

MATCHING NEU GEDACHT



Fachkräfte sind kaum noch verfügbar. Ein Parameter, um sie zu überzeugen: der Bewerbungsprozess. Bergische Unternehmen zeigen, wie sie sich der veränderten Situation stellen. Fakt ist: Die Modelle von früher haben ausgedient.

Dass ein Arbeitgeber-Renommée für sich steht und neue Mitarbeitende automatisch anzieht, ist überholt. Im Bewerbermarkt können sich Unternehmen ihre Mitarbeitenden nicht mehr frei aussuchen. Dass vor allem junge Nachwuchs-Fachkräfte aus mehreren Jobangeboten wählen können, macht gezieltes, nachhaltiges Recruiting einmal mehr essenziell. Es hilft, sich darauf einzustellen und mögliche Vorbehalte gegenüber der Generation Z aufzulösen.



Lea Lutterbeck von der Firma Karl Deutsch setzt auf schnelle Reaktion bei Bewerbungen und Benefits für die Mitarbeitenden.

Rückmeldezeit: eine Woche

Lea Lutterbeck erinnert sich noch gut daran, wie sehr sie ihre einstigen Bewerbungsaktivitäten frustrierten. Die Frage, welche Unterlagen der potenzielle Arbeitgeber verlange, die Mühe, die sie in Anschreiben und Lebenslauf steckte, die wochenlange Wartezeit auf Rückmeldung, die mehrheitlich ausblieb. Seit eineinhalb Jahren ist die 28-Jährige Recruiterin bei Karl Deutsch, einem 1949 gegründeten, bis heute inhabergeführten Hersteller von Geräten und Anlagen zur zerstörungsfreien Werkstoffprüfung mit Hauptsitz in Wuppertal. Schnell regte sie an, eine Karriereseite mit konkreten, relevanten Informationen zu gestalten und auf Stellenausschreibungen im pdf-Format wie auch auf Bewerber-Anschreiben zu verzichten. Stattdessen ermöglichte sie Instant-Bewerbungen auf großen Jobportalen. Mit minimalem Kostenaufwand besetzte sie so bereits mehr als 30 Stellen im Unternehmen. Rückmeldezeit: eine Woche. „Ich telefoniere zeitnah mit den Bewerbern, um vorzufühlen, ob Bereitschaft und Qualifikationen passen“, sagt Lutterbeck, die zudem Wert auf Sympathie und aktives Interesse an den vakanten Stellen legt. Allen Bewerbern steht sie als Ansprechpartnerin bei Fragen zur Verfügung – auch jenseits der Kernarbeitszeit.

„Noch bevor sie sich vorstellen, fragen viele danach, was sie von uns als Arbeitgeber bekommen“, sagt die Personalerin. Man sei sich bei Karl Deutsch bewusst, dass Benefits das Zünglein an der Waage sein können, und biete eine ganze Reihe davon an. Diese sind, neben Infos zu Unternehmen, Arbeitskultur und Standort, online nachlesbar, und umfassen unter anderem flexible Arbeitszeiten mit Homeoffice-Anteil, kostenlose Nutzung des benachbarten Fitness-Studios, Job-Rad-Leasing und 30 Urlaubstage. „Damit überzeugen wir sehr viele Bewerber. Und natürlich mit der familiären Atmosphäre in unseren Büros, wo sogar Hunde erlaubt sind.“ Auch im Jobgespräch vor Ort sieht Lutterbeck von allem ab, was Unbehagen auslösen könnte, denn: „Die Bewerber sollen uns genauso gut kennenlernen wie wir sie. In einer Panikhaltung sind sie befangen und verstellen sich schlimmstenfalls. Uns interessiert die echte Persönlichkeit.“ Kritische Fragen bezögen sich eher auf Fachliches und Arbeitserfahrung, denn Job und Kandidat sollten möglichst umfassend zueinander passen. Im Zweifel werde dies in einem zweiten Gespräch besprochen. Als Nächstes plant Lutterbeck, das Onboarding zu optimieren.