

SCHOLZ HRMC GmbH · HR Managen und Coachen · Kronberg im Taunus

Fach-/Presse-Artikel

KERNKOMPETENZ „HR PERSONAL“

Personalmarketing: Hochwertige Events zur Auswahl und Bindung von Leistungsträgern an Ihr Unternehmen

Interessiert? Stehen Sie vor wichtigen Neueinstellungen? Die Wirtschaftslage erfordert neue Mittel und Wege der Rekrutierung?

Wir erleben, dass dies aktuell in vielen Konzernen und genauso im Mittelstand eines der großen Themen ist, um den zuweilen sehr deutlichen Einstellungsbedarf, bedingt durch Wachstum und/oder Fluktuation, halbwegs mit Erfolg abdecken zu können.

In einigen Branchen werden Ingenieure und Spezialisten schon länger vergeblich gesucht, da der Personalmarkt in Deutschland sehr „eng“ geworden ist.

Man muss sich also heute etwas Besonderes einfallen lassen, um mit den Leistungsanreizen führender Unternehmen mithalten zu können. **Werden Sie also zu einem der führenden „Recruitment-Event“-Anbieter!**

Jörg M. Scholz

Berater · Coach · Dozent
Geschäftsführer
SCHOLZ HRMC GmbH



Wir haben über viele Jahre hinweg Konzerne und Mittelstand bei der Rekrutierung von Top-/Nachwuchskräften und Universitäts-Absolventen mit Erfolg beraten und betreut.

Dabei haben wir nicht selten festgestellt, dass die gesamte Rekrutierungs-Kette, von der Anwerbung, Rekrutierung und Einstellung bis hin zur Bindung der neuen Mitarbeiter, in Unternehmen überdacht, strategisch neu konzipiert und aufgezogen werden muss. Um im „War of Talents“ oder im „Kampf um erfolgreiche Bindung“ erfolgreich mitreden zu können.

Wie man in diesem Kampf besteht? Ich stelle Ihnen in der Folge meine Beratungserfahrung mit mittel-/großen Rechtsanwaltskanzleien und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vor. Sehen Sie also, wie eine Integration von Rekrutierungs- und Entwicklungs-, Bindungs-Zielen erfolgreich gelingen kann.

Wenn Menschen für Sie in Ihrer Organisation als Humanressource eine mitentscheidende Rolle für Ihre angestrebten Ziele und Erfolge spielen, sind wir Ihr Partner für ein erfolgreiches **Dialogkonzept**, indem wir...

- Ihre gesamte Wertschöpfungskette des aktuellen **Personalmarketing** beleuchten
- in einem Beratungsschritt Rekrutierung UND Bindung verbessern und somit
- Ihre Personalmarkterfolge rasch stabilisieren, mittelfristig innovieren.

Wie gehen wir konkret vor, wenn wir uns alle **Schnittstellen Ihres Personalmarketing** ansehen und damit wenig oder ungenutzte Ressourcen sichtbar machen?

Wir betrachten Ihre Ansprache des Bewerbermarktes, die Gestaltung Ihrer Suchanzeige, das Bewerber-Management in allen Kernphasen und die **Qualität der Auswahl-** und **Ergebnis-Moderation** bei - sofern bereits vorhanden- Rekrutierungs-Events.

Falls Sie bislang „klassisch“ statt durch moderierte Auswahlverfahren rekrutieren, bauen wir Ihnen eine solche Moderation zur Rekrutierung **auf**, um Sie durch



professionelle Begleitung und Steuerung noch erfolgreicher zu machen.

Ergänzend sehen wir Ihre Events in einer zweiten Rolle. In der eines Beraters und „Ergebnis- und Entwicklungs-Coachs“. Der Ihren Bewerbern transparent und bedarfsbezogen die Ergebnisse der Rekrutierung aufzeigt und Optionen zur persönlichen Berufsentwicklung darstellt. Ziel dabei ist es, dem Kandidaten sein persönliches **Ergebnisbild so hoch qualitativ zu vermitteln**, dass - egal wie das Ergebnis für den Kandidaten ausgeht, ob Job-Angebot oder nicht - in ihm ein subjektiv erfahrbarer Erlebniswert mit Mehrwert erzeugt wird, den er aus dem Recruitment Event für sich als Gewinn ableitet.

