



Bild: Shutterstock / Rawpixel.com

Pitch Club

Kreative Personalsuche mit Reverse Recruiting

Arbeitgeber bewerben sich bei den Fachkräften statt umgekehrt.

Im Zuge der Digitalisierung kämpfen Unternehmen zunehmend mit einem Fachkräftemangel in IT, Naturwissenschaft und Technik. Mehr als 124.000 IT-Jobs blieben Ende 2019 unbesetzt – ein Drama angesichts der wiederkehrenden neuen technologischen Herausforderungen.

Dies zwingt Unternehmen zu neuen Strategien und Vorgehensweisen im Recruiting. Dabei scheinen sich neue Recruiting-Trends, abgestimmt auf die sich verändernden Bedürfnisse der Bewerber, immer mehr in der Unternehmenswelt zu etablieren. Doch um modernes Recruiting erfolgreich umsetzen zu können, sind mehrere Faktoren entscheidend.

Anpassung an neue Generation: Insbesondere die Jobanforderungen der neuen Generationen, wie der Generation Y und den Millennials, haben sich im Lauf der Zeit stark verändert. Wichtige Kriterien sind zum Beispiel Work-Life-Balance, persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Nachhaltigkeit anstelle von traditionellen Incentives wie einem Dienstwagen oder zusätzlicher Boni.

Diese extrinsischen Incentives können flankierend immer noch eine gute Wirkung im Recruiting erzielen. Fakt ist aber, dass der Arbeitnehmer der neuen Generation vorwiegend als Individuum wahrgenommen werden möchte und sich mit dem Unternehmen identifizieren will – gefolgt von Wertschätzung und Förderung im Arbeitsalltag.

Mindset der Unternehmen: Um den Anforderungen zukünftiger Arbeitnehmer gerecht zu werden, müssen Unternehmen ihre Strategien bezüglich Mitarbeitergewinnung und -zufriedenheit optimieren oder gar neu ausrichten.

Auch die grundsätzliche Frage, wie man den Menschen in den Fokus des unternehmerischen Handelns stellen kann, ist eine große Herausforderung für Unternehmen. Einige zentrale Fragen, die sich Personalierer und Geschäftsführer vorab stellen sollten, sind etwa: Wo liegen die eigenen Stärken und Schwächen im Unternehmen? Wie zufrieden sind meine Mitarbeiter und wie kann ich die Zufriedenheit merklich steigern? Was unterscheidet mich im Mitarbeitermanagement sowie der Unternehmenskultur deutlich von der Konkurrenz?

Dabei geht es vor allem darum, alte Denkmuster zu überwinden und Prozesse neu aufzusetzen. Dies sorgt für einen erheblichen Zeit- und Kostenaufwand. Diesen Herausforderungen müssen sich Unternehmen allerdings stellen, um bei der Suche nach qualifizierten Fachkräften langfristig erfolgreich zu sein.

Veränderte Rolle des Personalers: Auch die Rolle des einzelnen Personalers wird sich zunehmend verändern. Insbesondere in den Bereichen, die stark von einem Fachkräftemangel betroffen sind, ist es ratsam, proaktiv auf Bewerbersuche zu gehen. Dabei ist neben einer sinnvollen und zeitgemäßen Em-



Bild: Pitch Club AG

ployer-Branding-Strategie die Rolle des Personalers entscheidend. Der Personaler muss im Stande sein, das Unternehmen so attraktiv wie möglich zu verkaufen. Dabei muss er stets authentisch wirken.

Es gibt verschiedene Strategien, erfolgreich Fachkräfte zu rekrutieren. Ein interessanter Ansatz ist das sogenannte Reverse Recruiting im IT-Bereich. Inzwischen existieren mehrere Reverse-Recruiting-Formate, etwa Online-Plattformen (unter anderem HoneyPot.io, Talent.io und 4scotty.com) oder Offline-Events wie die Pitch Club Developer Edition (<https://pcde.io>), die ergänzend auch als Online Edition stattfindet.

Die Pitch Club Developer Edition zeigt, wie erfolgreich Reverse Recruiting sein kann. Nach drei Jahren haben bereits 47 Veranstaltungen stattgefunden, an denen über 3500 Software-Entwickler und mehr als 450 Unternehmen teilgenommen haben, darunter SAP, Festo, TeamViewer, Porsche, Daimler, Roche, Rohde & Schwarz, Idealo, Otto Group, codecentric, inovex, Capgemini, Chrono24, WetterOnline.de, Pro7 Sat1, real.digital, Zooplus, Deutsche Bahn, PwC und Parship Elite Group.



Reverse Recruiting: Veranstaltungen wie der Pitch Club bringen Unternehmen und Fachkräfte zusammen.

Das Konzept der Pitch Club Developer Edition: 10 Unternehmen, 60 bis 80 Entwickler, 6 Minuten Zeit für jedes Unternehmen, während eines Pitches alles zu geben und das Unternehmen und die Jobs so attraktiv wie möglich darzustellen. Das Besondere: Es pitchten die IT-Verantwortlichen/CTOs der Unternehmen.

Im Anschluss an die Pitches geht es dann in Eins-zu-eins-Gesprächen, bei denen sich beide Parteien auf Augenhöhe austauschen können. Abschließend klingt alles mit einer Afterwork-Party bei Snacks und Drinks aus. Bei diesem Format liegen die Vorteile für beide Seiten auf der Hand: direkter und persönlicher Kontakt zu den Kandidaten, die Möglichkeit der ehrlichen und transparenten Selbstdarstellung des Unternehmens und nicht zuletzt eine einfache und unkomplizierte Kommunikation zwischen beiden Parteien. ■

Sascha Ockl ist Key Account und Sales Manager bei der Pitch Club AG (<https://pcde.io>)

Sascha Ockl/js@com-professional.de



Agile Leadership

Wir messen mit Hilfe des "agilen Fieberthermometers" Ist-Stand der agilen Positions- und Zielbestimmung. Gemeinsam erforschen wir, ob das alte Rollenverständnis von "Command & Control" in agilen Organisationen funktionieren kann und lernen mit der Unterstützung von Delegation Map & Delegation Poker Möglichkeiten für effizientes Delegieren kennen und üben dann die Umsetzung im Daily Business.

Was wird behandelt

- Mechanismen für mehr gegenseitiges Vertrauen
- Friktionsschichten in Unternehmen und der Umgang damit
- richtiges Maß für Delegation
- "Unboss yourself"
- richtige Priorisierung mit agilen Teams
- geeignetes Tooling und praktische Umsetzung



Ihr Trainer:
Stephan M. Rossbach

2 Tage Köln,
Remote Training
möglich!



••• Weitere Informationen unter developer-media.de ••• Termine nach Absprache •••

Ihre Ansprechpartnerin: Susanne Herl • +49 (0)89 74117-835 • susanne.herl@developer-media.de