

Innovative Rekrutierung

06.05.2020, 10:03 | Wissenschaft, Forschung, Bildung

Pressemitteilung von: *CHRISLEY ACADEMY*

Presseagentur: *CHRISLEY ACADEMY*



Arbeitswelt der Zukunft

Wenn ein Unternehmen vor einigen Jahren nach einem qualifizierten Mitarbeiter suchte, veröffentlichte man eine Stellenanzeige in den lokalen Tageszeitungen.

Wurde an einem anderen Standort gesucht, wählte man eine Zeitung mit überregionaler Verteilung. Unter Umständen wurde das Arbeitsamt in die Suche eingebunden. Mit diesem begrenzten Umfang an Möglichkeiten gelang es häufig, eine vakante Stelle nach einiger Zeit zu besetzen. Mit der Verbreitung des Internets wurden Jobportale üblich. Heute gibt es allgemeine Portale, in denen man Fach- und Führungskräfte für alle Branchen findet, es gibt aber auch branchenspezifische Portale, in denen die Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus bestimmten Branchen zusammentreffen. Das Internet spielt zunehmend eine große Rolle bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern, so dass die örtlichen Zeitungen und auch das Arbeitsamt ein wenig an Bedeutung verloren haben.

Potentiale im innovativen Recruiting

Doch innovative Rekrutierungsmaßnahmen bieten noch viel mehr Potenzial, und sie wollen genutzt werden, wenn sich ein Unternehmen im Kampf um die besten Fachkräfte und Nachwuchskräfte behaupten will. Nicht zu unterschätzen ist auch, dass diese Rekrutierungsmaßnahmen auf das Feel Good Management ausgerichtet sein sollten, sofern sich ein Betrieb bereits zum Ziel gesetzt hat, die Wohlfühlkultur im eigenen Unternehmen zu verankern. Allerdings stellt sich die Frage, was innovative Rekrutierungsmaßnahmen mit einer Kultur des Wohlfühlens und mit dem Employer Branding zu tun haben?

Der Kampf um den Nachwuchs

Um am Arbeitsmarkt attraktiv für gut ausgebildete Nachwuchskräfte zu sein, bedarf es nicht nur der Veröffentlichung von ansprechenden Stellenanzeigen im Internet, in den Jobportalen und auf der eigenen Webseite. Es gilt vielmehr, das volle Potenzial von Social Media und Smartphone zu nutzen - und damit das Recruiting 4.0 mit allen Chancen zu nutzen.

In der Praxis sieht das zum Beispiel so aus, dass man in der firmeneigenen App ein Bewerberportal schaltet. Vielleicht veröffentlicht man dort eine Stellenanzeige und erlaubt es dem Nutzer, sich mit wenigen Klicks darauf zu bewerben. Selbstverständlich stimmt man den Inhalt einer Stellenanzeige auf die Darstellung in der App und auf der mobilen Webseite ab. Das heißt in der Praxis, dass der Content plakativ, frisch, fröhlich und frech sein darf, wenn es zum Image des Unternehmens passt. Die Darstellung von Stellenanzeigen und das Einreichen der Unterlagen muss natürlich ebenfalls auf die Nutzung am mobilen Endgerät zugeschnitten sein. Die Einsendung von Zeugnissen und anderen Dokumenten muss deshalb online und digital erfolgen, einen Versand auf dem Postweg gibt es dann nicht mehr.

Attraktivität des Arbeitgebers

Im Idealfall nutzt ein Unternehmen das ganze Potenzial, das ein digitaler Bewerbungsprozess bietet, denn er erspart den Versand und die Bearbeitung von Unterlagen wie Lebensläufe und Zeugnisse. Wer in der Nutzung von Social Media schon sehr erfahren ist, kann Bewerber in den sozialen Netzwerken ansprechen und sich in den gängigen Kontaktnetzwerken als attraktiver Arbeitgeber platzieren. Es ist beispielsweise problemlos möglich, Anzeigen in den Social Media zu schalten und geeignete Nutzer gezielt auf eine Vakanz anzusprechen. Das Potenzial eines vollständig digitalen Bewerbungsprozesses ist enorm, und die meisten Unternehmen sind hier erst ganz am Anfang ihrer Entwicklung. Die Möglichkeiten eines solche digitalisierten Bewerbungsprozesses werden heute vielfach noch nicht vollständig erkannt, und viele Betriebe sind hier noch nicht optimal aufgestellt.