Ihr unternehmerischer Vorteil im Personalmarketing dabei ist: Diese Erfahrung führt erfahrungsgemäß – besonders stark natürlich bei erfolgreichen Kandidaten mit Job-Angebot - zu einer emotionalen Bindung an Ihr Unternehmen. Selbst Bewerber, die eine Absage erhielten, sagten aus, dass sich in ihren Augen die Attraktivität und das Image des Unternehmens, bei dem sie sich beworben hatten, deutlich durch einen **Event zur Rekrutierung** verbessert hatte. Rekrutierungsveranstaltungen mit Event-Charakter sind aus unserer Sicht ein wahrer **Garant für eine Imageverbesserung** und nicht zuletzt auch für eine verbesserte Bewerberauswahl. Beides hilft, die Rekrutierungsattraktivität und Erfolgsquote kurz- oder mittelfristig zu erhöhen.

Aber das sind noch längst nicht alle Vorteile, wenn man Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern steigern bzw. erfolgreicher ausgestalten will: Denn **viele Unternehmen vernachlässigen oftmals auch die Schritte nach der Auswahl.**

Nach unserer Erfahrung sind auch und gerade in den Phasen des operativen Rekrutierens, vor allem *nach* dem Erstkontakt per Telefon-Erstinterview oder im Rekrutierungs-Event, häufiger als angenommen Absagen an der Tagesordnung!

Kostspielige und unerwartete Überraschungen durch Absagen von Top-Kandidaten, die noch im „Event“ das „Charisma des Auswahltags“ des suchenden Unternehmens beeindruckt oder gar begeistert lobten. Warum ist das so?

Wir stellten seit in den letzten 1 Jahren seit 1999 in solchen Rekrutierungsprojekten nicht selten fest, dass operative Mitarbeiter, auch nach für sie sehr erfolgreichen Events, in den Folgeschritten (also ab Klärung von Einstellungsfragen bis hin zum Arbeitsvertrag) die **Prozesse nicht sensibel, zeitlich schlank und dynamisch genug hin zu guten Einstellungsergebnissen steuern.**

Die Konsequenz lässt dann nicht lange auf sich warten: Kandidaten, vielleicht sogar jene, die schon mündlich vorab zugesagt hatten, springen doch noch unverhofft ab. Und dieses Phänomen scheint offenbar

relativ unabhängig von der Art und Schnelligkeit des jeweils genutzten, DV-gestützten Bewerbermanagements aufzutreten. EDV oder andere technische „Speed“-Faktoren scheinen heutzutage weniger wichtig oder bereits optimiert zu sein. Eher als humane Faktoren der Dienstleistung und des Auftritts.

In Summe: Wir sehen, dass die **emotionale Bindung neuer Mitarbeiter an das Unternehmen** bei dieser Art von „Auftritt“ oft nur schwach bis unzureichend gelingt.

Gravierende Fehler sind zudem unzureichende „Patenschaften“ von Linienmanagern, die sich im Tagesgeschäft nicht die Zeit für die weitere emotionale und fachliche Anbindung der neuen Leistungsträger oder Talente nehmen, solange sie noch nicht „an Bord“ sind bzw. selbst dann, wenn sie es sind.

Die Folge: Die subjektiv als bereits erzielt geglaubte **Unternehmensidentifikation** des neuen Kandidaten wird (oft unbewusst) weit überschätzt. Faktisch verblasst die Bindung bereits im Kandidaten, bevor dieser faktisch unterschrieben hat. Und ist der Bindungskontakt nie stark, und wird er dann schwächer, so unterschreibt der Kandidat am Ende nicht bei Ihnen, sondern... beim Mitbewerber! **Erfolgskontrollen** über Telefon-Befragungen bei Absage-Kandidaten zeigten u.a. folgende kommunikative Mängel an den internen Schnittstellen auf:



„Meine Unterlage wurde über Wochen auf Wiedervorlage gehalten, weil angeblich die Führungskraft länger ins Ausland verreist war und die Zustimmung oder Unterschrift noch fehlte!“

Oder:

„Die Telefon-Betreuung hielt zeitliche Zusagen nicht immer ein bzw. die Informationen, die ich von Führungskräften nach dem Event erhielt, konnten in mir nicht das Vertrauen aufrecht erhalten, das im Event von dem Moderator und Coach aber auch von der Personalleitung des Unternehmens zunächst exzellent aufgebaut wurde!“

Oder:

„Die Zeit der Betreuung nach dem guten Event war für mich ein emotionaler Absturz, ein unnötiges Hoffen und Bangen!“

Fazit:

Erfolg im Personalmarketing resultiert aus authentischen, engagierten Führungs- und Fachkräften, die sämtliche Aktivitäten zur Rekrutierung und Bindung als Kernaufgabe, auch für ihren eigenen Karriereerfolg im Unternehmen, ansehen.

