

Moderne Personalsuche und die Macht der Algorithmen

Mitarbeiter rekrutieren: Die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Monaten weiter verschärft. Die zwei&40 GmbH bietet mit spielhallen-jobs.de seit 2019 eine innovative Dienstleistung an – mit dem Versprechen, die Personalengpässe „spielend zu meistern“.

Das Dienstleistungsprodukt – Anfang 2019 zunächst aufgelegt für Mitglieder der Big Cash-Gruppe – ist mittlerweile eine echte bundesweite Erfolgsgeschichte, freut sich Patrick Waldeck, der Geschäftsführer der Zwei&40 GmbH mit Sitz in Delmenhorst.

20 000 Bewerber habe man über spielhallen-jobs.de und die gezielte Werbung in digitalen Netzwerken für die Kunden gewinnen können. Und über 1 500 Stellen konnten so bereits besetzt werden, zieht Projektbeauftragte Theresa Waldeck, Ehefrau von Patrick Waldeck, eindrucksvoll Bilanz.

„Allein im zweiten Halbjahr 2021, also nach der Wiedereröffnung im Juni konnten wir 700 freie Stellen in Spielhallen und Wettbüros besetzen“, betont Frau Waldeck.

Wie das Ganze in der Praxis funktioniert? Theresa Waldeck erklärt:

„Wir nutzen einen speziellen Algorithmus, der unsere Anzeigen an Personen ausspielt, die nicht unbedingt aktiv auf Jobsuche, aber wechselwillig sind. Aufgrund der Vielzahl der bisher eingegangenen Bewerbungen lernt dieser Algorithmus stetig dazu, was dazu führt, dass die Zielgruppe fortlaufend genauer wird.“

Auf spielhallen-jobs.de stoßen wir auf die positiven Kommentare von Kunden wie Tanja Rink-Voss, Funtec Automaten, Frank Börgeling, KMS Spielstätten, Benjamin Roick, Baur GmbH, und Hendrik Kapust. Ihr allgemeiner Tenor: „Dank der professionellen Online-Personalsuche von zwei&40 haben wir viele neue Bewerber und müssen uns nicht mehr um Stellenanzeigen kümmern.“ Im folgenden Interview mit Theresa Waldeck leuchten wir das Thema Online-Recruiting aus:

AutomatenMarkt: Die Mitarbeitersuche auf dem Arbeitsmarkt hat sich spürbar verschärft. Und eine Trendwende ist nicht in Sicht?

Theresa Waldeck: Es ist in der Praxis schwieriger geworden, geeignete Mitarbeiter zu finden. Das ist sicherlich dem Umstand geschuldet, dass gerade Personen in Basislohn-Berufen ein höheres Sicherheitsbedürfnis haben und daher Jobs annehmen, in denen keine Kurzarbeit zu erwarten ist, wie zum Beispiel im Supermarkt und an der Tankstelle. Ein weiterer Faktor ist aber auch das Medium, über das gesucht wird.

AutomatenMarkt: Was genau meinen Sie damit?

Theresa Waldeck: Viele Unternehmer machen sich nicht die Mühe die Zielgruppe genau zu analysieren und schalten lediglich über die Arbeitsagentur und in der lokalen Tagespresse. Die Anzahl der Bewerber ist dadurch stetig zurückgegangen. Wichtig ist es daher, neue Wege zu finden und die richtigen Personen anzusprechen. Wir schalten daher in den sozialen Medien wie Facebook oder Instagram. In Zukunft könnten noch weitere soziale Netzwerke hinzukommen wie Snapchat oder TikTok. Bislang ist die Zielgruppe in diesen Netzwerken aber noch zu jung. Fazit: Wenn man die offene Arbeitsstelle sowie das eigene Unternehmen sehr gut präsentiert und diese Präsentation an die richtige Zielgruppe richtet, findet man relativ einfach neues Personal.

AutomatenMarkt: Wie arbeitet Ihr Dienstleistungs-Tool spielhallen-jobs.de in der Praxis?



Zur Liste der Referenzen gehört unter anderem auch „Casino Resort“.

