



7.3.2022, 13:50:13

BESOCIAL

Wie Möbel Beyhoff innerhalb von zwei Monaten zwei Küchenverkäufer einstellen konnte

Durch modernes Online-Recruiting fand Möbel Beyhoff endlich wieder passendes Personal - nach langer Suche. Die Fachkräftelücke hat sich im letzten Jahr bereits verdoppelt; das bestätigt das KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung) in einem Jahresrückblick 2021. Wer ein wachsendes Unternehmen hat, wurde sehr wahrscheinlich bereits mit Problemen bei der Personalsuche konfrontiert - und diese bremsen das Wachstum stark. Klassische Recruitingmethoden liefern dabei nur enttäuschende Ergebnisse.

Mit diesen Hindernissen sah sich auch das Möbelhaus Beyhoff konfrontiert. Geschäftsführerin Eva Beyhoff-Weitenhöfer: "Unser Recruiting bestand vorher daraus, Stellenanzeigen beim Arbeitsamt oder in Prospekten auszustellen und darauf zu warten, dass die Bewerber bei uns Schlange stehen. Das hat nicht mehr funktioniert." Auf der Suche nach einer Lösung ist Beyhoff-Weitenhöfer auf einen vollkommen neuen, digitalen Weg gestoßen und konnte innerhalb kürzester Zeit die gewünschten Ergebnisse erzielen: "Nach nur zwei Monaten konnten wir glücklicherweise die zwei Stellen der Küchenverkäufer besetzen."

Was versteht man nun unter einem neuen digitalen Weg? Was ist des Rätsels Lösung, über welcher so ein großes Fragezeichen steht? Und wie kann man sich auf diesen Weg begeben, der so weit entfernt erscheint?

Die "magische Formel" nennt sich Social Media. Im digitalen Zeitalter ist es aus unternehmerischer Sicht nahezu fatal, diese unentbehrliche Erfolgsquelle unberücksichtigt zu lassen. Die Kunst liegt hierbei darin, die Algorithmen dieser Netzwerke so für sich zu nutzen, dass die angestrebte Zielgruppe erreicht wird und Streuverlust verhindert wird. Ist doch die Nutzung von sozialen Medien zum Personalrecruiting bei Möbelhäusern wie Möbel Beyhoff schon in das Recruitingkonzept integriert, so ist es dennoch keine leichte Sache, die perfekte Strategie auszuarbeiten. Einfache Jobpostings auf Instagram und Facebook reichen längst nicht mehr. Hierbei ist Erfolg also nicht davon abhängig, was getan wird, sondern wie gut die Planung umgesetzt wird. Nun stellt sich die Frage, worauf ein moderner Prozess überhaupt aufbaut. Die Antwort ist simpel: das A und O sind hier Geschwindigkeit und Einfachheit - ohne bürokratische Verzögerungen. Zeugnisse und Lebensläufe sind zunächst zweitrangig, was zählt, ist der Mensch. Seine Motivation, seine Fähigkeiten und sein Wille, neue Aufgaben mit Engagement und Energie anzunehmen.

Eva Beyhoff-Weitenhöfer: "Sowohl in der Neukundenakquise als jetzt auch beim Personalrecruiting hat uns dieser moderne Prozess überzeugt". Die Skepsis und Vorsicht, den Bewerbungsprozess komplett zu verändern, konnte sich demnach rasch in Überzeugung umwandeln. Dass die Strategien optimale Ergebnisse erzielen, ist keine Überraschung für Benjamin Homann, Mit-Gründer von der in der Möbelbranche bereits sehr etablierten Agentur BeSocial. Er versichert: "Jeder unserer Kunden kann darauf zählen, dass vielversprechende Bewerbungen von potentiellen Mitarbeitern eingehen, die weder auf Stellenportalen noch in den Zeitungen nach Stellenangeboten suchen."

Die Ergebnisse von Möbel Beyhoff sind also keine Ausnahme. Zusätzlich bietet BeSocial eine professionelle und dynamische Vorqualifizierung von Bewerbern an. Auf diese Weise findet nur das am besten geeignete Personal zum Unternehmen. Für dieses entfällt somit der Zeitaufwand, den eine Vorauswahl mit sich bringt. Die Ressourcen bleiben dem eigentlichen Einstellungsprozess mit den besten Kandidaten vorbehalten. Aktuell nutzen den modernen Recruiting-Prozess von BeSocial bereits über 150 Möbelhäuser und Küchenstudios in Deutschland. Eva Beyhoff blickt sehr positiv in die Zukunft: "Mit BeSocial haben wir einen starken Partner gefunden, der einen optimalen Service leistet. Es ist einfach eine andere Art des Recruitings, die unglaublich effektiv ist."

www.besocial.de