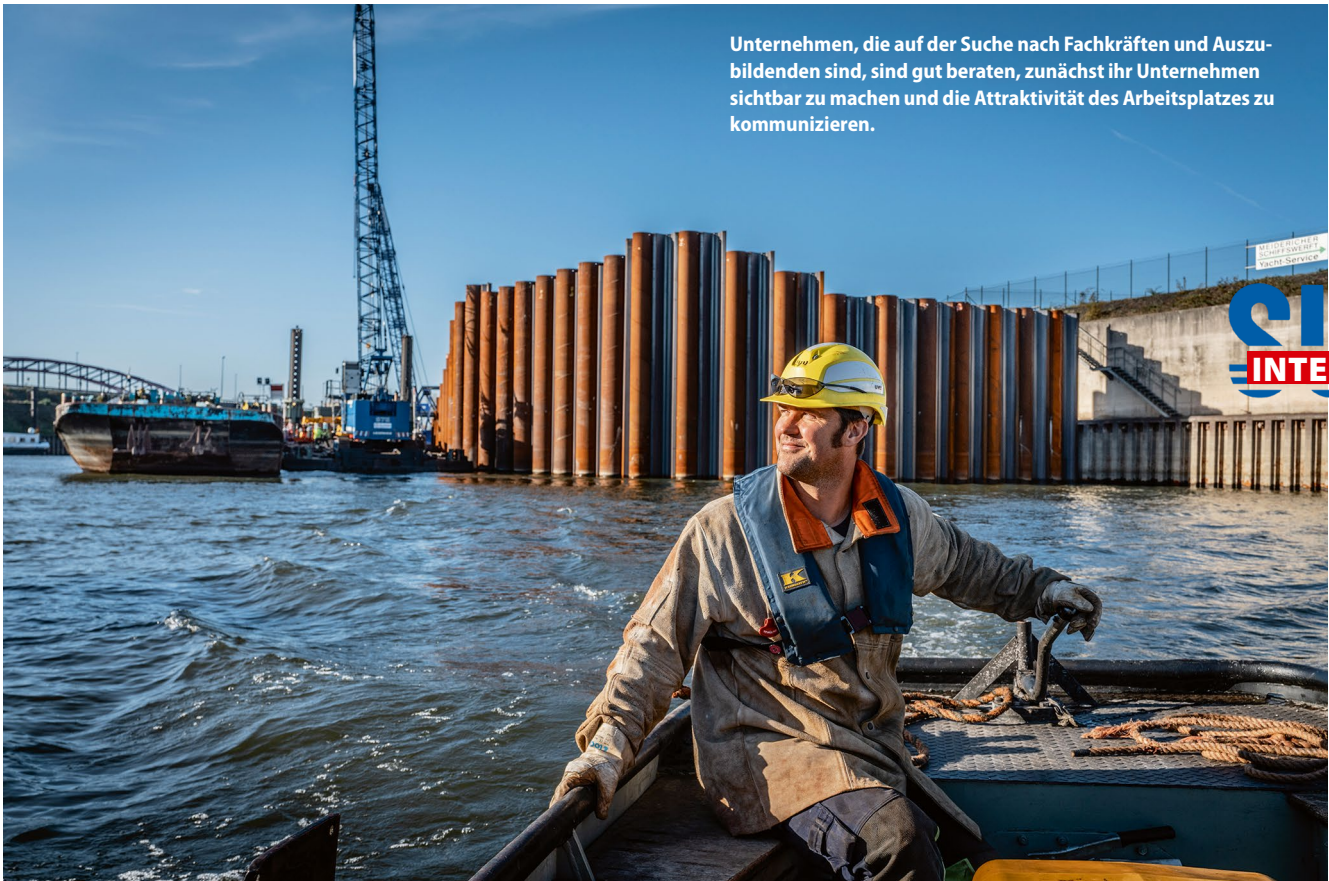




Hülkens

Unternehmen, die auf der Suche nach Fachkräften und Auszubildenden sind, sind gut beraten, zunächst ihr Unternehmen sichtbar zu machen und die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu kommunizieren.

SUT
INTERVIEW

Attraktiv und authentisch

Wie können Unternehmen ihre Stellen trotz der angespannten Situation im Arbeits- und Ausbildungsmarkt besetzen? SUT sprach mit Marius Kurz von der Kurz und Klein GmbH über neue Wege in der Mitarbeitergewinnung

Die Kurz und Klein GmbH aus Heilbronn sorgt mit modernen Mitteln dafür, dass Unternehmen im Arbeitsmarkt sichtbar werden. Dank ausgeprägtem Datenverständnis und Branchenerfahrung kennen sie die psychologischen Verhaltensmuster von wechselbereiten Bewerbern. Mit programmatischem und innovativem Marketing wollen sie die Aufmerksamkeit der Kandidaten gewinnen. Marius Kurz ist einer der beiden Geschäftsführer.

SUT: Wie kamen Sie dazu, Unternehmen bei der Suche nach qualifiziertem Personal und Nachwuchs zu helfen?

