

Unternehmensführung



Dr. Christian Hüttich Consulting hilft Unternehmen rund um Garten und Landschaft dabei, über einfache digitale Recruiting-Prozesse passende Talente zu finden und zu binden. | Fotos: Dr. Hüttich Consulting

Bei der Dr. Hüttich Consulting wird ein kurzer Chat als digitaler Bewerbungsassistent genutzt.

Wie die Grüne Branche durch digitales Recruiting profitieren kann

Der Umweltwissenschaftler Dr. Christian Hüttich hat bereits zahlreichen kleinen und mittelständischen Unternehmen der Grünen Branche bei der Mitarbeitergewinnung geholfen. Er setzt dabei auf ein digitales Recruiting, um einerseits die Personalfindung und den Bewerbungsprozess zu erleichtern und andererseits viel beschäftigte Fachkräfte auch zu erreichen.

Von Dr. Christian Hüttich

Der Weltklimarat IPCC hat in seinem aktuellen Bericht deutliche Alarmsignale veröffentlicht. Das Klima verändert sich mit umfassenden Konsequenzen für unsere Lebensumwelt. Die Zukunft ist jetzt! Die Grüne Branche ist die Exekutive. Von der Planung bis zur Umsetzung von Projekten im Bereich Quartierentwicklung, Stadtgrün und Grünflächenpflege stehen Landschaftsplaner, Garten- und Landschaftsbauer und Fassadenbegrüner an allererster Stelle. Die Suche nach passenden Talenten für Unternehmen der Grünen Branche ist im Hinblick auf ein stark wachsendes Branchenwachstum eine echte Herausforderung geworden. Altbewährte Methoden und Plattformen der Mitarbeitergewinnung funktionieren im Vergleich zum Aufwand nicht

mehr. Dem gegenüber stehen digitale Wege der Kommunikation wie zum Beispiel Messengerdienste, die die Interaktion zwischen Menschen durch ihr Laptop, Tablet oder Handy steuert. Unsere Kommunikation hat sich in den letzten zehn Jahren revolutioniert. Jedoch tun sich der öffentliche Sektor und die Unternehmen sehr schwer, Kommunikationstechnologien auf ihre Recruiting-Prozesse anzupassen. Das Resultat ist, dass traditionelle Bewerbungsprozesse, die seit Jahrzehnten Standard waren, heute nicht mehr funktionieren.

Was Personalverantwortliche vom Vertrieb lernen können

Um als Unternehmen trotz des Fachkräftemangels an talentierte Mitarbeiter zu gelangen, braucht es nicht nur eine passende Strategie, sondern auch ein Umdenken. Aus dem klassischen Arbeitgebermarkt ist nun ein Arbeitnehmermarkt geworden: Qualifizierte Fachkräfte müssen sich nicht mehr aktiv bewerben, sondern Unternehmen müssen sich vielmehr bei ihrer Zielgruppe bewerben. Sie verkaufen sprichwörtlich ihr Jobangebot an ihren potenziellen Bewerber. Es ist heute wichtig, Elemente des Verkaufens in die Mitarbeiterakquise einzubinden. Gerade während der Corona-Pandemie haben sich digitale Wege der Rekrutierung bewährt, somit kommt noch eine weitere Komponente des Online-Marketings hinzu. Diese Kombination aus Rekrutierungsprozess, Verkaufsstrategien und Online-Marketing schnell zu verinnerlichen und zu implementieren, kann eine enorme Herausforderung für Praxisbetriebe sein. Alle Aktivitäten, die draußen stattfinden, sind momentan sehr stark gefragt. Um die konkrete Frage anzugehen, wie man als Unternehmen an passende Fachkräfte gelangt, ist nicht nur Kreativität, sondern auch ein systematisches Vorgehen gefragt. Im digitalen Performance Recruiting geht es darum, Methoden des Performance Marketings – eine Form des Online-Marketings, die auf datenbasierten Entscheidungen basiert – und des Recruitings miteinander zu verbinden. Die oft gestellte Frage, wie es möglich sei, trotz fehlender Fachkräfte und einer Überzahl an Stellenangeboten an Mitarbeiter zu kommen, kann mit einem proaktiven Ansatz beantwortet werden. Wir schauen auf den passiven Bewerbermarkt und versuchen, einen proaktiven Impuls zu setzen. Dazu zeigen wir

