

Die besten Mitarbeiter finden und binden



Modul 0

WORKBOOK

Ihr persönliches Erfolgstagebuch

Die besten Mitarbeiter finden und binden

Von Prof. Dr. Jörg Knoblauch

A graphic of a blue-bordered box with rounded corners, containing the text 'WORKBOOK' and 'Ihr persönliches Erfolgstagebuch'.

WORKBOOK

Ihr persönliches Erfolgstagebuch



Dieses Arbeitsbuch führt Sie durch die Module und bietet Ihnen Raum, das Erlernete sofort praktisch auf Ihr Unternehmen anzuwenden.

Sie machen sich dort Notizen und legen fest, welche konkreten Schritte Sie als Nächstes gehen wollen.

Das Workbook wird zu Ihrem persönlichen Erfolgstagebuch.

Die gute Nachricht

Es gibt genug Interessenten, aber sie sind eben sehr ungleichmäßig verteilt



Ich zeige Ihnen heute einige Möglichkeiten ...

FRAGE

Woran liegt es, dass manche Unternehmen viel zu viele Bewerbungen haben, und manche keine?

? REFLEXIONSFRAGE

1. Woran liegt es, dass manche Unternehmen viel zu viele Bewerbungen haben, und manche keine?

Notieren Sie spontane Ideen, die Ihnen dazu einfallen

Die Strahlkraft stärken

Werden Sie zu einem herausragenden Leuchtturm mit unschlagbarer Strahlkraft!

Werben Sie mit allem was Sie haben

- Kostenlose Getränke
- Weiterbildung
- usw.



Alles keine Selbstverständlichkeiten



REFLEXIONSFRAGE

2. Was fällt mir ein zum Thema „Strahlkraft stärken“?

Gibt es ein Beispiel, das auch bei mir funktionieren könnte?

2. Gute Leute kennen gute Leute

42 % aller Stellen werden besetzt über Empfehlungen von Mitarbeitern.



2. Gute Leute kennen gute Leute



3. Online-Jobportale nutzen



6. Active Sourcing

ICR Einstieg ins Active Sourcing!

Aktiv 18-20%
= Zielgruppe für passives Recruiting

Latent 30-50%
= Zielgruppe für proaktives Recruiting

Passiv 20-30%

Aktive Bewerber - Zielgruppe für aktives Recruiting

Latent Bewerber - Zielgruppe für proaktives Recruiting

Aktive Bewerber - Zielgruppe für passives Recruiting

29

6. Active Sourcing

- 21% Active**
Aktiv auf der Suche nach neuen Herausforderungen
- 15% Titaner**
Denken über einen Wechsel nach, aktiv im näheren Umfeld
- 44% Explorer**
Nicht aktiv auf Suche, aber offen für Gespräche über eine berufliche Perspektive
- 20% Super Passive**
Glücklich in ihrer derzeitigen Position und nicht an einer neuen beruflichen Herausforderung interessiert

© Pawlik Consultants GmbH

30

6. Active Sourcing

- Kreative Ansprache:
„Ich sehe du bist auch ein „Mountain-Biker.““

31

7. Arbeitsagenturen

- Größte Online-Stellenbörse Deutschlands

32

8. Talent-Pool aufbauen

- Gute Leute ausbilden
- Nicht erst suchen, wenn jemand benötigt wird, sondern immer suchen. (jeden Freitag 20 Minuten nachdenken und mindestens 1 Person anrufen)

33

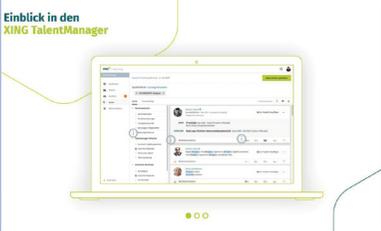
9. Youtube-Filme

- Youtube-Kanal anlegen
- Filme für Kinowerbung produzieren (Beispiel Max Wild)
- https://www.youtube.com/watch?time_continue=15&v=j4GX22kDQIM