Theresa Waldeck: Die Jobangebote werden zunächst auf unserem Portal eingestellt. Diese Anzeigen sind optimiert für die Ausspielung auf „Google 4 Jobs“ und werden automatisch dort gelistet. Zusätzlich werden von uns spezielle Social Media-Anzeigen erstellt, die an potentielle Bewerber gerichtet sind. Dabei werden nicht nur Personen angesprochen, die aktiv auf Jobsuche sind, so wie es bei der klassischen Personalsuche über Zeitungen oder Job-Portale der Fall ist, sondern auch Personen, die gegebenenfalls einen Jobwechsel in Erwägung ziehen.

AutomatenMarkt: Und das funktioniert?

Theresa Waldeck: Ein spezieller Algorithmus sorgt dafür, dass mit jeder eingehenden Bewerbung analysiert wird, wie sich die Zielgruppe verändert. Durch die vielen Bewerbungen, die bislang erfasst wurden, weiß das System also ziemlich genau, welche Personen am ehesten eine Bewerbung absenden würden.

AutomatenMarkt: Der Automatenunternehmer hat also dank Ihrer Dienstleistung kaum noch Arbeit mit der Personalsuche?

Theresa Waldeck: Genau! Sobald bei uns eine Buchung eingegangen ist, wird dem Kunden ein Textvorschlag sowie ein individuelles Posting erstellt, welches später in den sozialen Medien zu sehen ist. Innerhalb von ein bis zwei Werktagen ist das Inserat dann online. Eingehende Bewerbungen erhält der Kunde sofort automatisch per E-Mail. Wie bei jedem Jobportal ist es so, dass die Bewerbe-



Theresa Waldeck erklärt stolz: Allein im zweiten Halbjahr 2021 konnten 700 freie Stellen über spielhallen-jobs.de besetzt werden.

rinnen und Bewerber nicht vorklassifiziert werden. Aufgabe des Unternehmers ist es dann, die Bewerber zu kontaktieren und gegebenenfalls Termine für Vorstellungsgespräche zu vereinbaren oder ihnen abzusagen, falls die richtige Person bereits gefunden und die Stelle besetzt wurde.

AutomatenMarkt: Wie rechnet die zwei&40 GmbH eigentlich die Leistungen ab?

Theresa Waldeck: Wir arbeiten mit Paketen, die zu einem Festpreis zu buchen sind. Man kann zwischen zwei- oder vierwöchiger Schaltung wählen. Die komplette Dienstleistung ist inkludiert: Gestaltung des Postingbildes in Absprache mit dem Kunden, Erstellung des AGG-konformen Anzeigentextes, die komplette Schaltung und Verwaltung der Anzeigen sowie auch das Budget, welches für die bezahlten Anzeigen in den sozialen Medien aufgewendet wird. Es gibt keine versteckten Folgekosten.

AutomatenMarkt: Wie fällt Ihre Bilanz nach knapp drei Jahren aus?

Theresa Waldeck: Das Projekt war Anfang 2019 ursprünglich ein Test für Filialen unserer Kunden aus der Big Cash-Gruppe. Nachdem wir bemerkt haben, dass wir

deutlich mehr Bewerbungen bekamen als über die klassischen Wege, haben wir uns entschieden, diese Leistung am freien Markt anzubieten und jedem Automatenunternehmer die Möglichkeit zu geben, auch davon zu profitieren. Unsere Kunden sind dankbar über die vielen Bewerbungen, die sie mithilfe von spielhallen-jobs.de bekommen und können freie Stellen in der Regel innerhalb weniger Tage neu besetzen. Personalsuche ist meist ein aufwändiger und wenig geliebter Teil der Selbstständigkeit. Wir helfen dabei, diesen Teil weitestgehend zu automatisieren.

AutomatenMarkt: Somit hätten die Unternehmer den Rücken frei und mehr Power für ihr wichtiges operatives Geschäft?

Theresa Waldeck: Wir arbeiten frei nach dem Motto: „Wenn dein Produkt das Leben eines Menschen verändert, ist es auch deine moralische Pflicht, es zu verkaufen!“ Gerade in Serviceberufen, die teilweise nur knapp über dem Mindestlohn liegen, gibt es immer eine gewisse Fluktuation. Wir gehen davon aus, dass wir in Zukunft noch mehr Branchenunternehmern dabei helfen können, die Personalengpässe spielend zu meistern. □