

FOMO-Recruiting: Wie Birger Weiß die Energiebranche revolutioniert

Erfahren Sie, warum viele Recruiting-Agenturen versagen und wie Birger Weiß mit dem SUN-Recruitingsystem Lösungen bietet.

Die Herausforderung des Fachkräftemangels in der Energiebranche

In der Energiebranche ist der Mangel an qualifizierten Fachkräften zu einem immer drängenderen Problem geworden.

In einer Zeit, in der die Energiewende und nachhaltige Energiequellen zunehmend an Bedeutung gewinnen, stehen viele Unternehmen vor der Herausforderung, offene Stellen mit geeigneten Kandidaten zu besetzen. Ein häufig genannter Grund für die Schwierigkeiten ist die Unfähigkeit vieler Recruiting-Agenturen, effektive und passende Bewerber zu vermitteln. Dies schadet nicht nur dem Image der einzelnen Firmen, sondern auch dem Ansehen der gesamten Branche.

Das SUN-Recruitingsystem: Eine Lösung aus der Praxis

Um diesem Misstand entgegenzuwirken, hat Birger Weiß, Gründer der WhiteAcademy, das SUN-Recruitingsystem entwickelt. Dieses innovative System zielt darauf ab, die Stärken des Social-Recruitings gezielt zu nutzen, um qualifizierte Mitarbeiter für Energieunternehmen zu gewinnen. „Wir

erkennen, was in anderen Agenturen schief läuft und warum diese oft keine nachhaltigen Ergebnisse erzielen“, erläutert Weiß.

Das SUN-Recruitingsystem beginnt mit einem psychologischen Profiling des Wunschmitarbeiters, um passende Qualifikationen zu definieren. Anschließend werden auffällige Werbeanzeigen in sozialen Medien geschaltet, um die Sichtbarkeit zu erhöhen und aktive Bewerbungen zu fördern. Ein automatisiertes Auswahlverfahren sichert, dass nur die geeignetsten Bewerber in den Auswahlprozess gelangen.

Der Einfluss von FOMO-Recruiting auf den Erfolg

Ein zentraler Aspekt, den Birger Weiß in seiner Strategie hervorhebt, ist das Konzept der „Fear of Missing Out“ (FOMO) – die Angst, etwas zu verpassen. „Viele Agenturen ignorieren diesen psychologischen Aspekt und versäumen dadurch, bei potenziellen Bewerbern eine Dringlichkeit zu erzeugen“, erklärt Weiß.

Um diesen Effekt zu erzeugen, müssen die Inhalte der Stellenanzeigen und das allgemeine Bewerbungsprozessdesign präzise auf die Zielgruppe abgestimmt sein. Die Sprache, Bilder und Botschaften müssen so gestaltet sein, dass Bewerber das Gefühl haben, eine einmalige Gelegenheit zu verpassen, wenn sie sich nicht für die angebotene Position bewerben.

Die Auswirkungen auf die Branche

Die Unfähigkeit vieler Recruiting-Agenturen, qualifizierte Fachkräfte richtig zu vermitteln, führt zu einem schlechten Image für die gesamte Branche. „Über 85 Prozent meiner Kunden haben in der Vergangenheit mit Recruiting-Agenturen gearbeitet und sind oft enttäuscht zurückgekehrt“, sagt Birger Weiß. Dies verstärkt das Gefühl, dass Social-Recruiting nicht

vertrauenswürdig ist, und führt zu einem Rückgang der Akzeptanz bei Unternehmen.

Doch der Fachkräftemangel in der Energiebranche kann nicht ignoriert werden. Die Notwendigkeit, neue Talente zu gewinnen, bleibt bestehen, und innovative Ansätze wie das SUN-Recruitingsystem könnten helfen, die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage zu überbrücken.

Ein Aufruf zur aktiven Teilnahme

Wenn Ihr Unternehmen in der Energiebranche dringend nach qualifizierten Mitarbeitern sucht, könnte die WhiteAcademy unter Birger Weiß der richtige Partner sein. „Wir wissen, wie wir Talent ansprechen können“, sagt Weiß und lädt Unternehmen ein, sich für ein unverbindliches Erstgespräch zu melden. Dies könnte der erste Schritt sein, um erfolgreich neue Fachkräfte zu gewinnen und das zukünftige Wachstum zu sichern.

- **NAG**

Details

Besuchen Sie uns auf: n-ag.de