

# Recruiter 2.0 gegen den Fachkräftemangel

Um in Zukunft erfolgreiches Recruiting betreiben zu können, braucht es neben einem Umdenken in den Unternehmen auch einen neuen Typ von Recruiter: den Recruiter 2.0. Beim Intensiv-Seminar „Proaktives Recruiting“ in der „Personalwirtschaft Campus“-Reihe bekommen die Teilnehmer das nötige Rüstzeug.

Anzeigen in Print- oder Onlinemedien schalten, auf eingehende Bewerber warten und dann aus den eingehenden Bewerbungen die Passenden auswählen – für fast 80 Prozent der Unternehmen ist dies der völlig normale (passive) Weg, um an Bewerber für ihre offenen Stellen zu kommen. Weniger als 20 Prozent der Unternehmen suchen zusätzlich zu diesem Weg immer auch (pro-)aktiv Bewerber. Weniger als zwei Prozent suchen ausschließlich proaktiv. Dies sind Teilergebnisse des Social Media Recruiting Reports 2011, durchgeführt im Frühjahr 2011 unter über 8000 Personalern durch das ICR, Institute for Competitive Recruiting, Heidelberg.

## Warum ist es sinnvoll, (pro-)aktiv nach Bewerbern zu suchen ?

Was macht ein Unternehmen, wenn sich kaum oder nicht die richtigen Bewerber auf eine Stellenanzeige melden? Weiter warten? Noch einmal eine Anzeige schalten, in der Hoffnung, es werde sich schon etwas ändern, es war vielleicht Urlaubszeit oder Sommer oder oder?

Wer sich als Unternehmen auf die passive Suche nach Bewerbern verläßt, erreicht nur

einen Teil, eher nur den kleinsten Teil des Arbeitsmarktes. Untersuchungen zeigen, dass der Teil des Arbeitsmarktes, der durch Anzeigen erreicht werden kann, nur aus circa 15 bis 20 Prozent des Gesamtmarktes besteht. Dies sind die „aktiv suchenden Bewerber“. Einen bis zu dreimal so großen Teil (circa 30 bis 50 Prozent) des Arbeitsmarktes, die „latent suchenden Bewerber“ erreicht man auf diese passive Suchweise nicht. Latent suchende Bewerber zeichnen sich dadurch aus, dass sie einem Angebot durchaus positiv gegenüberstehen würden, wenn sie denn gefunden und angesprochen werden würden. Der verbleibende Rest (20 bis 30 Prozent) ist glücklich im aktuellen Job und wird auch nicht auf vermeintlich interessante Angebote positiv reagieren.

## Was kann ein Unternehmen tun?

Um den Fachkräftemangel für das eigene Unternehmen zu bekämpfen, müssen Unternehmen proaktiv auf die passenden Bewerber zugehen, sie umwerben und für eine neue Herausforderung im ihrem Unternehmen interessieren. Wenn sie sich auf die passive Suche verlassen, bleibt nur das Jammern und eventuell das Rufen nach dem

Staat. Wer sich als Unternehmen auf die passive Suche konzentriert, investiert 100 Prozent seiner Kosten für die Personalbeschaffung in nur maximal 20 Prozent der verfügbaren Talentpools. Die proaktive Suche ist kurzfristig zumindest zeitintensiver als die passive, sichert dem Unternehmen langfristig dafür die Wettbewerbsfähigkeit und das Überleben.

## Der Recruiter 2.0

Der Recruiter 2.0 muss, um die wirklich guten und passenden Kandidaten zu gewinnen, auch proaktiv vorgehen können. Dazu muss er sämtliche Rekrutierungsmöglichkeiten kennen und nutzen. Er muss seinen Markt und sein Business verstehen, damit er den Fachvorgesetzten als strategischer Partner aktiv unterstützen kann. Hierbei ist wichtig, dass der Recruiter nicht mehr nur die Rolle eines Dienstleisters einnimmt, sondern vielmehr als Berater agiert.

## Rezept gegen den Fachkräftemangel

Das Umdenken in Unternehmen, die Umkehrung des Recruitingprozesses von passiv zu aktiv und ein gelebtes Recruiter 2.0-Profil sind die Bestandteile des Rezeptes gegen den Fachkräftemangel, das jedes Unternehmen einsetzen kann. Wie so oft werden die Schnelleren die Langsameren überholen und sich einen entscheidenden Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte sichern können.



### Personalwirtschaft Campus

#### ▶ Mit Personalwirtschaft Campus gegen den Fachkräftemangel

Im Rahmen der Personalwirtschaft Campus-Reihe erfahren Sie im Intensivseminar „Proaktives Recruiting“ am 5. und 6. Oktober, wie Sie qualifizierte Bewerber finden, ansprechen und für Ihr Unternehmen begeistern können. Weitere Infos und Anmeldung unter <http://campus.personalwirtschaft.de>



Autor  
**Wolfgang Brickwedde**,  
Leiter des Institute for  
Competitive Recruiting,  
Heidelberg,  
[wb@competitiverecruiting.de](mailto:wb@competitiverecruiting.de)