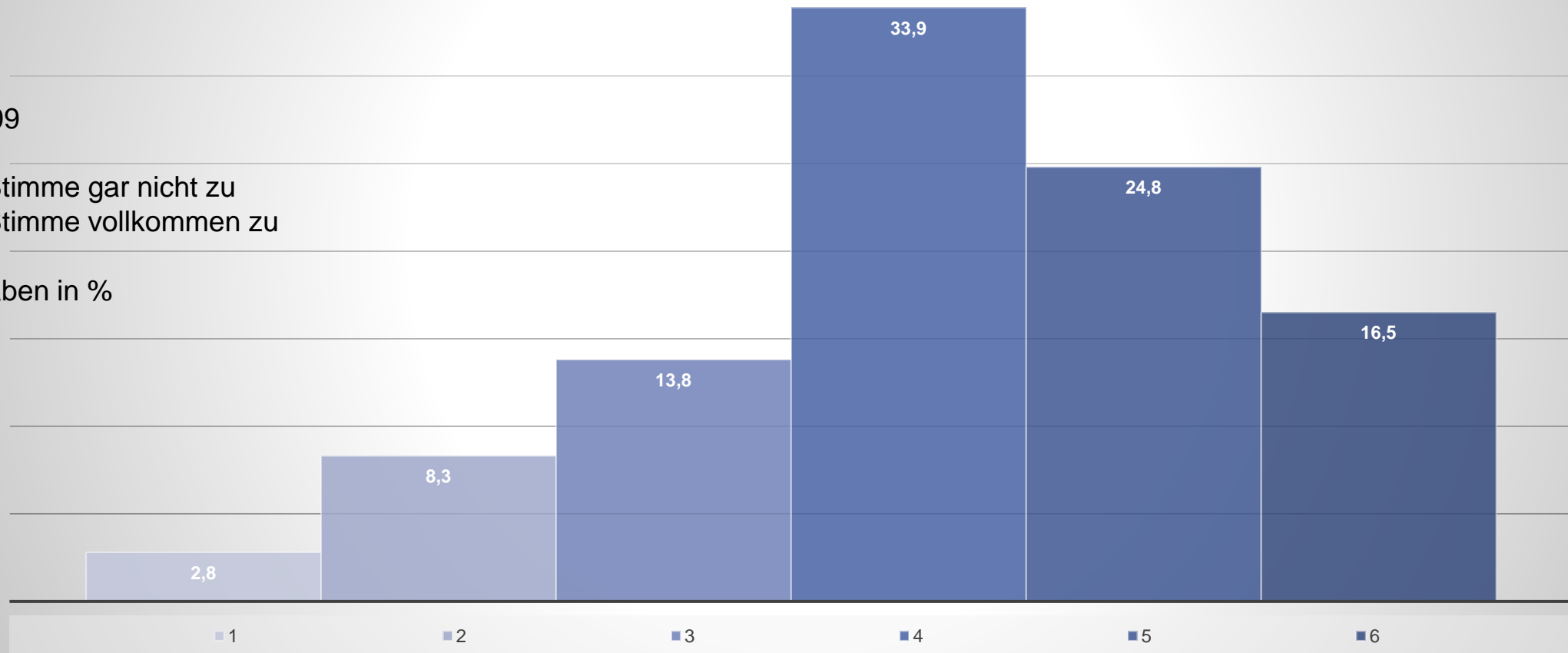
# Recruiting Games – Erste empirische Ergebnisse

„Das Recruiting Game hat mir bei der Berufswahl geholfen“.