Daher empfehlen wir Ihnen: Nutzen Sie unsere Expertise und stellen Sie mit uns einen internen „Paten-Pool“ auf:

Bauen Sie intern ein Kernteam von engagierten Führungskräften auf, die spätestens ab Ende des Events, also bereits vor der offiziellen Rekrutierung des Kandidaten, eine erfolgreiche Einstellung von Bewerbern mit absichern und später, also in den Startmonaten, die Leistungsträger oder Talente im Rahmen Ihrer Patenfunktion durchgängig motivieren und coachen, um diese so an Ihr Unternehmen auch emotional zu binden.

Der Pate kontaktiert seine Bezugsperson von sich aus, statt abzuwarten. Er zeigt stetig Interesse, bleibt am Ball!

Mit Beginn der Probezeit, deren Bedeutung sich nach einem professionell durchgeführten Rekrutierungs-Event im Hinblick auf die Frage der fachlichen und emotionalen Passung des Kandidaten mehr als relativieren sollte, stehen in der Betreuung auch die sogenannten „weichen“ Themen wie Unternehmenskultur oder der Aufbau von Wissens-/ Netzwerken, ein rascher Anschluss des neuen Mitarbeiters an interne „Think Tanks“ ganz oben an.

Alle Personalmarketing-Themen gehören also in einer neuen Personalmarketing-Kultur eindeutig zu den Aufgaben von Linienmanagern, die als Paten Verantwortung für die Sicherung von Rekrutierungserfolg mit übernehmen. Arbeitszufriedenheit der neuen Mitarbeiter und eine rasche Integration sind also erreichbar durch verbesserte Personalmarketing-Prozesse.

Manche Personal-Entscheider, die Rekrutierung, Bindung und/ oder Personalentwicklung ihres Unternehmens verantworten, wandten hier und da bei unserem Vorschlag einer vorgeschalteten Analyse-Betrachtung Ihres Personal-Marketing oftmals zunächst ein: „Das ist sicher sehr mühsam, dauert lange, ist sicher sehr aufwändig!“

Wir konnten das Gegenteil aufzeigen, wenn Offenheit und Engagement für diesen neuen Weg erkennbar waren: **Bei weitem wird der Aufwand hierfür überschätzt.**

Oft reicht ein Vorlauf von wenigen Tagen oder Wochen, um die Prozesse des Personal-Marketing zu bewerten und diese gezielt für mehr Erfolg im Personalmarkt erkennbar zu verändern. Sollten Sie bereits professionell an den Schnittstellen aufgestellt sein, so können Sie sich - mit uns - direkt der Moderation Ihrer Events zur Rekrutierung widmen:

Wir beraten Sie zu folgenden Leistungen: **Event, Profiling, Tages-Assessment, Ergebnis-Coaching**, somit liefern wir Ihnen auch **Begeisterung unter den Kandidaten für Ihr Unternehmen**, was Ihnen wiederum konkrete Vertragserfolge sichert.

Was können kleine oder mittelständische Unternehmen tun, um auch gutes Personal zu finden und zu binden?

Kleine Organisationen sollten anteilig den Ihnen aufgezeigten **Beratungs-Mix** umsetzen und sind oftmals mit Baustein-Teilen ähnlich gut beraten, da deren Kommunikation überschaubarer, daher oft schneller verändert werden kann. Sie profitieren also in ganz ähnlicher Weise von unseren Anregungen für ein verbessertes Bewerber-, Rekrutierungs- und Bindungs-Management durch gezielte Schnittstellen-Analyse und prozessuale Veränderung. Bei einem Aufwand, der für kleine Unternehmen vertretbar ist.

Interesse, Fragen, Wünsche?

Kontaktieren Sie mich telefonisch: **0170-2077711.**

Oder per Email: **joergmscholz@hrmc.de**





Human Resources | Management Consulting GmbH