34

10. Xing Talentmanager

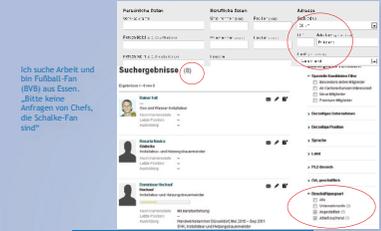
Einblick in den XING TalentManager



35

10. Xing Talentmanager

Ich suche Arbeit und bin Fußball-Fan (BVB) aus Essen. „Bitte keine Anfragen von Chefs, die Schalke-Fan sind“



8 Installateure, 3 suchen bewusst einen neuen Job. 3 suchen

36

11. Personalberater

- Headhunting: ein Berater suchen gegen Honorar Mitarbeiter für einen bestimmten Job
- Ab 50.000€ Jahresgehalt
- Die Agentur/ Headhunter nimmt 25% als Provision
- Falls die Probezeit nicht durchgestanden wird, erfolgt die Suche noch einmal

37

12. Soziale Medien

- Die dominierenden Netzwerke sind Facebook und Instagram.
- Gerade im Aufbau begriffen ist Facebook-Jobs. Dort wird ein Firmenaccount angelegt über den Anzeigen geschaltet werden können.
- Es gibt Gruppen wie „Jobs in Frankfurt“
- Ein Instagram Account wird ab einer Reichweite von 10.000 Followers für Recruiting interessant

38

13. Lokale Presse

- Die lokale Presse ist nicht so tot, wie man denkt.
- Anzeigen in Printmedien sind oft teurer als in Social Media
- Zeigen Sie, was Sie können: Gesellschaftliches Engagement, Sponsoring, Spenden...
- Einen Plan erstellen mit dem Ziel z.B. einmal im Monat in der Presse zu erscheinen

39

FRAGE

Wo und Wie habe ich in der Vergangenheit gute Mitarbeiter gewonnen?

40



REFLEKTIONSFRAGE

3. Wo und Wie habe ich in der Vergangenheit gute Mitarbeiter gewonnen?

AKTIONS-PLAN

Schreiben Sie 3 Gründe auf, warum gute Leute für Sie arbeiten wollen.

41

AKTIONS-PLAN

Notieren Sie:
Was hat bei der
Mitarbeitergewinnung in der
Vergangenheit funktioniert?
Wo haben wir unsere tüchtigsten
Mitarbeiter gewonnen?

42

AKTIONS-PLAN

Was sind die 2-3 Themen, die ich in
Zukunft zusätzlich angehen will?
(z.B. Meine Mitarbeiter befragen nach
dem Motto „gute Leute kennen gute
Leute“)

43

AKTIONS-PLAN

Haben Sie Einträge auf Kununu? Und wenn ja,
welche Note? (Durchschnitt: 3,2)
Bewerber wird es nur geben, wenn Sie besser
als der Durchschnitt sind.
Nutzen Sie das Umsetzungsmaterial um sich
zukünftig über neue kununu-Beiträge
benachrichtigen zu lassen.

44

AKTIONS-PLAN

Notieren Sie:
Was fällt mir ein zum Thema
„Strahlkraft stärken“?
Gibt es ein Beispiel, das auch bei mir
funktionieren könnte?

45

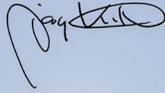
AUSBLICK

Modul 1

Ich zeige Ihnen, wie Sie Ihren Blick
für ABC-Mitarbeiter schärfen. Mein
Versprechen: Sie wissen danach
ganz genau, welche Mitarbeiter
Ihre Zukunft sichern und welche
nicht.

46

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



47



AKTIONS-PLAN

IHRE AUFGABE FÜR DIESE WOCHE:

1. Schreiben Sie 3 Gründe auf, warum gute Leute für Sie arbeiten wollen.

Aufgabe erledigt

Grund 1: _____

Grund 2: _____

Grund 3: _____



AKTIONS-PLAN

IHRE AUFGABE FÜR DIESE WOCHE:

2. Notieren Sie:

Aufgabe erledigt

- Was hat bei der Mitarbeitergewinnung in der Vergangenheit funktioniert?
- Wo haben wir unsere tüchtigsten Mitarbeiter gewonnen?



