

Das Internet bietet vielfältige Möglichkeiten im Bereich Recruiting

# Mit Einfallsreichtum gegen den Fachkräftemangel

Unternehmen suchen nach neuen und kreativen Recruiting-Ansätzen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Vor allem das Internet bietet innovative Möglichkeiten.

Gesungene Stellenanzeigen, Job-Speed-Dating oder Mobile Recruiting – deutsche Unternehmer lassen sich in Zeiten des demografischen Wandels einiges einfallen, um das Interesse potenzieller Bewerber zu wecken. Wer im Kampf um die klügsten Köpfe nicht den Kürzeren ziehen will, setzt nämlich

längst nicht mehr nur auf konventionelle Suchmethoden. Im sogenannten „War for Talents“ müssen Unternehmer und Personaler eine gewisse Portion Kreativität an den Tag legen. Schließlich haben sich die Anforderungen bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern in den vergangenen Jahren spürbar verändert.

arbeitet und bundesweit präsent ist.“ Ob der Jobinteressent sonntagnachmittags mit dem Laptop auf dem Sofa sitzt, abends im Netz surft oder in der Mittagspause kurz neue Karriereoptionen recherchiert – so kann ein Unternehmen seine Zielgruppe jederzeit und an jedem Ort erreichen.

„Jede Art der neuen und modernen Herangehensweise ist wichtig. Allerdings muss bei der Mitarbeitersuche die Basis stimmen“, erklärt Alois Messing, Vorstandsvorsitzender der INIFA – Initiative Fachkräfte. „Es ist wichtig, potenziellen Bewerbern die Möglichkeit zu geben, sich ausführlich über das Unternehmen zu informieren.“ Aus diesem Grund haben zahlreiche Personalverantwortliche das Internet als Recruiting-Quelle entdeckt. „Jüngste Studien haben gezeigt, dass 86 Prozent der möglichen Bewerber zunächst online nach Informationen suchen“, so Messing weiter. „Man muss sich zudem vor Augen halten, dass das Internet der einzige Recruiter ist, der 24 Stunden täglich und 365 Tage im Jahr für ein Unternehmen



Dr. Stefan Hardege, Referatsleiter Arbeitsmarkt beim DIHK

## Fachkräftemangel

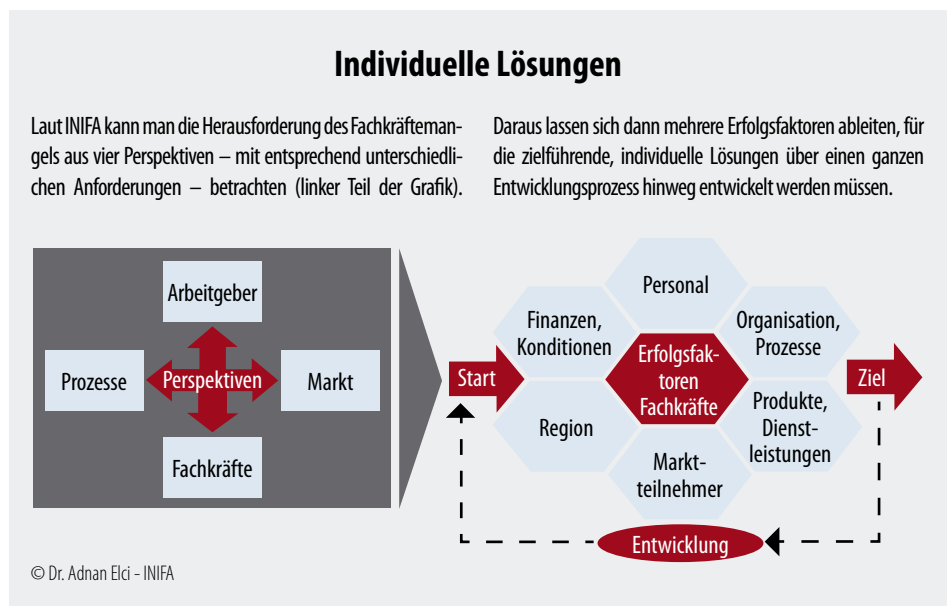
### SERIE

- Teil 1: **Einleitung** – Januar
- Teil 2: **Work-Life-Balance** – Februar
- Teil 3: **Betriebliches Gesundheitswesen** – März
- Teil 4: **Qualifizierung und Weiterbildung** – April
- Teil 5: **Generation Y** – Mai
- Teil 6: **Arbeitnehmer 50+** – Juni
- Teil 7: **Ausländische Fachkräfte** – Juli/Aug.
- Teil 8: **Employer Branding** – September
- Teil 9: **Regionalmarketing** – Oktober
- Teil 10: **Kreative Ansätze** – Nov./Dez.