Mitarbeiter der Generation Y und Z

Dabei vereinfacht und beschleunigt ein digitaler Bewerbungsprozess nicht nur den eigentlichen Ablauf. Er hilft auch dabei, sich als innovativer Arbeitgeber am Markt zu präsentieren. Es wirkt sich auf das Image aus, wenn ein Betrieb mit der Zeit geht und seine Bewerber digital anspricht. Ein Unternehmen, das diese Chance nutzt, wirkt innovativ, modern und zukunftsorientiert. Wenn der Rekrutierungsprozess gut durchdacht und clever gestaltet ist, verstärkt das das Image eines Unternehmens, sich in neuen Technologien auszukennen, diese zu nutzen und sich dadurch von der Konkurrenz abzuheben. Bei diesem Unternehmen arbeiten vor allem junge Menschen gerne, die noch ihr ganzes Berufsleben vor sich haben und die entsprechende Perspektiven suchen. Ein cleverer und innovativer Rekrutierungsprozess unter Einbindung der digitalen Netzwerke und der Social Media wirkt auf junge Bewerber sehr anziehend, denn er lässt vermuten, dass man die gleiche Sprache spricht. Ein potenzieller Mitarbeiter der Generation Y oder Z wird sich vermutlich eher für einen Betrieb entscheiden, der seinen Bewerbungsprozess in vollem Umfang auf die neue Technologie ausgerichtet hat als für eine Firma, die damit überhaupt nichts zu tun hat. Außerdem kommunizieren die Generation Y oder Z heute überwiegend digital. Wer also Zugang zu diesem Publikum haben will, muss die gleichen Medien wählen. Eine Stellenanzeige in Tageszeitungen wird von den Digital Natives vermutlich kaum wahrgenommen, eine Bewerbung auf analogem Weg ist schon gar nicht denkbar. Auch deshalb ist es sehr sinnvoll, den Rekrutierungsprozess digital zu entwickeln, um mit der jungen Generation in den Austausch gehen zu können.

Innovativer Bewerbungsprozess

Ein innovativer Bewerbungsprozess trägt außerdem entscheidend zu einer Wohlfühlatmosphäre im Unternehmen bei. Wenn sich ein Betrieb als innovativ und zukunftsorientiert präsentiert, gibt das eine gewisse Sicherheit. In diesem Unternehmen arbeitet man gerne, denn man darf davon ausgehen, dass es sich am Markt behauptet und dass das Arbeitsverhältnis dauerhaft Bestand hat. Dieses Gefühl der Sicherheit bedeutet vielen Mitarbeitern eine Menge, denn es geht einher mit Kalkulierbarkeit und Verlässlichkeit. Man arbeitet tendenziell bevorzugt in einer Firma, die auf die Zukunft vorbereitet ist und die sich auf Veränderungen einstellt und diesen mit Offenheit und Kreativität begegnet. Außerdem darf man davon ausgehen, dass ein innovativ aufgestelltes Unternehmen offen für weitere Veränderungen im Arbeitsleben ist, wenn es sich für einen digitalen Bewerberprozess geöffnet hat.

Feel Good Management

Ein durchdachtes Feel Good Management ist ein wichtiger Baustein für ein starkes Employer Branding. Es trägt dazu bei, alte und neue Mitarbeiter zu Fans zu machen. Gleichzeitig zahlt ein digitaler Bewerbungsprozess unter Nutzung aller Kanäle auf das Employer Branding ein. Allerdings darf auch eine Wechselwirkung zwischen einer starken Arbeitgebermarke und dem Feel Good Management nicht übersehen werden. Als Mitarbeiter fühlt man sich in einem

Betrieb wohler, der offen ist für neue Technologien und der sich innovativ auf die Veränderungen der Arbeitswelt einstellt. Nicht nur für einen Bewerber ist ein solcher Betrieb attraktiv, wenn er sich für einen Arbeitgeber mit langfristigem Potenzial entscheidet. Auch die bestehende Belegschaft dürfte sich in einer Firma gut aufgehoben fühlen, die nach außen hin durch eine starke Arbeitgebermarke signalisiert, dass sie sich an den Markt und seine Gegebenheiten anpasst und dass sie mit der Zeit geht. Das gibt ein gutes Gefühl an Sicherheit, denn dieses Unternehmen vermittelt den Eindruck, dass es wandelbar ist und dauerhaft am Markt bestehen wird, selbst wenn dieser ständigen Veränderungen unterliegt.

Damit ist Feel Good Management (<https://chris-ley.de/magazin/feel-good-manager/>) zwar ein Modul mit großer Tragweite für eine stabile Arbeitgebermarke. Gleichzeitig trägt Employer Branding aber auch zu einer Wohlfühlkultur im Unternehmen bei. Beide Einflüsse stehen in einer Wechselbeziehung zueinander. Sie beeinflussen sich gegenseitig und können sich gegenseitig massiv verstärken, wenn man die Einflüsse erkennt und wenn man sie gezielt steuert.

Pressekontakt:

CHRISLEY ACADEMY
Herr Chris Ley
Salzstr. 36
41460 Neuss

fon ..: 01774653686
web ..: <http://www.chris-ley.de>
email : info@chris-ley.de

Portrait

Als Keynote Speaker und Motivationscoach biete ich dir Motivationsseminare und Impulsvorträge, die dir zu Klarheit im Leben verhelfen und dich in die Umsetzung bringen.

News-ID: 1086297 • Views: 401 (Stand: 28.05.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/1086297/Innovative-Rekrutierung.html>