AKTIONS-PLAN

IHRE AUFGABE FÜR DIESE WOCHE:

3. Was sind die 2-3 Themen, die ich in Zukunft zusätzlich
angehen will?

Aufgabe erledigt

(z. B. Meine Mitarbeiter befragen nach dem Motto „gute Leute kennen gute Leute“)



AKTIONS-PLAN

IHRE AUFGABE FÜR DIESE WOCHE:

4. Haben Sie Einträge auf kununu? Und wenn ja, welche Note? (Durchschnitt: 3,2)

Aufgabe erledigt

Bewerber wird es nur geben, wenn Sie besser als der Durchschnitt sind. Nutzen Sie das Umsetzungsmaterial um sich zukünftig über neue kununu.Beiträge benachrichtigen zu lassen.



AKTIONS-PLAN

IHRE AUFGABE FÜR DIESE WOCHE:

5. Notieren Sie:

Aufgabe erledigt

- Was fällt mir ein zum Thema „Strahlkraft stärken“?
- Gibt es ein Beispiel, das auch bei mir funktionieren könnte?



MEIN TIPP

Es gibt sicherlich Kollegen in Ihrer Branche oder Wettbewerber, die sich scheinbar vor Bewerbern nicht mehr retten können.

Was macht diese Firma anders? Halten Sie Ihre Augen offen und schreiben Sie auf, was Ihnen auffällt.



Die wichtigsten Fakten zusammengefasst

Recruiting wird zur Überlebensfrage.

Die wichtigste Frage des Unternehmers ist die Frage nach der Qualität seiner Mitarbeiter.

1. Über 70 % der Mitarbeiter sind bereit, über Veränderungen nachzudenken. Viele von uns denken: Der Arbeitsmarkt ist leergefegt. Das ist so nicht richtig. Es gibt Interessenten in Hülle und Fülle. Aber wir müssen das Thema anpacken. In anderen Worten: Die Strahlkraft des Unternehmens erhöhen.
2. Fragen Sie Ihre besten Mitarbeiter nach Empfehlungen (Schwester, Bruder, Vereinsmitglieder, usw.) 42 % aller Stellen werden über Empfehlungen von Mitarbeitern besetzt.
3. StepStone ist das meistgenutzte Jobportal in Deutschland. Für einen Start, um Erfahrungen mit Jobportalen zu sammeln, sehr gut geeignet.
4. Sollten Sie bisher nicht auf kununu auffindbar sein, bitten Sie doch gute Mitarbeiter, dort eine Bewertung einzustellen. Kununu-Beiträge sind immer hilfreich. (300.000 deutsche Firmen und 1,8 Mio. Einträge sind gelistet)
5. Kann man auf Ihrer Homepage erkennen, dass Sie Mitarbeiter suchen? Nutzen Sie das breite Spektrum an Möglichkeiten zu werben (Schaufenster, Ausbildungsmessen, etc.)
6. Es ist wichtig, aufzufallen: AAAAA – Angenehm anders als alle Anderen.
7. Die neuen Spielregeln heißen: Der Chef ist der Bewerber. Das heißt aber auch, dass Sie immer und überall Ihre Augen offenhalten um gute Leute zu entdecken. (Messen, Seminare, Fahrten mit der Bahn, usw.)
8. Es gibt in Deutschland ca. 8.000 Personalberater. Eine Bezeichnung für Headhunter und Personalbeschaffer. Für 25-30 % eines Jahresgehalts werden mindestens 3 Bewerber präsentiert. Falls niemand die Probezeit übersteht, wird nachgeliefert.

PLATZ FÜR PERSÖNLICHE NOTIZEN



A series of horizontal lines for writing notes, starting with a thick blue line and followed by many thin black lines.

Aha-
Blatt!