Marius Kurz: Wir haben unsere Firma ursprünglich gegründet, um anderen Firmen zu helfen, ihre Produkte online zu vermarkten und zu verkaufen. Es ging dabei vor allem um Spezial-Produkte und nicht um Massenware. Uns ist es gelungen, digitale Prozesse, Methoden und Tools zu entwickeln, mit denen wir genau die Klientel erreichen konnten, für die das jeweilige Produktportfolio von Interesse war und ist. Das haben wir für ganz

unterschiedliche Produktgruppen erreicht, was zeigt, dass die Methode zum jeweils angestrebten Erfolg geführt hat. Ausgehend von diesen Erfolgen kamen unsere Kunden auf uns zu, mit dem Wunsch nach Unterstützung, um für die ansteigende Nachfrage zu ihren Produkten auch entsprechend zusätzliches Personal zu rekrutieren. Wir haben also den Bereich Recruiting zu unserer Tätigkeit für unsere Kunden addiert und schnell gemerkt, wenn wir auch hier eine spezifische Ansprache der Interessengruppe umsetzen, dann führt das zum Erfolg.

SUT: Ihre Dienstleistung bieten Sie nun besonders für die Logistikbranche an?

Marius Kurz: Tatsächlich ist eine der spannendsten Branchen die Logistikbranche. Hier entstand schnell auch ein Schwerpunkt für unseren Recruiting-Service, was naturgemäß dazu führte, dass wir hier Renommee und Expertise gleichermaßen aufbauen konnten. Eine große Herausforderung ist hier die Position des Lkw-Fahrers. Hier ist der Stellendruck besonders hoch und



gleichzeitig kämpft dieser Beruf oft mit einem schlechten Image. Die Bewerberschaft ist hier genauso vielschichtig wie die Speditionen in ihren Anforderungen an die Fahrer. Unsere Aufgabe ist also die glaubhaft positive Darstellung des Berufs in der Spedition. Und mit glaubhaft meine ich auch belastbar und authentisch. Nichts ist verheerender für ein einstellendes Unternehmen, als frustrierte Arbeitnehmer, die unhaltbare Versprechungen anprangern. Und wir müssen ein Match zwischen dem Anspruch potenzieller Fahrer und der Spedition herstellen.

SUT: Nun sind Lkw-Fahrer sicherlich gesucht, aber bei Weitem nicht die einzige Berufsgruppe, die gesucht wird ...

Marius Kurz: Das ist richtig. Unsere Herangehensweise können wir jedoch auf jeden Bereich und jeden Beruf in dieser Branche übertragen. Eine entscheidende Veränderung für viele Unternehmen liegt in der grundsätzlich anderen Herangehensweise: Statt der üblichen Stellenangebots-Kommunikation führen Sie die Mitarbeiterwerbung ähnlich wie einen Verkaufsprozess. Diese Vorgehensweise führt nachweislich zu mehr Bewerbungen. Eine offene Stelle allein genügt nicht mehr. Speziell für die Anforderungen in der Logistik haben wir einen Prozess entwickelt, die Attraktivität des Arbeitgebers herauszuarbeiten und bekannt zu machen, und auch die weiteren Schritte nach der Bewerbung schon vorzuplanen, damit die Integration in das Unternehmen möglichst reibungsfrei und schnell geschieht. Das nützt dem Unternehmen und sorgt für mehr Zufriedenheit beim Arbeitnehmer oder Auszubildenden.

SUT: Und wie erreichen Sie nun potenzielle Bewerber im Markt?

Marius Kurz: Wir haben die Expertise, welche Plattform, welches Medium am besten auf die jeweilige Interessengruppe passt. Interessenten, die auf ein Unternehmen aufmerksam geworden sind, müssen die Möglichkeit haben, Informationen über das Unternehmen zu sammeln, und zwar jenseits der Informationen, die eine klassische Stellenanzeige liefert.

Das können Sie mit einer Produktsuche vergleichen: Sie lesen die Produktbeschreibung, das wäre dann die Stellenanzeige, und dann fangen Sie an zu recherchieren: Bewertungen, Meinungen, Berichte, Tests usw. Diese Ebene bauen wir ganz gezielt für Unternehmen auf.



Kurz & Klein GmbH

Marius Kurz hat mit seinem Geschäftspartner Simon Klein Prozesse zur Mitarbeitergewinnung entwickelt.

SUT: Mit welchen Kommunikationsmitteln bauen Sie die Ebenen auf, die das Unternehmen sichtbar macht?

Marius Kurz: Wir führen Beratungs- und Sondierungsgespräche mit den suchenden Unternehmen. Schon hier besprechen wir auch die verschiedenen Social-Media-Kanäle. Wir wissen, welche Kanäle wir in welcher Reihenfolge bespielen müssen, um zu einem Erfolg zu kommen. Wir können einschätzen, welche Kanäle genutzt werden und welche Inhalte besonders ansprechen. Das geben wir in den Prozess mit hinein. Dann bereiten wir eine Kommunikationskampagne vor, die potenzielle Interessenten erreicht, noch bevor diese sich bewerben. Das ist ein zugeschnittener Mix aus Kommentaren, kleinen Filmen, kurzen Stories usw. Wir stoßen das gemeinsam und zielgerichtet an, und die Mitarbeiter in den Unternehmen arbeiten dann damit weiter, sorgen für regelmäßigen Content direkt aus dem Unternehmen. Das ist transparent und authentisch und die Kommunikationsform ist modern und zeitgemäß.

Damit ist das Unternehmen im Interessentenkreis präsent und Stellenangebote werden dabei einfach mitkommuniziert. Entscheidend ist, dass wir auf diese Weise das Unternehmen in den Vordergrund stellen und nicht die Stellenanzeige.

Martin Heying

Anzeige

REEDEREI JAEGERS

CHEMGAS SHIPPING

Wir gehen für Sie auf Nummer sicher!



www.reederei-jaegers.de

Telefon in Deutschland +49-2066-207-0 und in den Niederlanden für Flüssiggastransporte +31-10-241-22-22



www.chemgas.nl