

Der Reddot Recruiting Guide



Viele Unternehmen geben an, dass der Aufwand und die Reibungsverluste rund um die Suche und die Bindung von engagierten Mitarbeitenden zu den grössten unternehmerischen Herausforderungen geworden sind. Wie schätzen Sie Ihre Unternehmung ein? Finden Sie die richtigen Menschen? Erhalten Sie spannende Bewerbungen? Oder suchen Sie allenfalls immer wieder die gleichen Profile, weil Mitarbeitende anderswo fündig geworden sind? Sollte bei der Personalsuche nicht alles so laufen wie Sie oder das Management es sich vorstellen, geben wir Ihnen gerne folgende Ratschläge.

Gut zu wissen:

Unterschätzen Sie niemals das Recruiting! Viele HR-Prozesse haben eine enge Verbindung zur Mitarbeiterfindung und -bindung. Es hilft Ihnen enorm, wenn Sie im HR ganzheitlich solide aufgestellt sind, um Menschen für Ihre Unternehmung zu begeistern. Besonders wenn Sie planen, Ihre Mitarbeitenden langfristig zu halten.

Was Sie bestenfalls vermeiden:

- Verzweifeln und zu kurzfristigen, ineffizienten Massnahmen greifen = verschwenden von Zeit und Geld.
- Eine Person einstellen die menschlich nicht in Ihre Kultur passt, nur weil diese als vermutlich einzige Person über die fachlichen Qualifikationen verfügt.
- Einen LinkedIn Recruiter kaufen und selbst drauflos suchen.
- Alle möglichen SocialMedia Recruiting StartUps ausprobieren und Ihre Mittel für deren Lernkurve verschwenden.
- Einen Personalvermittler per exklusiv Mandat beschäftigen. Zwar kann diese Methode durchaus Sinn machen, jedoch nicht aus dem einzigen Beweggrund der Verzweiflung. Im gleichen Atemzug wäre sicherlich zu analysieren, wieso sich nicht die passenden Personen bewerben. Wenn Sie in einer schwierigen Phase an der Strahlkraft des Employer Brands zweifeln, kann beispielsweise ein verdecktes Mandat (ohne Hinweis auf Ihr Unternehmen) sehr wohl hilfreich sein. Ebenfalls aus Gründen der internen Ressourcen oder für einen hohen kurzfristigen Personalbedarf.
- Den Kopf in den Sand setzen und die Firma oder gar die Branche verlassen.

Mögliche Lösungsansätze:

- Analysieren Sie Ihre Situation ganz genau. Sie müssen unbedingt wissen wieso sich bei Ihnen nicht die „Richtigen“ bewerben oder neue Mitarbeitende häufig nach kurzer Anstellung wieder gehen.
- Dafür müssen Sie genau wissen und definieren, was die sogenannten «Richtigen» sind.
- Überprüfen Sie Ihren Rekrutierungsprozess, da gibt es möglicherweise Verbesserungspotenzial. Wenn Sie beispielsweise drei Wochen brauchen um einen gemeinsamen Termin zu finden, werden Sie die besten Bewerberinnen und Bewerber

immer wieder verlieren. Ausserdem macht das keinen souveränen Eindruck auf interessierte Personen. Menschen schauen in der kurzen Phase des gegenseitigen Kennenlernens auf alle möglichen Alarmsignale.

- Schauen Sie sich Ihre Arbeitgebermarke an. Wie steht es um den Employer Brand Ihrer Firma? Was zeichnet Sie aus? Was wollen Sie gegen aussen verkaufen? Was können Sie noch optimieren? Sie werden da sicher etwas finden, was Ihre Unternehmung speziell macht. Tragen Sie Ihre Kultur und alles was das Unternehmen als Arbeitgeberin ausmacht nach aussen.
- Sie sollten unbedingt offen für die Dossiers von seriösen Vermittlern sein. Prüfen Sie bei jedem Erstkontakt die AGBs bevor Sie deren Bewerbungen berücksichtigen.
- Hinsichtlich der Diversifizierung und der Unternehmenskultur ist es hilfreich, ein Konzept zu entwickeln das in der Belegschaft eine gesunde Waage zwischen arrivierten Erfahrenen und „young professional“ sicherstellt.
- Lernende ausbilden ist unabdingbar für den langfristigen Erfolg.
- Denken Sie daran: «Wer nicht in die Ausbildung junger Talente investiert, wird nie auf der Siegerstrasse fahren.»
- Bei einer Vakanz, die extrem stark vom Fachkräftemangel betroffen ist, kann es ratsam sein, die Personalsuche an einen externen Active Sourcing Partner zu vergeben.
- Seien Sie innovativ und kreativ, aber stellen Sie stets sicher, dass Ihre Massnahmen zu Ihnen und Ihrer Branche passen. Nicht jeder «Generation Z – Hype» muss zwangsläufig auch für Ihre Unternehmung spannend sein. Wäre in einer angepassten Variante möglicherweise aber sinnvoll.
- Analysieren Sie notfalls Ihre Führungskultur. Leider scheitern viele Unternehmen am Thema Leadership. Einer der Gründe, weshalb Menschen einem Unternehmen treu bleiben, ist eine fruchtbare Zusammenarbeit mit den direkten Vorgesetzten. Es ist ratsam, seine leitenden Angestellten in einem Coaching weiterzuentwickeln.
- Kontaktieren Sie je nach Situation und Projekt einen externen HR-Consultant. Eine externe Meinung und zusätzliche Innovationskraft kann Sie enorm unterstützen, entlasten und weiterbringen. Zudem hilft es möglicherweise auch in der Darlegung Ihrer Ideen und der geplanten Investitionen in Richtung des Managements.

Genau hier beginnt unser Beratungsansatz als HR Consultants. Wir von Reddot helfen Ihnen dabei Ihre Situation zu analysieren und punktgenaue Lösungsansätze zu entwickeln. Damit Sie Ihr Geld langfristig und ins Richtige investieren und die Menschen finden, welche zu Ihnen passen. Kontaktieren Sie uns. Gerne erläutern wir Ihnen ganz unverbindlich unsere Vorgehensweise.

Trennen Sie sich zudem von veralteten Glaubenssätzen wie:

- Rekrutieren muss günstig sein
- Die Bewerbungen schauen wir nach der Bewerbungsfrist an und vergleichen diese
- Ein 80% Pensum reicht uns nicht, wir brauchen Jemanden zu 100%
- Wir nehmen die Person, welche sofort verfügbar ist
- Die Hilfe von Personalvermittlern lehnen wir kategorisch ab, das ist «viel zu teuer»
- Der Fachkräftemangel ist an allem Schuld
- Für die Ausbildung junger Talente fehlt uns die Zeit (ganz fatal)
- Menschen, welche in zehn Berufsjahren mehr als drei Arbeitgebende hatten, sind «Jobhopper» und für uns uninteressant
- HomeOffice und flexibles Arbeiten muss weitgehend vermieden werden
- Für unsere Vakanz brauchen wir mind. 5-10 Jahre Erfahrung und einen Hochschulabschluss (kann natürlich in einigen Fällen durchaus Voraussetzung sein).