N=109

1 = Stimme gar nicht zu  
6 = Stimme vollkommen zu

Angaben in %





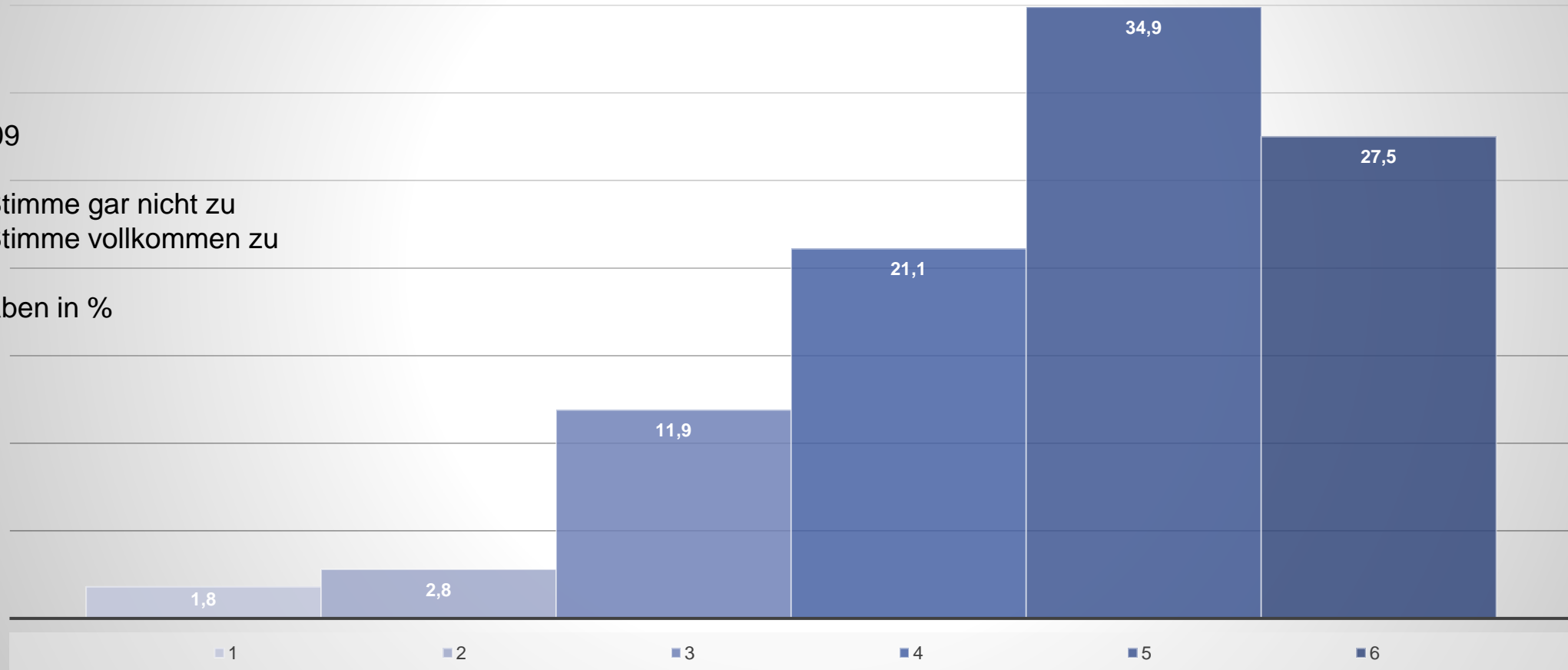
# Recruiting Games – Erste empirische Ergebnisse

„Ich bin jetzt besser über die Tätigkeiten, die Arbeitsinhalte und -bedingungen sowie Anforderungen des Berufs informiert“.

