



## Kurz sprint zum Facharbeiter

Im gewerblichen Arbeitsmarkt bleibt keine Zeit für eine lange „Time-to-hire“ durch Sammlung und Prüfung von komplexen Bewerberdaten. Das Ziel ist die kurzfristige Besetzung kritischer Positionen. Mobile Kurzbewerbungen helfen dabei, diesen Prozess deutlich zu beschleunigen.

Die vielfach beklagte Problemlage rund um die Rekrutierung kommender Führungskräfte ist nicht neu: Recruiter und Dienstleister gleichermaßen ächzen unter der Last des viel diskutierten Fachkräftemangels. Und Letztgenannte schaffen sich so gleichzeitig ein vielversprechendes Geschäftsfeld – die Botschaft an Arbeitgeber: Nur wer kontinuierlich sucht, entgeht dem „War for Talents“. Gemeint ist damit allerdings immer und in erster Linie der Mangel an akademischen Fachkräften, deren Rekrutierungsprozess extrem aufwendig ist und bei bestimmten Profilen gut und gerne sechs bis acht Monate verschlingt.

Diese lange Zeitspanne ist nicht zuletzt Folge einer Jahrzehnte alten Rekrutierungspraxis, die sich letztlich nicht auf wirklich neue, innovative Methoden der Mitarbeitersuche einlässt. Wenn wir ehr-

lich sind, hat sich die Mitarbeitersuche seit Ende der 1990er-Jahre zwar weitgehend ins Internet verlagert, ist im Grundsatz allerdings unverändert geblieben. Die Ansprache der Bewerber über Stellenanzeigen funktioniert heute noch wie in den seligen Zeiten, als der Stellenanzeigenteil der Tageszeitungen noch so dick war wie das örtliche Telefonbuch. Allein das Medium hat sich verändert.

### Gewerbliche Stellenbesetzung unter Zeitdruck

Nach wie vor veröffentlichen viele Arbeitgeber ihre Stellen auf einem Rekrutierungsmarktplatz, zahlen dafür ein Veröffentlichungshonorar, das an einen bestimmten Zeitraum gekoppelt ist, und warten anschließend nach dem altgedienten „Post-and-Pray“-Prinzip auf die Bewerbungen. Diese überalterte Praxis scheint

nun vor einem nachhaltigen Paradigmenwechsel zu stehen. Denn während viele Arbeitgeber das schwerfällige Verfahren bei akademischen Spitzenkräften immer noch praktizieren, denken sie bei gewerblichen Arbeitskräften um. Die Mitarbeitersuche in diesem ganz speziellen Segment, das immerhin rund zwei Drittel der Arbeitskräfte beheimatet, steht vor ganz anderen Herausforderungen. Für eine lange „Time-to-hire“ – wie bei Führungskräften mit akademischen Hintergrund eben Usus – bleibt hier keine Zeit. Gewerbliche Mitarbeiter werden oft dringlich gesucht und die Stellen müssen entsprechend schnell besetzt werden. Ausfälle sind direkt in den Bilanzzahlen der Unternehmen ablesbar – ein klarer Auftrag an die Personalabteilungen.

### Electrolux: In einer Woche zum Techniker

Die Firma Electrolux, weltweit führender Hersteller von Haushaltsgeräten (unter anderem von Marken wie AEG, Zanussi

„Gewerbliche Mitarbeiter werden oft dringlich gesucht und die Stellen müssen entsprechend schnell besetzt werden.“

oder Zanker) mit mehr als 61 000 Mitarbeitern in über 150 Ländern, ist mit uns einen neuen Weg gegangen, um wichtige Mitarbeiter aus dem gewerblichen Bereich zu finden und einzustellen. Eine kritische Funktion für das Unternehmen bekleiden Servicetechniker mit elektrotechnischer Ausbildung, die die Reparatur von Hausgeräten beim Endverbraucher termingerecht umsetzen. „Das sind Positionen, die schnell besetzt werden müssen, da sie eng mit aktuellen Aufträgen verbunden sind. Deswegen sind wir in diesem Bereich immer auf der Suche nach Recruiting-Alternativen, die dieses Tempo gewährleisten können. Konventionelle Jobbörsen oder ähnliche Kanäle sind da nicht immer so aufgestellt, wie wir das bräuchten, um schnell passende Bewerber zu generieren und neue Mitarbeiter einzustellen“, erklärt Anja Ullrich, Talent Acquisition Partner bei Electrolux.

Diese Herausforderung ging Electrolux gemeinsam mit mobileJob.com an. Der Ansatz: das Thema „Mobile Recruiting“ endlich wirklich zu Ende denken. Die Mitarbeitersuche wurde von der Ausschreibung bis zum kompletten Bewerbermanagement komplett über das Smartphone abgewickelt. Im Zentrum stand dabei die Erfindung der mobilen Expressbewerbung, die per Smartphone innerhalb von fünf Minuten, nachdem ein Kandidat sich für eine Stelle interessiert, bereits auf dem Tisch des Personalers liegen kann.