## Recruiting im Internet

Auf der Unternehmenshomepage eine integrierte Karriereseite einzurichten, sollte deshalb zum Standardrepertoire eines jeden Recruiters gehören. „Wie gut die Produkte oder Dienstleistungen eines Unternehmens sind, interessiert den Bewerber zunächst wenig. Er möchte wissen, welche Anforderungen an ihn gestellt werden und was das Unternehmen ihm bietet“, erklärt Messing. „Sinnvoll ist es, konkrete Hinweise zur Tätigkeit, zu Unternehmenswerten sowie zu Versorgungsleistungen, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten darzustellen, vielleicht sogar anhand eines praktischen Beispiels.“ Dafür könnte man den Karriereweg eines Mitarbeiters, der vom Auszubildenden zur Führungskraft herangereift ist, präsentieren oder Mitarbeiterinterviews anbieten. Auch ein Hinweis auf Betriebsport oder regelmäßige Betriebsfeiern sollte eingebracht werden. Denn alles, was auf einen ausgeprägten Teamgeist – auch außerhalb des Arbeitsplatzes hinweist – spricht junge Fachkräfte an. Große Konzerne haben die Bedeutung des Internets längst erkannt, doch bei zahlreichen kleineren Firmen zeigt sich an dieser Stelle noch Nachholbedarf. „80 Prozent der mittelständischen Unternehmen haben noch keine integrierte Karrierehomepage“, gibt Messing zu bedenken.

Das Internet bietet aber noch viele weitere Möglichkeiten: Jobbörsen, Suchmaschinenoptimierung oder Arbeitgeberbewertungsportale sind längst zu Stichworten geworden, mit denen sich Personaler vermehrt auseinandersetzen. Um den Bedürfnissen der Generation Y gerecht zu werden,



präsentieren sich aber auch immer mehr Unternehmen in sozialen Netzwerken als Arbeitgeber und stellen via Facebook, Xing oder Twitter Kontakt zu potenziellen Bewerbern her. Einige wenige Firmen haben sogar begonnen, eigene Communities aufzubauen, um sich mit interessanten Talenten zu vernetzen. Andere sind dazu übergegangen, eigene Recruiting-Clips auf verschiedenen Videoportalen einzustellen. So kann es vorkommen, dass man bei der Recherche im Netz auf rappende Auszubildende oder singende Chefs trifft. Neben einigen gelungenen Videos sind hier allerdings auch jede Menge unfreiwillig komische Beispiele zu finden.

Sinnvoll ist es in jedem Fall, die bereits im Unternehmen tätigen Mitarbeiter beim Recruiting-Prozess mit ins Boot zu holen. Sie können nicht nur ihre Erfahrungen übers

Internet verbreiten, sondern auch in privaten Gesprächen über das Unternehmen informieren. „Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, ist es zudem wichtig, die vorhandenen Mitarbeiter zu halten“, sagt Alois Messing. „Auch aus diesem Grund sollte man sich mit den Themenbereichen Prozessoptimierung, Personalmanagement, Organisationsqualität, Gesundheits- und Versorgungsmanagement sowie der Unternehmenskommunikation und -kultur beschäftigen.“ Gefällt den Beschäftigten ihr Arbeitsplatz, tragen sie diese Zufriedenheit sehr wahrscheinlich auch nach außen und wecken so das Interesse anderer Fachkräfte. Authentizität ist deshalb für jedes Unternehmen von größter Wichtigkeit. Da heute unzählige Kommunikationskanäle zur Verfügung stehen, würden Halbwahrheiten schnell ans Licht kommen. ▶

Ihr starker Partner – nicht nur **im Revier.**

[www.profi-personal.de](http://www.profi-personal.de)

**PROFI**  
Die Personalexperter

In der Überlassung und Vermittlung von Fachpersonal ist nichts wichtiger als eine qualitativ herausragende Arbeitsleistung. Diese muss perfekt auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmt sein. Dafür setzen wir bei **PROFI – Die Personalexperter** uns jeden Tag ein – seit über 25 Jahren. Und mit Stolz tragen wir die 2-fache Auszeichnung als einer der besten Arbeitgeber Deutschlands.

