

NETZWERK KADERTRAINING – Mitarbeiterrekrutierung gestaltet sich immer schwieriger. Effizient, auch insbesondere für KMU, ist deshalb unter anderem das «Active Sourcing».

Wenn Arbeitgeber suchen

Die passenden Mitarbeitenden zu finden, ist keine leichte Aufgabe, denn der Fachkräftemangel trifft besonders die KMU hart. Es ist deshalb hilfreich, die neusten Trends in der Rekrutierung zu kennen und mit deren Unterstützung zu entscheiden, welche Tipps und Ideen für das eigene KMU-Umfeld praxistauglich und erfolgversprechend sind. Auch im Bereich der Mitarbeitersuche gilt: «Viele Wege führen nach Rom.»

Seitdem Firmen und potenzielle Mitarbeitende in Sozialen Medien unterwegs sind, hat sich die Rekrutierungslandschaft verändert.

Ein einfaches Printinserat oder eine Stellenausschreibung auf einem Jobportal oder der Firmenwebpage ist oftmals nicht genug. Unter dem Stichwort «Employer Branding» verlangt und erwartet man heute, dass

die Vorzüge der Firma genannt werden, um damit potenzielle Kandidaten zu überzeugen. Die Überzeugungsarbeit in den grossen Konzernen geht unter Umständen so weit wie bei der Swisscom, die ihre Kandidaten ab sofort nur noch mit Du anspricht.

Soziale Medien erleichtern Suche

Immer mehr Arbeitnehmende, ob stellensuchend oder nicht, haben ein professionelles und aktualisiertes Profil in sozialen Netzwerken wie XING oder LinkedIn. Das macht es den Firmen leicht, aktiv zu werden und ihre Wunschkandidaten direkt über die elektronischen Plattformen zu finden. Die grossen Firmen machen es vor: Der Chef geht auf Mitarbeitersuche und lädt – wie im Fall der VBZ Zürich – die potentiellen Kandidaten per Video dazu ein, sich bei ihm zu bewerben. Diese aktive Suche wird auch als «Active Sourcing» bezeichnet. Dabei werden die Kandidaten direkt für offene Stellen angesprochen. So ist es möglich, mit den sogenannten latenten Bewerbern ins Gespräch zu kommen und möglicherweise über längere Zeit hinweg über die Stellenbesetzung zu sprechen. Es ist deshalb für ein KMU wichtig, die eigene Sach- und Methodenkompetenz für diese Art der Mitarbeitersuche in Sozialen Medien aufzubauen. Die Direktansprache kann ohne grosse Einstiegshürde und



Schwierige Mitarbeiterrekrutierung: Der Fachkräftemangel trifft besonders die KMU hart. Abhilfe leisten beispielsweise Soziale Medien.

hohe Kosten realisiert werden, wenn für aktives Rekrutieren intern Ressourcen zur Verfügung gestellt werden können.

Je schneller, desto effizienter

Ein weiteres, effizientes Werkzeug zur Mitarbeitersuche ist das «Speed Recruiting», auch «Job-Speed-Dating» genannt. Der Trend kommt aus England, verbreitete sich rasch in Europa und hat nun auch die Schweiz erreicht. Hier treffen Personalverantwortliche und Bewerber analog dem Speed-Dating aus der Partnervermittlung nur kurz zusammen und checken rasch, ob sie weitergehende Gespräche über eine Stellenbesetzung führen wollen. Dabei stehen für das Unternehmen die harten Fakten im Vordergrund. Geprüft werden kurz und zielführend in den

fünf bis zehn Minuten der Durchführung die Berufserfahrung sowie die Fähigkeiten und Zielvorstellungen der Bewerbenden. Auch der Vorteil für die Bewerbenden steht ausser Frage. Es wird schnell klar, ob eine bestimmte Persönlichkeit zum Unternehmen passt. Für KMU wäre der Aufwand für die Durchführung des «Speed Recruitings» jedoch enorm gross. Unterstützt werden sie deshalb von den örtlichen Regionalen Arbeitsvermittlungen RAV. In Zürich, in Bern, im Aargau und anderen Kantonen wurden schon wertvolle Erfahrungen gesammelt.

*Ulrike Clasen, Geschäftsführerin
Netzwerk Kadertraining GmbH*

LINK

www.kadertraining.ch

WISSENSWERTES

Das Netzwerk Kadertraining

Das Experten-Netzwerk Kadertraining ist für KMU und Verwaltung in Organisations- und Personalentwicklung tätig und begleitet in den Kantonen Aargau und Bern stellensuchende Fach- und Führungskräfte mit dem innovativen Ansatz des Job Hunting.