

wirtschaft in Ostwürttemberg



Muss ich da mitmachen?

Social Media managen

XING & Co.

Mitarbeiter finden mit Social Media-Recruiting 24

Brexit

Wirtschaft verunsichert 28

IT-Nachwuchs

Erfolg durch Netzwerke 30

XING & CO.

Recruiting-Turbo zünden

MITARBEITER FINDEN MIT SOCIAL MEDIA-RECRUITING

Die Suche nach den passenden Mitarbeitern ist das Topthema vieler erfolgreicher Unternehmen in Ostwürttemberg. Bisher gängige Wege scheinen nicht mehr so zu funktionieren. Fieberhaft wird darüber nachgedacht, wo und wie geeignete Mitarbeiter gefunden werden können. Welche Kanäle funktionieren zur Ansprache potenzieller Mitarbeiter noch? Die Personalsuchenden halten daher händeringend Ausschau nach neuen Ideen, um die besten Talente gewinnen und langfristig an das Unternehmen binden zu können!

DAS NEUE WUNDERMITTEL

Social Media Recruiting gilt als das neue Wundermittel im Wettbewerb gegen den Fachkräftemangel. Zu Recht, denn mittlerweile steht diese Lösung neben den Online-Stellenanzeigen, Karriereseiten von Unternehmen und Mitarbeiterempfehlungen ganz oben auf der Liste unter den beliebtesten Rekrutierungskanälen im deutschsprachigen Raum. Aufgrund des demografischen Wandels hat sich diese Situation in den letzten Jahren spürbar zugespitzt und wird sich in den nächsten Jahren weiter zuspitzen. Diverse Studien aus Forschung, Wirtschaft, Politik und von Branchenverbänden bestätigen diesen Trend ganz eindeutig. Jetzt gilt es mehr denn je, sich die beste Ausgangsposition zu sichern, die eigenen unternehmerischen Hausaufgaben zu machen und zu lernen, wie man das kostbare Gut „qualifizierte Mitarbeiter“ für sich gewinnen und binden kann, bevor es andere Unternehmen tun!

REVOLUTION DES BEWERBERVERHALTENS

Die Art und Weise der Kommunikation zwischen Bewerbern und Unternehmen hat sich durch das Internet im letzten Jahrzehnt fundamental verändert. Die sogenannte „Generation Y“ drängt auf den Arbeitsmarkt. Sie ist nach 1980 geboren und damit die erste Generation, die weitestgehend mit dem Internet und mit mobiler Kommunikation aufgewachsen ist. Sie organisiert sich weltweit über soziale Netzwerke und tauscht sich über diese Netzwerke zu privaten, aber auch beruflichen Themen aus. Vor diesem Hintergrund verlieren die Unternehmen nach und nach die „Hoheit über den internen und externen Kommunikationsfluss“, das heißt die Hoheit darüber, wie, wann, wo und vor allem was über das eigene Unternehmen gesprochen wird. Experten sehen in diesem „Verlust der Informationshoheit“ einen Paradigmenwechsel in der Kommunikation! Als Ergebnis erleben wir eine Revolution des Bewerber-

verhaltens. Die Machtverhältnisse haben sich verschoben. Die Übermacht der Arbeitgeber gehört der Vergangenheit an. Auf einmal haben die Bewerber die Auswahl, Unternehmen bühnen um die besten Mitarbeiter und müssen in sozialen Netzwerken „Farbe bekennen“!

