

Mitarbeitergewinnung im IT-Mittelstand

Was die HR-Abteilungen schon heute leisten und morgen bedenken müssen

Im SAP-Umfeld werden derzeit händeringend Mitarbeiter gesucht. Mittelständische Unternehmen müssen heute zu digitalen Maßnahmen greifen, um neben den Großen im Kampf um die besten Köpfe nicht unterzugehen.

Von *Katrin Erdoğan, Innobis*

Nachfolgend ein Überblick, was die HR-Abteilungen im IT-Mittelstand schon heute leisten müssen und welche Trends zukünftig Teil ihrer Strategie sein könnten. Insbesondere die Mitglieder der Generation Y (1980–1995), die sich zurzeit als Nachwuchs(führungs)kräfte auf dem Arbeitsmarkt bewegen, gelten als technikaffin, gut vernetzt und sehr kommunikativ. Mobile Kommunikation ist ebenso selbstverständlich wie das Durchstöbern von Karriere- und sozialen Netzwerken, um sich zu informieren und auszutauschen – privat als auch beruflich. Zudem bedienen sich auch die Generation X (1965–1979) und die Babyboomer (1946–1964) vermehrt Social-Media-Kanälen als Informationsquelle und zum Netzwerken. Die Social-Media-Affinen und hier vor allem die Jungen erwarten von einem Arbeitgeber, dass sich ihre eigenen Werte in der Unternehmenskultur widerspiegeln. Ihre Werte orientieren sich dabei unter anderem an Sinnhaftigkeit im Berufsleben, Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit sowie an Entfaltungs- und Entwicklungschancen. Für einen ersten Abgleich zwischen der eigenen Wertevorstellung und der des avisierten Unternehmens bedienen sie sich sozialer Netzwerke wie Facebook, Xing und LinkedIn sowie Firmenbewertungsportalen wie Kununu. Dies macht die Kommunikation der Arbeitgebermarke über Social-Media-Kanäle auch für mittelständische Unternehmen so wichtig. Entscheidend ist dabei eine verständliche, authentische und transparente Positionierung, um Vertrauen zu schaffen und die Chance zu erhöhen, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden.

Active Sourcing mit individueller Ansprache

Das aktive In-Kontakt-Treten mit potenziellen Kandidaten sollte zum Standardwerkzeug im E-Recruiting gehören. Netzwerke wie Xing oder LinkedIn und Lebenslaufdatenbanken auf Jobportalen wie dv-treff.de (Forum für SAP) oder heise.de bieten eine gute Plattform, um mit möglichen Mitarbeitern ins Gespräch zu kommen. Die Form der Ansprache ist

jedoch gerade für den Mittelstand entscheidend, um aus der Masse der sogenannten Active Sourcer herauszustechen. Je individueller und genauer die Erstkommunikation auf das Profil zugeschnitten ist, desto höher die Chance, das Interesse des Gegenübers zu wecken und die eigenen Vorzüge als Arbeitgeber präsentieren zu können. Standardisierte Texte verfehlen häufig ihr Ziel. Ein weiteres Plus: Erfolgreiches Active Sourcing verkürzt den Recruitingprozess und beschleunigt das Besetzen offener Vakanzen.

Virtuelle Messen und Mobile Recruiting

Die Teilnahme an virtuellen Firmenkontaktmessen und das Rekrutieren über mobile Endgeräte kommen derzeit viel bei großen Unternehmen als HR-Maßnahmen zum Einsatz. Stellen sich diese als effektiv heraus, wird sich auch der Mittelstand im War of Talents über deren Gebrauch Gedanken machen müssen. So kann beispielsweise die Teilnahme an der virtuellen IT-Jobmesse von Jobleads eine echte Alternative zur konventionellen Messe sein. Die Unternehmen präsentieren sich online mit ihrem Messestand, ihren Jobs, Imagevideos und Vorträgen. Mit einem schnellen Log-in bewegt sich der Besucher auf dem virtuellen Messengelände und tritt per Chat in Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern. Zusätzliche Funktionen wie die Möglichkeit des Uploads von Bewerbungsunterlagen beschleunigen den Bewerbungsprozess. Virtuelle Messen bieten Besuchern den entscheidenden Vorteil, sich, ohne zu reisen, zeitlich flexibel informieren zu können. So wird ein Messebesuch auch für jene interessant, die nicht zwingend einen neuen Arbeitgeber suchen und die Teilnahme an einer konventionellen Messe ausgeschlossen hätten. Unternehmen haben so unter anderem die Chance, auch mit „latent“ Jobsuchenden ins Gespräch zu kommen. Das Mobile Recruiting ist auch bei den Big Playern noch recht jung in der Anwendung. Die für mobile Endgeräte optimierte Ansicht der Unternehmenswebseite und der Stellenausschreibungen ermöglicht Bewerbern, sich



Katrin Erdoğan ist als Personalreferentin des SAP-Dienstleisters Innobis unter anderem für die Rekrutierung von IT-Spezialisten zuständig. Die studierte Diplomkauffrau war nach Abschluss ihres Studiums zunächst im Controlling tätig. Sie entschied sich bewusst für eine Karriere im Mittelstand.

unterwegs über Arbeitgeber und Jobs zu informieren. Dabei kommt es im ersten Schritt nicht darauf an, eine vollständige Bewerbung einzureichen. Vielmehr bieten mobile Funktionen die Möglichkeit, den in einem Karriere- oder Jobportal hinterlegten Lebenslauf, wie beispielsweise bei Xing, an das Unternehmen zu senden. Zwar bleiben die Akzeptanz und Bedeutung virtueller Messen und des mobilen Rekrutierens abzuwarten, jedoch sollten mittelständische Unternehmen nicht verpassen, diese HR-Instrumente zum richtigen Zeitpunkt für sich zu prüfen. Das erfolgreiche Besetzen einer Position hängt natürlich von vielen Faktoren ab. Das E-Recruiting wird aber im sinnvollen Mix aufeinander abgestimmter Personalbeschaffungsmaßnahmen auch im Mittelstand eine immer wichtigere Rolle spielen.



Bitte beachten Sie auch den Community-Info-Eintrag ab Seite 99

innobis