



Date im Netz

Gussformenhersteller PERI macht im Recruiting mit der Direktansprache gute Erfahrungen.

Im Internet und im Supermarkt gibt es Schalungssysteme nicht zu kaufen. Es handelt sich um Schalungen für Beton, die auf nahezu jeder Baustelle Verwendung finden. Die über 5.000 Mitarbeiter der PERI GmbH stellen solche Systeme her. So bekannt PERI in der Bauindustrie ist, so unbekannt ist PERI bei branchenfremden Fach- und Führungskräften. Erschwerend kommt hinzu, dass diese Zielgruppe selten auf Stellenbörsen nach neuen Jobs sucht. Sie sind es gewöhnt, umworben zu werden.

Passende und hochqualifizierte Mitarbeiter zu finden ist daher eine besondere Herausforderung im Recruiting. Dazu ist es vor allem wichtig, dass PERI eher und mehr als bisher von Fach- und Führungskräften als interessanter Arbeitgeber wahrgenommen wird. Als Familienunternehmen

bringt der Schalungshersteller eine Vielzahl von Vorteilen mit, so flache Hierarchien, direkte und offene Kommunikation und schnelle Übernahme von Verantwortung. Das Unternehmen muss also sicherstellen, dass die Zielgruppe von diesen Vorteilen erfährt.

Ansprachekanäle testen

In den vergangenen fünf Jahren hat PERI unterschiedliche Recruiting-Kanäle im Offline- und Online-Umfeld ausprobiert. Die erfolgreichsten Kanäle sind die, bei denen Kandidaten direkt angesprochen werden. Nur so kann das relativ unbekannte Unternehmen zielgerichtet die passenden Kandidaten auf sich aufmerksam machen.

Das Familienunternehmen setzt daher inzwischen vor allem auf Messen und auf die Online-Recruiting-Plattform Talential.com. Messen erlauben persönliche Gespräche mit potenziellen Kandidaten: Beide Seiten können sich kennenlernen. PERI und seine Unternehmenskultur werden so greifbar – und attraktiv.

Über die Online-Recruiting-Plattform entsteht eine weitere, kontinuierlich einsetzbare Möglichkeit, passende Kandidaten direkt zu kontaktieren. Es handelt sich um Kandidaten, die nicht über Messen und Stellenbörsen erreichbar sind. Der Ansatz von dieser Netz-Plattform schafft Vertrauen, da der Fokus auf der Qualität der Kandidaten liegt. Auf der Plattform sind nur

berufserfahrene Fach- und Führungskräfte zu finden, die von Talential-Mitarbeitern überprüft werden.

Wenn Vakanzen zu besetzen sind, definieren die PERI-Manager ihre Stellenanforderungen und erhalten – ähnlich wie beim klassischen Personalberater – in kurzer Zeit zwischen fünf und 15 passende Kandidatenprofile vorgeschlagen. Sagt ein Profil zu, schickt das Unternehmen direkt über die Plattform ein Interviewangebot an den Kandidaten – der kann dann aus seinem Date im Netz ein Treffen in der realen Bewerberwelt machen.

Der Prozess ist sehr schlank: Die Fachabteilungen und Personaler können sich das Durchsehen von Bewerbungen ungeeigneter Kandidaten, das wertvolle Zeit frisst, sparen. Und im Vergleich zu klassischen Personalberatern sinken die Recruiting-Kosten insgesamt um bis zu 70 Prozent.

Auch wenn die aktuelle Krise den Fachkräftemangel relativiert, geht der Wettbewerb um die richtigen Kandidaten weiter – und wird schärfer werden. Denn hochqualifizierte Mitarbeiter sind der Grundstein für Innovation und somit für den Erfolg des Familienunternehmens. Mit der Direktansprache räumt PERI potenziellen Mitarbeitern daher eine bedeutende Rolle im Recruiting-Prozess ein. Denn nur mit qualifizierten Mitarbeitern kann das Wachstum im Segment der Schalungssysteme weiter vorangetrieben werden – und PERI bald auf noch mehr Baustellen vertreten sein.



*Alexander Schwörer,
Geschäftsführer,
PERI GmbH,
Weißenhorn
Kontakt: info@peri.de*



*Florian Schreckenbach,
Geschäftsführer,
Talential GmbH,
Köln
Kontakt: florian.schreckenbach@talential.com*