

Recruiting: digital mehr (Personal) erreichen

Wie erreiche ich heutzutage gute Führungs- und vor allem Fachkräfte? Diese Frage haben Sie sich sicherlich schon häufig gestellt. Vielleicht haben Sie auch bereits erkannt, dass es nicht reicht, eine Stellenanzeige zu veröffentlichen und darauf zu warten, dass Ihnen gute Bewerberinnen und Bewerber ins Netz gehen. Doch sind Sie auch bereit, gewohnte Wege zu verlassen und Ressourcen zu investieren?

SANDRA MACHNICKA

Die Corona-Krise verdeutlicht es einmal mehr – die Branche muss digitale Wege gehen. Und damit ist nicht, jedenfalls nicht nur, die Stellenausschreibung auf der Unternehmenshomepage gemeint. Gerade die rar gesäten Fachkräfte bewegen sich in den sozialen Medien. Dort sollten Sie sichtbar sein!

Nicht ausreichend digitalisiert

Schauen wir uns zunächst einmal Zahlen und Trends an. Der aktuelle conQuaesso® JOBS Recruiting Report wertet Aussagen von 165 Unternehmen der Sozialwirtschaft zu ihrem Recruiting-Verhalten im Geschäftsjahr 2018 aus. Die befragten Unternehmen fühlten sich durch den Arbeitskräftemangel bei der Gewinnung von Fach- und Führungspersonal zu 40 Prozent stark oder sehr stark eingeschränkt – eine deutliche Steigerung zum Vorjahr. Ebenso war ein erhöhter Wettbewerbsdruck erkennbar.

Bemerkenswert ist: Mit 92 Prozent empfand eine große Mehrheit der Befragten das eigene Unternehmen als nicht ausreichend digitalisiert. Obwohl das ungenutzte Potenzial bekannt ist, hat sich laut Report wenig geändert. Wenn digitale Kanäle nicht genutzt werden, wird das meist mit fehlenden Ressourcen, also Zeit und Arbeitskraft, sowie fehlendem Know-how begründet. Oft steht auch Unsicherheit in Datenschutz-Fragen im Weg.

Homepage bleibt beliebtester Recruiting-Kanal

Die „Top 3“ der digitalen Kanäle bei der Verbreitung von Stellenanzeigen sind laut Befragung die eigene Homepage, Online-Jobbörsen sowie inzwischen auch Facebook. In Zahlen: 93 Prozent der Unternehmen publizieren ihre Stellenanzeigen oft oder immer auf der Unternehmenshomepage, 70 Prozent via Online-Jobbörsen. Die Nutzung von Facebook-Unternehmensprofilen (oft oder immer) ist im Vergleich zum Vorjahr von 18 auf 40 Prozent angestiegen – immerhin! Soziale Medien wie Instagram und YouTube, Recruiting-Apps oder auch Google-Marketing fanden jedoch kaum Verwendung.



Sandra Machnicka unterstützt als Projektleiterin bei conQuaesso® JOBS Unternehmen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft bei der Gewinnung von Fach- und Führungskräften.
s.machnicka@contec.de

conQuaesso® JOBS ist eine Marke der contec GmbH, Unternehmens- und Personalberatung der Gesundheits- und Sozialwirtschaft. Seit über 30 Jahren begleitet und berät contec bundesweit erfolgreich namhafte Wohlfahrtsverbände und ihre Einrichtungen sowie kommunale und privatwirtschaftliche Einrichtungen.
www.conquaesso.de

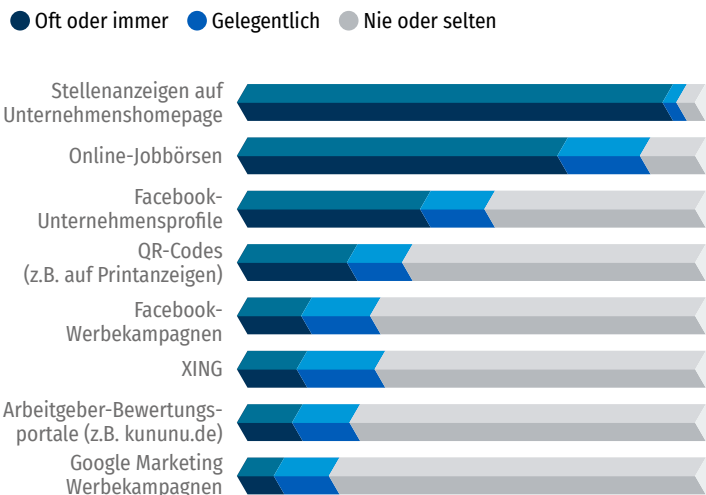
Mit digitalem Recruiting die Online-Präsenz stärken