N=109

1 = Stimme gar nicht zu  
6 = Stimme vollkommen zu

Angaben in %



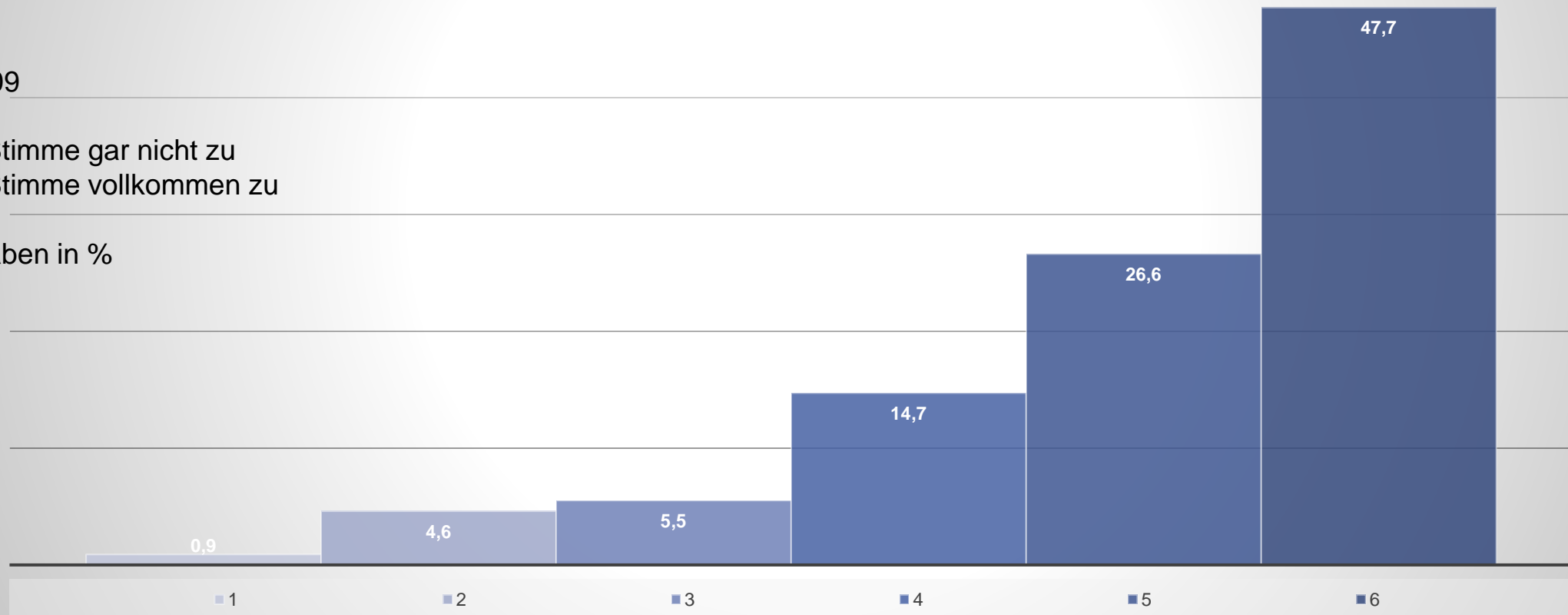
# Recruiting Games – Erste empirische Ergebnisse

„Das Recruiting Game hat mir Spaß gemacht“.

N=109

