

Nur die Schnellen haben die Nase vorn!

PLÖTZLICH SUCHEN NICHT MENSCHEN JOBS, SONDERN JOBS MENSCHEN. UND WEIL SICH DARAN SO BALD AUCH NICHTS ÄNDERN WIRD, MÜSSEN SICH HR-EXPERTEN AN DIESE NEUE WELT ANPASSEN. DABEI ZÄHLT IN MEHRFACHER HINSICHT: GESCHWINDIGKEIT IST ALLES!

Was waren das für goldene Zeiten! Man hat als HR-Verantwortlicher oder Arbeitgeber einen Job ausgeschrieben. Einfach so, ohne großen Firlefanz. Dann hat man einmal geschaut, was so eingetrudelt ist. Bewerbungen auf hochwertigem Papier. Dazu fesche Fotos. Motivationsschreiben. Purer Luxus.

Diese Zeiten sind vorbei. Der einst unendlich scheinende Strom an neuen Bewerbern für einen Job ist versiegt. Mehr noch, die Situation hat sich umgedreht: Es suchen nicht Menschen Jobs, sondern Jobs müssen Menschen suchen! Das bedeutet: Die Anforderungen an jeden Recruiter, HR-Experten und Arbeitgeber haben sich damit ebenso verändert. Vereinfacht ausgedrückt lässt sich sagen: Alle für uns bis dato funktionierenden Mechanismen haben ihre Wirksamkeit verloren. Wer sich also wundert, warum altbewährte Maßnahmen keine Wirkung mehr zeigen: Keine Sorge, es liegt bloß daran, dass wir unseren Werkzeugkasten mit neuen Werkzeugen bestücken müssen! Da hilft kein Schimpfen – wir müssen als Verantwortliche neue Skills erlernen.

Tröstlich an der aktuellen Situation ist, dass sie keineswegs bloß in der Hotellerie und Gastronomie zu spüren ist. Alle Branchen sind betroffen. In jedem Arbeitsmarkt erleben HR-Profis derzeit die gleichen Entwicklungen: Junge Menschen wollen nur unter für sie stimmigen Voraussetzungen für ein Unternehmen tätig sein. Bisher probate

Köder wie hohes Gehalt oder Statussymbole haben keine Wirkmacht mehr. Stattdessen definiert jeder für sich selbst eigene Parameter, die einen Job interessant machen oder eben nicht.

Auch wenn diese Analyse verknappt ist, lässt sich daran deutlich ersehen, warum wir mit bisherigen Methoden nicht durchdringen. Arbeitgeber müssen viel bewusster mit dem Thema „Mitarbeitersuche“ umgehen, es darf keinesfalls so nebenbei mitlaufen! Entweder einen HR-Headcount schaffen oder – falls die Struktur kleiner ist – eine Person mit dazugehöriger Expertise zumindest stundenweise engagieren, die sich darum kümmert. Apropos Expertise: Es geht gar nicht darum, ein Spezialstudium absolviert zu haben, um diese neue Welt zu begreifen. Es geht vielmehr darum, dass die ausführenden HR-Kollegen frei von Eitelkeit und Erwartungen sind und die Sprache der (wenigen) Bewerber sprechen. Wenn also jemand auf eine Jobanzeige mit einer WhatsApp-Nachricht reagiert und darin bloß „Interesse!“ schreibt, ist das keineswegs unhöflich, sondern großartig. Dann heißt es: schnell antworten und die Person rasch einladen. Schließlich ist diese Textnachricht mit Sicherheit auch an einige andere potenzielle Arbeitgeber gegangen!

Um die so oder so geringe Frequenz von Bewerbungen nach oben zu schrauben, gilt es zudem, nicht nur im Anlassfall Stellen auszuschriften, sondern konstant Stelleninserate zu schalten. Moderne Job-Plattformen haben sich längst auf diese neue Art

der Mitarbeitersuche eingestellt und bieten transparente Flatrates an, die auf diese Bedürfnisse bereits zugeschnitten sind. Auch große Fachmessen wie unsere Rolling Pin.Convention in Berlin (25. – 26. 9. 2023) legen ihren Fokus hochprofessionell auf diese neuen Bedingungen. So haben wir für die Convention etwa einen eigenen HR.Summit konzipiert, an dem HR-Verantwortliche zwei Tage lang Best-Practice-Beispiele diskutieren und ihre erfolgreichsten Recruiting-Erkenntnisse der vergangenen Monate transparent machen. Damit jeder Teilnehmer von möglichst vielen neuen Ideen inspiriert nach Hause gehen kann – die sogleich umsetzbar sind. Schließlich geht es in diesem neuen Match um Mitarbeiter und nicht nur im Einzelfall darum, möglichst schnell auf einen Erstkontakt zu antworten. Es geht vor allem auch darum, als Unternehmen möglichst schnell in diesem neuen Heute anzukommen. Denn nur dann hat man auch morgen noch die Nase vorn. 

*Redakteur
Johannes Stühlinger Rolling Pin Media GmbH*

TOLLE TIPPS UND WEITERE SPANNENDE THEMEN UNTER [HTTPS://WWW.ROLLINGPIN.AT/HR-RECRUITING-TIPPS](https://www.rollingpin.at/hr-recruiting-tipps)



JÜRGEN PICHLER - INHABER, CEO & FOUNDER,
ROLLING PIN MEDIA GMBH - FOTO