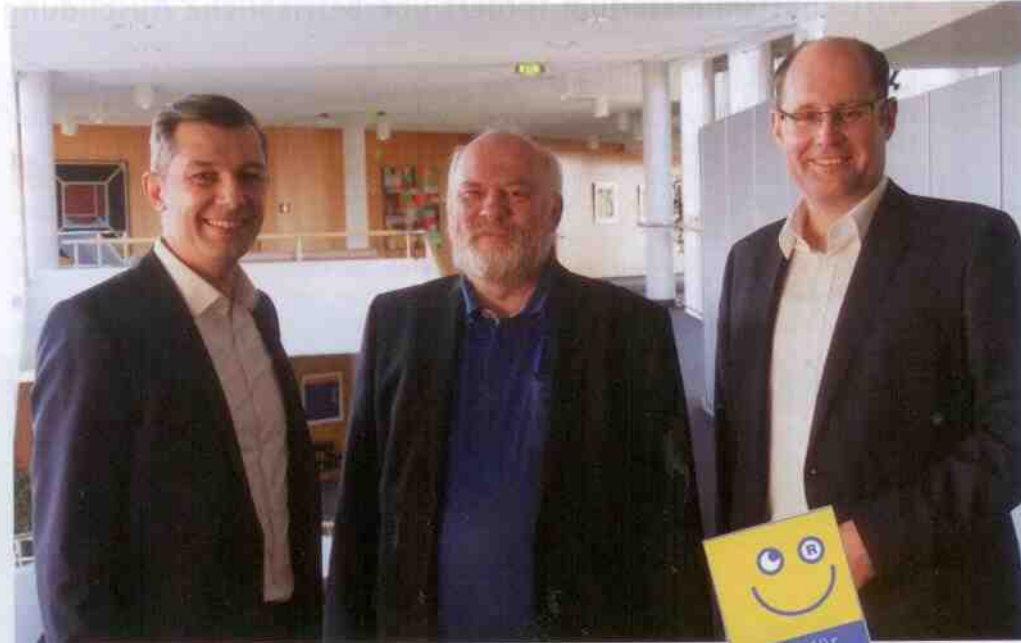
VOM „POST AND PRAY“ ZUM „PROAKTIVEN RECRUITING“ IN SOZIALEN NETZWERKEN

Sicher kennen Sie als Personalchef oder Firmeninhaber folgende Situation: Sie schalten eine Stellenanzeige in Fachmedien oder auf Online-Jobbörsen, warten ab, hoffen und beten, dass der passende Bewerber dabei ist. Die im englischen Sprachraum gebräuchliche Redewendung „Post and Pray“ beschreibt dieses Verhalten sehr treffend. Die goldenen Zeiten, in denen es darum ging, welche der unzähligen eingegangenen Bewerbungen aus-



sortiert werden sollen, sind bei den meisten Unternehmen leider vorbei. Heutzutage müssen Unternehmen kreativer und aktiver in ihren Personalbeschaffungsmaßnahmen werden, denn die verfügbaren Fachkräfte werden immer rarer beziehungsweise stehen in festen, ungekündigten Arbeitsverhältnissen. Daher gilt es die Fachkräfte effizient ausfindig zu machen, sie aktiv und auf Augenhöhe anzusprechen, von sich als Arbeitgeber zu überzeugen, für eine Vertragsunterschrift zu gewinnen und schließlich an das eigene Unternehmen zu binden.

Aus der täglichen Recruiting-Praxis und eigener Erhebung weiß ich, dass beispielsweise im Karrierenetzwerk XING nur ca. 10 Prozent der potenziellen Kandidaten aktiv und offenkundig kommunizieren, dass sie aktiv auf Jobsuche sind. Circa 30 Prozent der Kandidaten kategorisiere ich in „latent suchende Kandidaten“. Diese kommunizieren ihr Wechselinteresse entweder verborgen oder sind aktuell nicht auf der Suche, aber durchaus offen für interessante Jobangebote. Der Großteil, nämlich über 60 Prozent aller potenziellen Kandidaten, sind passive Kandidaten, die sich aktuell, laut den Angaben in den einzelnen XING-Profilen, nicht für Jobangebote interessieren.



Am 16. März 2017 fand das Fachkräfteforum Ostwürttemberg statt. Die Veranstaltung der Fachkräfteallianz Ostwürttemberg wurde von der IHK Ostwürttemberg organisiert. Rund 40 Inhaber und Führungskräfte aus der regionalen Wirtschaft informierten sich zu den Themen Personalrecruiting mit Xing und erfolgreicher Nachwuchsgewinnung von IT-Fachkräften. In dieser Ausgabe geben die beiden Referenten der Veranstaltung Ralph Dannhäuser (l.) und Andreas Werther (Mitte) weitere Einblicke in ihre erfolgreichen Konzepte. Mit im Bild Markus Schmid, Leiter des IHK-Geschäftsfelds Existenzgründung und Unternehmensförderung, der bei der IHK die Fachkräfteallianz koordiniert. Der Artikel "Erfolg durch Netzwerke" von Andreas Werther steht auf Seite 30. (Foto: IHK)

Fachkräfteallianz Ostwürttemberg

Das bedeutet, dass Ihnen 90 Prozent des vorhandenen Kandidatenpotenzials „durch die Lappen gehen“, weil Ihre Anzeige einfach nicht wahrgenommen wird. Es geht sehr viel Wirkung und damit viel Aufmerksamkeit verloren. Wer liest sich schon freiwillig den Stellenmarkt in

der Samstagszeitung oder in Online-Jobbörsen durch, wenn er aktuell mit dem Job und seinem Umfeld zufrieden ist?

Mit einer proaktiven Kandidatenansprache gelingt es mit interessanten Menschen in Kontakt zu treten und diese für das Jobangebot und das eigene Unternehmen zu interessieren und schließlich zu gewinnen. Dreiviertel unserer Stellenbesetzungen im Tagesgeschäft kommen durch proaktive Ansprache aus dem Pool der passiven oder latent suchenden Kandidaten. Mit mittlerweile über elf Millionen Mitglieder im deutschsprachigen Raum verfügt XING über ein riesen Kandidatenpotenzial, das es zu nutzen gilt.

AUTOR

RALPH DANNHÄUSER



(Foto: on-connect)

Geschäftsführer on-connect, Filderstadt