„ Im gewerblichen Bereich liegt die Spanne von der Ausschreibung bis zur Unterschrift unter den Arbeitsvertrag oft bei rund 50 Tagen.

Anja Ullrich von Electrolux: „Mit dieser auch für uns neuartigen Methode haben wir in einem speziellen Fall in sage und schreibe sieben Tagen einen neuen Mitarbeiter eingestellt. Auch andere neue Mitarbeiter wurden in einem ähnlich kurzen Zeitraum eingestellt.“

Zum Vergleich: Im gewerblichen Bereich liegt die Spanne von der Ausschreibung bis zur Unterschrift unter den Arbeitsvertrag oft bei rund 50 Tagen, was Arbeitgeber nicht nur Zeit, sondern potenziell auch Umsatz kostet.

### Schneller, günstiger rekrutieren

Auch in anderen Berufsfeldern konnten Expressbewerbungen Einstellungsprozesse beschleunigen, so etwa in der aus HR-Sicht oft schwierigen Callcenter-Branche. Die D+S Communication Center GmbH aus Münster, mit mehr als 3000 Mitarbeitern eines der größten Telefonmarketing-Unternehmen Deutschlands und insgesamt an neun Standorten innerhalb Deutschlands zu Hause, suchte neue Mitarbeiter im In- und Outbound für den Unternehmensstandort Münster. Und das unter erschwerten Bedingungen, weil in Münster mit einer Arbeitslosenquote von drei Prozent nahezu Vollbeschäftigung herrscht und daher

mögliche Kandidaten nur schwer von einem Berufs- oder Arbeitgeberwechsel in die als unattraktiv geltende Callcenter-Branche zu überzeugen sind. Innerhalb von drei Monaten wurden 37 Kurzbewerbungen gesammelt, von denen viele Kandidaten schließlich auch einen Arbeitsvertrag unterschrieben.

Für den Outsourcer Arvato konnten wir mit mobilen Bewerbungsoptionen in vier Wochen 28 Bewerber generieren, wovon wiederum mehr als 90 Prozent aufgrund der gezielten Ansprache über soziale Netzwerke wie Facebook den Anforderungen entsprachen und schließlich auch zum Interview eingeladen wurden. In dieser sehr kurzen Recruiting-Phase wurden immerhin sieben Kandidaten eingestellt – im Vergleich zu den Rekrutierungskosten der Vergangenheit ein deutlicher Fortschritt.

### Das Profil entscheidet

Sicherlich: Mobile Expressbewerbungen mögen für weite Teile des akademischen Arbeitsmarktes, der komplexe Anforderungsprofile benötigt, derzeit noch nicht geeignet sein. Je detaillierter die Anforderungen, desto komplexer wird in der Regel die Bewerbung. Im gewerblichen Arbeitsmarkt geht es aber um Schnelligkeit und die Erfüllung von einigen zentralen Anforderungen. Die mobile Expressbewerbung erfüllt diese und kann daher die Rekrutierungspraxis im nicht akademischen Kandidatensegment nachhaltig verändern. Das Mediennutzungsverhalten der Kandidaten wird berücksichtigt, die Mitarbeitersuche wird beschleunigt und damit sinken wiederum die Recruiting-Kosten.

## So geht mobiles Blue-Collar-Recruiting

Info

1. Stellenanzeigen werden über soziale Netzwerke – etwa als Facebook Ad – veröffentlicht.
2. Der Kandidat tippt auf dem Smartphone auf das Angebot und zeigt damit sein Interesse an.
3. Automatisch wird er in den Bewerbungsprozess geleitet. Hier beantwortet er fünf bis zehn Fragen, die das Recruiting-Team vorher festgelegt hat. Dazu gehören für den gewerblichen Arbeitsmarkt entscheidende Einstellungsfragen wie „Verfügen Sie über einen Führerschein?“, „Haben Sie die mittlere Reife erfolgreich abgeschlossen?“ oder „Sind Sie bereit, im Schichtbetrieb zu arbeiten?“.
4. Diese werden in kürzester Zeit per mobiler Kurznachricht oder SMS beantwortet. Frage aufs Display, Antwort per Kurznachricht. Damit ist die Expressbewerbung abgeschlossen.
5. Ist der Bewerber für den Arbeitgeber interessant, folgt die Einladung zum Vorstellungsgespräch und bei Eignung idealerweise dessen Einstellung.



Autor  
**Steffen Manes**,  
Gründer und Geschäftsführer,  
mobileJob.com, Berlin,  
steffen.manes@mobilejob.com