auf, welche Vorteile ein Unternehmenswechsel mit sich bringen könnte und motivieren, darüber nachzudenken. Hier können wir nicht nur auf die klassischen Ausbildungsberufe setzen, sondern auch auf Quereinsteiger, die jedoch die benötigten Qualifikationen und Erfahrungen mitbringen. Ein gutes Beispiel ist der stark wachsende Bedarf an Fachkräften zur Fassadenbegrünung. Hier sind Fähigkeiten im Bereich Floristik und Gartenbau aber auch Montage-Skills nötig. Über digitales Recruiting ist es möglich, genau die richtige Zielgruppe wie Floristen, Gärtner, aber auch Monteure über Performance Marketing Methoden zu erreichen. Somit schaffen wir es, einer Zielgruppe wie zum Beispiel Messebauern eine individuelle Jobanzeige zu präsentieren, die auf klassischem Weg nie angekommen wäre. Somit bewirken wir, dass sich ein Messebauer für einen Job im Bereich Vertikalbegrünung bewirbt, und wir schaffen es generell, dass sich jemand bewirbt, der sich morgens nach dem Aufstehen nie erträumt hatte, an dem Tag eine Bewerbung abzuschicken.

Mobile Endgeräte nutzen

Wir sind es in Zeiten des Smartphones gewohnt, schnell und unkompliziert über Chats zu kommunizieren. Das nutzen wir sehr effektiv im privaten Bereich. Im Bereich Unternehmenskommunikation besteht hier noch großer Bedarf. Im Digital Recruiting nutzen wir die Technik, um es beiden Seiten – sowohl dem Personalverantwortlichen im Unternehmen als auch dem Bewerber – möglichst einfach zu machen. Anstatt über umständliche Bewerbungsformulare einen Lebenslauf hochladen zu lassen, nutzen wir bei der Dr. Hüttich Consulting einen kurzen Chat als digitalen Bewerbungssassistenten, der schnell und effizient ist. Für den Bewerber ist es

sehr angenehm, die wichtigsten Infos direkt über das Handy einzugeben. Für den Arbeitgeber ebenso, denn alle Daten werden geordnet und aufbereitet, sodass der wichtigste Schritt – das Unternehmen mit den passenden Talenten zu verbinden – direkt eingeleitet werden kann. Die Unternehmen profitieren im doppelten Sinne, denn sie präsentieren sich zusätzlich nach außen sehr modern und innovativ. Die Nutzung von Online-Marketing und Chats im Recruiting klingt technisch und unpersönlich. Die Praxis zeigt uns aber, dass diese Tools in allen Lebensbereichen bereits genutzt werden. Digital Recruiting heißt für uns, dass wir mehr Menschlichkeit in die Unternehmenskommunikation einbringen, denn lästige Prozesse werden minimiert und der gemeinsame Austausch wird gefördert. Die Digitalisierung des Bewerbermanagements führt dazu, dass Mitarbeiter besser und schneller eingearbeitet werden und sich von Tag eins an in ihrem neuen Job wohl fühlen.

Zum Autor:

Der promovierte Geograph Dr. Christian Hüttich ist Experte für modernes digitales Recruiting. Dabei kommen Methoden des Performance Marketing, der künstlichen Intelligenz und Big Data Techniken, aber auch Persönlichkeitsmodelle zum Einsatz. Kontakt: 0179-7246638, www.christianhuettich.com. ■



Deutsche Gesellschaft für naturnahe Badegewässer e.V.
Kirchstr. 3, 55459 Grolsheim, Tel. 06727 8969916

Weiterbildung ist wichtig!

Melden Sie sich gleich an!

8. Nov.: Lehrgang zum qualifizierten Schwimmteichbauer

Dieser Lehrgang mit 10 Modulen wird durchgeführt von der Akademie Landschaftsbau Weihenstephan (ALW) in Freising.

2./3. Dez.: DGfnB-Erkenntnistage

Themen: Ökobilanz von Schwimmteichen/Naturpools; Zooplankton oder Biofilm – Strategien zu sauberem Wasser; Prüfung der Filterfunktion bei Naturpools und technisierten Schwimmteichen; Auswirkungen durch Eintrag von Sonnencremes u.ä. in den Teich; Rechtliches; Planungsfallen im GaLaBau u. a.

Weitere Infos: www.dgfnb.de oder info@dgfnb.de