1 = Stimme gar nicht zu  
6 = Stimme vollkommen zu

Angaben in %



# Recruiting Games – Erste empirische Ergebnisse

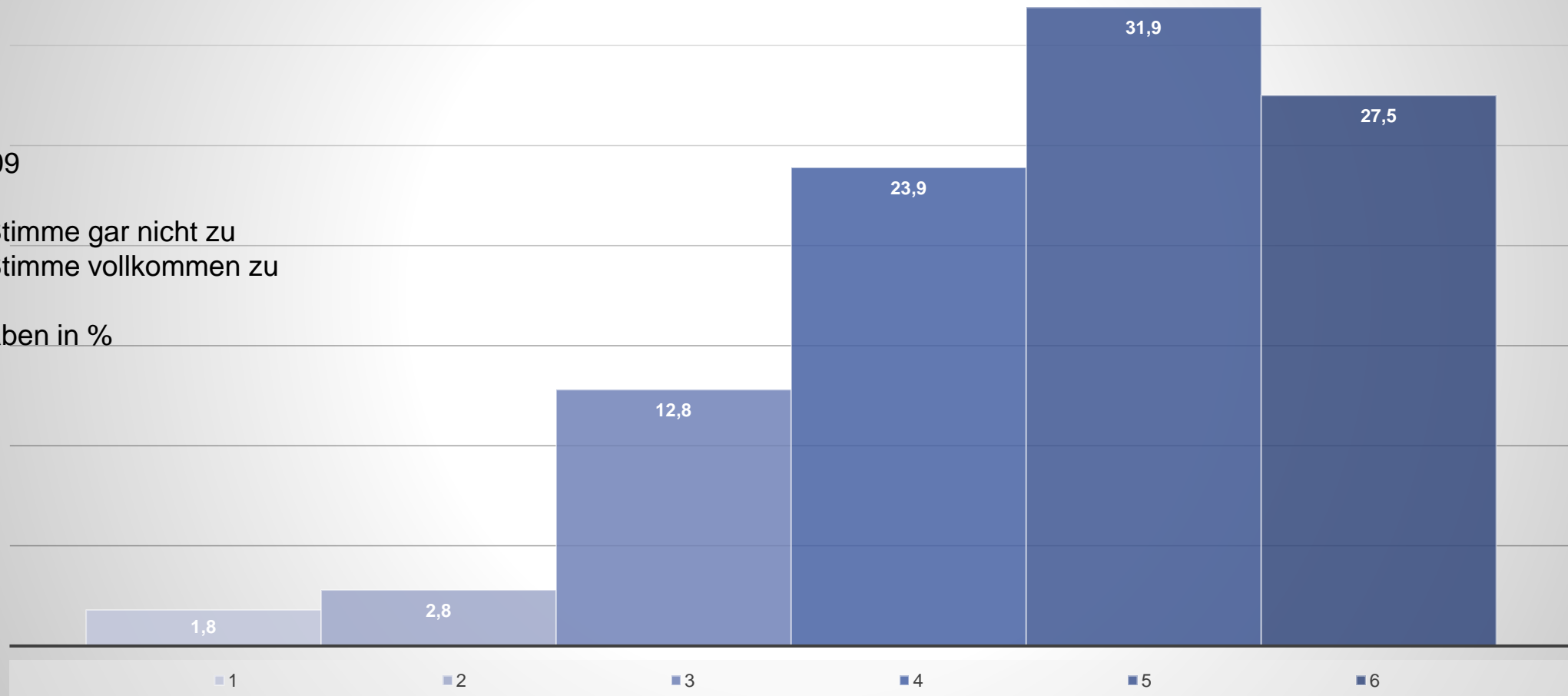
„Das Recruiting Game hat mein Image von EDEKA als Arbeitgeber positiv beeinflusst“.