Digitales Recruiting – das ist weit mehr als das bloße Schalten von Stellenanzeigen im Internet. Als erster Schritt sollte in diesem Rahmen eine Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeitgeberattraktivität erfolgen. Dies sollte sich dann ebenfalls in einer ansprechenden Online-Präsenz des Unternehmens widerspiegeln. Gleichzeitig unterstützt gutes Online-Recruiting die Arbeitgebermarkenbildung. Es steigert auch insgesamt die Bekanntheit und digitale Präsenz. Das alles ist notwendig, um in einem Bewerbermarkt zu bestehen.

Schauen wir uns einzelne Faktoren an: Stellenanzeigen sollten gut gestaltet und aussagekräftig sein. Ein gründlich angelegtes Anforderungsprofil bildet die Grundlage hierfür. Besonders interessant ist aber die Frage der Verbreitung. Unsere Erfahrung zeigt: Entscheidend ist die richtige Kombination aus breiter Streuung und zielgerichteter Vermarktung. Es hat sich bewährt, auf verschiedenen Kanälen zu publizieren (Multi-Channel-Posting), darunter branchenspezifische Jobbörsen.

Aktiv Suchende sollten Stellenanzeigen schnell finden, ebenso sollten sie passiv Suchenden angezeigt werden. Google- und Social-Media-Marketing gibt Unternehmen die Möglichkeit, Vakanzen direkt bei der richtigen Zielgruppe zu platzieren. Das funktioniert durch die Schaltung von Anzeigen oder Videos mit regionaler Zielgruppenauswahl und Budgetinvestition (Targeting/Retargeting).

Wie häufig verwendeten Sie folgende digitale Personalbeschaffungsinstrumente im Jahr 2018



© Auszug aus Abbildung im conQuaesso® JOBS Recruiting Report

Digitale Instrumente machen das Leben leichter

Bedeutet neue digitale Instrumente mehr Arbeit? Nicht unbedingt. Sie können auch Arbeit abnehmen. Die Verwaltung von Bewerbungen lässt sich zum Beispiel durch passende Software und Automatismen viel effizienter gestalten. So werden dann wieder Ressourcen für die Rekrutierung frei.

Wir konnten beobachten, dass gerade zu Beginn der Corona-Krise manch analog arbeitende interne Recruiting-Abteilung oder Personalverwaltung in eine Art „Schockstarre“ verfiel. Vielleicht hatten Sie ja stattdessen die Möglichkeit, proaktiv neue digitale Wege zu erproben? Das Team von conQuaesso® JOBS konnte, dank der bestehenden digitalen Infrastruktur, spannende Erfahrungen in digitalen Bewerbungsgesprächen sammeln.

Lösungen für kleine Unternehmen

Klar ist jedoch auch: Besonders für kleine Unternehmen ist die „digitale“ Herausforderung beim Recruiting groß. Die Nutzung der Kanäle will geübt sein – und die Dinge ändern sich schnell. Ebenso fehlen, trotz Personalbedarfs, oft Zeit und Nerven für die Erschließung neuer Recruiting-Kanäle. Eine Unterstützung für die digitale Fachkräftegewinnung bietet zum Beispiel der Service conQuaesso® Advertising des VDAB-Kooperationspartners conQuaesso® JOBS.

Unternehmen erhalten hier eine günstige Komplettlösung zur digitalen Ansprache und Gewinnung von Fachkräften in der Branche. Ein erfahrenes Team übernimmt in enger Absprache mit den Kundinnen und Kunden den Prozess: Die Recruiterinnen und Recruiter erstellen die Ausschreibung, veröffentlichen und vermarkten sie zielgerichtet, überwachen den Erfolg, spiegeln Kennzahlen transparent zurück und leiten die eingehenden Bewerbungen strukturiert weiter.

Wir wollen Sie abschließend gerne ermutigen: Seien Sie offen und nutzen Sie die vielfältigen digitalen Chancen im Recruiting. Für Fragen und einen unverbindlichen Austausch stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung! ■