

Von der Architektin bis zum Polier: Wie Köster Bau mit onlyfy für jede Position die Richtigen findet



Situation & Herausforderungen

„Eine unserer größten Herausforderungen im Recruiting ist schlichtweg die große Bandbreite an verschiedenen Berufen – von Architekt-innen bis hin zu Polier-innen –, die wir bundesweit auf den verschiedensten Karriereleveln zu besetzen haben“, sagt Jan Schengber, HR-Manager bei der familiengeführten Köster-Gruppe. Als einer der deutschlandweit führenden Anbieter in der Bauindustrie stellt das Unternehmen jährlich rund 450 neue Mitarbeitende ein.

Für das Recruiting-Team der Köster-Gruppe erfordert diese Ausgangslage vor allem eines: Flexibilität. „Für uns ist ganz klar, dass diese Bandbreite auch Unterschiede in der Ansprache bedeutet“, betont Jan Schengber. „Bei gewerblichen Positionen benötigen wir zumeist keine Unterlagen, starten direkt mit dem Gespräch – und das muss nicht immer in der Niederlassung sein, sondern kann auch direkt auf der Baustelle stattfinden.“

Angestellte hingegen werden stärker auf Basis des persönlichen Kontakts – häufig in Form von Active Sourcing – rekrutiert, um die Kandidat-innen auf diesem Wege vom Unternehmen zu begeistern.“ Gepaart mit spezifischen Benefits für unterschiedliche Berufsgruppen versucht die Köster-Gruppe also, das eigene Recruiting stark an den Bedürfnissen der verschiedenen Zielgruppen auszurichten.



Die richtigen Kanäle, um eine authentische und sichtbare Arbeitgebermarke aufzubauen



Entwicklung einer funktionierenden Active-Sourcing-Strategie ohne hohen Ressourceneinsatz



Umfassendes Lösungsportfolio, um für jede Position die richtigen Kandidat-innen zu finden.

Die Köster-Gruppe ist deutschlandweit ein führender Anbieter der Bauindustrie im Hoch- und Tief- sowie Tunnelbau. Das Leistungsspektrum reicht von der individuellen Planung bis zur schlüsselfertigen Erstellung.

Firmenname

Köster-Gruppe

Branche

Bauindustrie

Größe des Unternehmens

2.000 Mitarbeitende

Website

<https://www.koester-bau.de/>

Verwendete Produkte

onlyfy 360°

Lösung mit onlyfy

Um dieser hohen Komplexität im Recruiting auch mit einem kompakten Team erfolgreich zu begegnen, setzt die Köster-Gruppe seit Jahren auf das Produkt-Portfolio von onlyfy 360°. Die Recruiting- und Employer-Branding-Lösungen sind für das Bauunternehmen die perfekte Unterstützung, um branchenübergreifend die richtigen Talente zu finden und zu begeistern.

„In dem Zusammenhang hilft uns das Employer Branding Profil, um unsere Bekanntheit zu steigern und neuen Mitarbeitenden vorab einen authentischen Einblick in ihren zukünftigen Arbeitsalltag zu ermöglichen“, sagt der HR-Manager. Die Profile auf den führenden Karriere- und Job-Plattformen in D-A-CH haben Köster außerdem dabei geholfen, die Neu-Positionierung der Arbeitgebermarke authentisch und reichweitenstark zu kommunizieren. „Hier haben wir in der persönlichen Betreuung von onlyfy zudem viele äußerst hilfreiche Tipps erhalten, um stetig besser zu werden.“

Besonders gerne erinnert sich Jan Schengber an die gemeinschaftliche Entwicklung einer Active-Sourcing-Strategie mit dem persönlichen Ansprechpartner bei onlyfy: „In regelmäßigen Terminen haben wir eine Strategie für die Direktansprache definiert, die für uns trotz geringer Ressourcen umsetzbar und erfolgreich ist.“ Allein im Vorjahr ist es Köster damit gelungen, 34 neue Mitarbeitende über Active Sourcing einzustellen. Aber auch über die onlyfy one Stellenanzeigen oder die Besucher-innen der Employer Branding Profile erzielt das Unternehmen regelmäßig eine Vielzahl an Bewerbungen – im Vorjahr konnte Köster über sämtliche Recruiting-Kanäle 6.000 Bewerbungen generieren.

Das Lieblingsfeature von onlyfy 360°? „Der Einblick in die Besucher-innen unserer Stellenanzeigen – da schau ich eigentlich jeden Mittwoch gleich am Morgen rein“, erklärt Jan Schengber. „Weil man über diesen Weg tatsächlich immer wieder das ein oder andere Talent findet, das man ansonsten nicht entdeckt hätte.“

Fazit & Blick in die Zukunft

Am Ende des Tages, das zeigt das Beispiel Köster eindrucksvoll, ist es im Recruiting entscheidend, die richtigen Methoden und Kanäle intelligent miteinander zu kombinieren. „Es geht dabei auch darum, das Recruiting an die verschiedenen Profile anzupassen“, betont der HR-Manager.

Und in Zukunft am Mittwochmorgen? Da wird Jan Schengber auch weiterhin in den Pool der Besucher-innen der diversen Stellenanzeigen blicken. „Einfach, um Talente zu entdecken, die man über die anderen Wege vielleicht noch nicht auf dem Schirm gehabt hat.“



„Der Einblick in die Besucher-innen unserer Stellenanzeigen ist mein Lieblingsfeature. Ich werfe tatsächlich jeden Mittwochmorgen einen Blick in diese Übersicht. **Denn damit stößt man oftmals auf Talente, die man über die anderen Kanäle nicht auf dem Schirm hatte.**“

Jan Schengber
HR-Manager bei der Köster-Gruppe

Die Top-Erfolge der Köster-Gruppe

6.000

**Bewerbungen pro Jahr
über verschiedenste
Kanäle**

34

**Einstellungen in einem
Jahr über Active Sourcing**

4,1/5

**Deutlich
überdurchschnittlicher
Kununu Score von 4,1**