N=109

1 = Stimme gar nicht zu

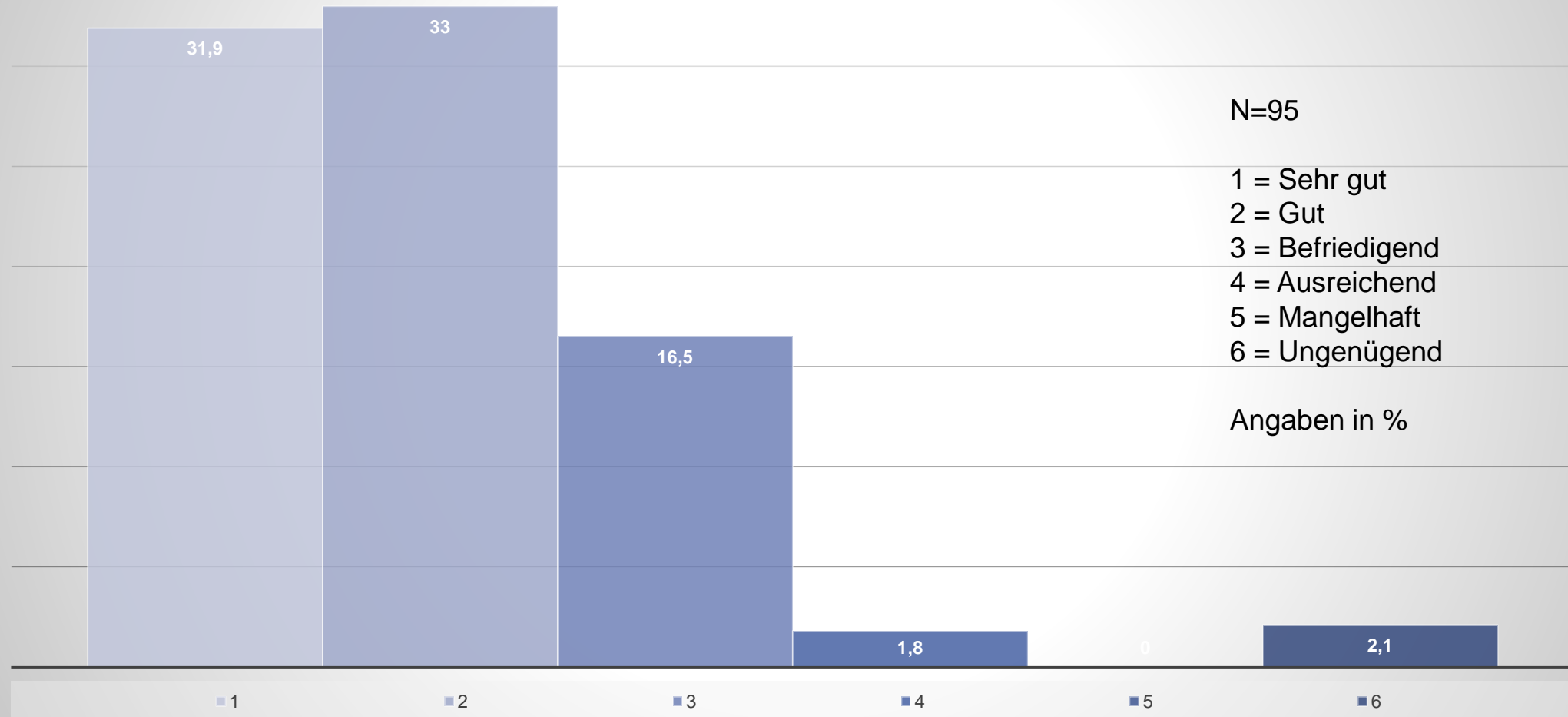
6 = Stimme vollkommen zu

Angaben in %



# Recruiting Games – Erste empirische Ergebnisse

„Wie hat Dir das Recruiting Game insgesamt gefallen?“



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit**

## Referenzen

Diercks, J., Wackers, L. (2022). Interessentests, Matching-Tools und virtuelle Praktika – wie lässt sich der „richtige“ Ausbildungsberuf oder Studiengang finden? In J. Siegers, E. Deuer, J. R. Hagedorn (Hrsg.), *Handbuch der Aus- und Weiterbildung*, Aktualisierungslieferung Nr. 345, März 2022.

Diercks, J. (2021). It´s a Match. Mit Recrutainment zum perfekten Mitarbeiter, *IM+io Best & Next Practices aus Digitalisierung I Management I Wissenschaft*, Heft 2, Juni 2021.

Diercks, J. (2014). Warum Personalauswahl ein beidseitiger Prozess ist – die Verbesserung der Selbstauswahl durch Self-Assessment Verfahren und Berufsorientierungsspiele. In J. Diercks, K. Kupka (Hrsg.), *Recrutainment: Spielerische Ansätze in Personalmarketing und -auswahl* (S. 67-83), Wiesbaden: Springer Gabler.

Fetzer, M., McNamara, J., & Geimer, J. L. (2017). Gamification, serious games and personnel selection. In H. W. Goldstein, E. D. Pulakos, J. Passmore, & C. Smedo (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of recruitment, selection and employee retention* (pp. 293–309). Wiley.  
<https://doi.org/10.1002/9781118972472>

Jansen, L. J., Diercks, J. & Kupka, K. (2022). Lösungen im E-Recruiting – Recrutainment: Eine Erweiterung der Klassifikation & empirische Ergebnisse. *Wirtschaftspsychologie*, 24(4), 62-78.

Jansen, L. J., Diercks, J. & Kupka, K. (2023). Recrutainment – Gamification in Employer Branding, Personalmarketing und Personalauswahl. Wiesbaden: Springer Gabler.

Kupka, K., Diercks, J. & Jansen, L. J. (2023). Gamification in Online-Assessments – Wie Recrutainment die Personalauswahl verbessern kann. In K. P. Stulle & R. T. Justenhofen (Hrsg.), *Personalauswahl 4.0 – KI, Machine Learning, Gamification und andere Innovationen in der Praxis* (S. 73-95). Springer Gabler.

Jansen L. J. (2023). Recrutainment – Wie die Gamification von Online-Assessments das Recruiting optimiert. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 4, 8-13.

Jansen, L. J. (2024). Game-Related-Online-Assessments: Eine neue Struktur des Feldes und der Stand der Forschung. In D. Thiemann (Hrsg.) *Auf dem Weg ins „New Normal“ – Wirtschaftspsychologische Gestaltungsansätze für eine moderne Arbeitswelt, Abstracts – 27. Fachtagung der Gesellschaft für angewandte Wirtschaftspsychologie (GWPs) –* (S. 25). Pabst.