## Extraleistungen für Azubis

Persönlicher Kontakt zu qualifizierten Fachkräften muss aber nicht ausschließlich übers Internet oder über Dritte zustande kommen. Mit einem Stand auf einer Ausbildungs- und Karrieremesse können Unternehmer ebenfalls mit potenziellen Bewerbern ins Gespräch kommen. Auch bei anderen Veranstaltungen ist das möglich. Wer sich nicht mit Small Talk aufhalten und direkt zum Punkt kommen möchte, besucht sogenannte Job-Speed-Datings, bei denen sich statt Singles Chefs und Bewerber gegenüber sitzen.

Auf der Suche nach jungen Nachwuchskräften können Personaler aber auch schon früher ansetzen. „Einige Unternehmen gehen Kooperationen mit Schulen ein, um Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen“, sagt Dr. Stefan Hardege, Referatsleiter Arbeitsmarkt beim DIHK. „So können frühzeitig Kontakte geknüpft und Praktika angeboten werden. Zudem erhalten die Schüler einen Einblick in die Arbeit des Unternehmens und erfahren, welche Anforderungen sie für eine Tätigkeit in der Firma erfüllen müssen.“ Auf diese Weise finden Unternehmer oftmals auch Talente, die nicht die besten Schulnoten vorweisen, dafür aber in bestimmten Bereichen eine besondere Begabung haben. Hier bleiben bisher noch viele Potenziale ungenutzt. In einigen Betrieben gibt es für Azubis mit bestimmten schulischen Defiziten auch Nachhilfemöglichkeiten. „Um junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen, gehen einige Arbeitgeber sogar dazu über,



Alois Messing und Dr. Adnan Elci gehören dem Kompetenzteam von Inifa – Initiative Fachkräfte an

Extraleistungen wie Laptops, Smartphones oder einen Auslandsaufenthalt anzubieten. Mindestens so wichtig ist aber das Aufzeigen von Karrierechancen.“

Für Abiturienten besteht in vielen Firmen heute zudem die Möglichkeit, ein duales Studium zu absolvieren. „Unternehmen sollten darüber nachdenken, wo ungenutzte Potenziale liegen“, so Hardege weiter. Wenn Fachkräfte fehlen, werden beispielsweise auch ältere Beschäftigte, die früher im Unternehmen tätig waren und nun Rentner sind, für einen begrenzten Zeitraum oder auf Stundenbasis zurückgeholt. Sie können mit ihrer Erfahrung helfen und neue Mitarbeiter einarbeiten. Um qualifizierten Frauen mit Kindern die Möglichkeit zu geben, eine Vollzeitstelle zu übernehmen, könnten Arbeitgeber sich beispielsweise mit anderen Unternehmen in der Region zusammenschließen und gemeinsam für eine Kinder-

betreuung sorgen. Außerdem sind flexible Arbeitszeiten oder finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung möglich.

Doch auch beim Recruiting selbst zeigen sich Unternehmen immer kreativer. Von der überdimensionalen Stellenanzeige an der Litfaßsäule über Radiowerbung bis hin zur Bewerberansprache per Handy ist alles möglich. „Bei diesem interdisziplinären Thema reicht es aber nicht aus, einen einzigen Ansatz zu verfolgen. Stattdessen ist eine ganzheitliche Betrachtungsweise unabdingbar“, erklärt Dr. Adnan Elci, der ebenfalls dem INIFA-Kompetenzteam angehört. „Dazu muss der Arbeitgeber sowohl seine eigene Perspektive als auch die des Marktes, der Fachkräfte und die verschiedenen Unternehmensprozesse berücksichtigen.“ Erst dann könne man individuelle Lösungen für das eigene Unternehmen finden und dem Fachkräftemangel langfristig begegnen.

Jessica Hellmann | [jh@revier-manager.de](mailto:jh@revier-manager.de)

# Wir haben Format...

[www.best-ager-50plus.de](http://www.best-ager-50plus.de)

**BEST AGER**  
ERFAHRUNG HAT ZUKUNFT



Gelsenkirchen\_Dortmund\_Bochum\_Herne\_Oberhausen\_Mülheim a.d. Ruhr\_Bottrop\_Gladbeck  
Marl\_Recklinghausen\_Castrop-Rauxel