

# Agiles Recruiting in Zeiten des Fachkräftemangels

## **5. Führungssymposium für den Mittelstand**

**13. November 2018 , CC Böblingen - Sindelfingen**

**Kanäle zur  
Personalgewinnung**

**Bewerber\*innen**



**Bewerbungsprozess –  
intern**

**Kennzahlen**

- **Unternehmens Website**
  - Stellenangebot (zeigen Sie, dass Sie suchen)
  - Karriere- / Mitarbeiterseite (zeigen Sie was Sie zu bieten haben)
- **Online – Social Media - Netzwerk**
  - Facebook
  - YouTube
  - Instagram
  - Xing
  - LinkedIn
- **Mitarbeiterempfehlung**
- Tage der offenen Tür
- Externe
- Querdenken



## Paradigmenwechsel!

Unstetige Lebensläufe genauer Prüfung unterziehen und nicht gleich aussieben

Ältere Menschen berücksichtigen – heute 57 muss noch 10 Jahre arbeiten und will eventuell sogar länger arbeiten!

Akzeptieren, dass die Verweildauer in einem Unternehmen kürzer wird. Daher, lieber für kurze Zeit mit den Besten, als für immer mit den Schlechten.



- Machen Sie Ihre Bewerber zu Kunden
- Entscheidungsprozess (wer hat das letzte Wort), Entscheidungsfähigkeit trainieren.
- Legen Sie klar fest wie ein Bewerbungsprozess in Ihrem Unternehmen abläuft und wer wofür zuständig ist.
- Eingangsbestätigung innerhalb 48 Std. durch HR Abteilung
- Erste Sichtung der Unterlagen - HR
- Interne Abstimmung HR und Fachabteilung
- Zeit nehmen in der Fachabteilung
- Schnelles persönliches Kennenlernen (dann aber nicht „hach, jetzt kommt ja gleich XY, ich muss mir noch schnell den Lebenslauf durchlesen“ - Qualität)
- Schnelle Rückmeldung für 2. od. 3. Gespräch (Team kennenlernen)
- klare Entscheidung bei kleiner Auswahl
- Ggf. Vertragsangebot schnell
- Onboarding (man stellt fachlich ein und trennt aus zwischenmenschlichen Gründen)

**Was möchten wir erreichen?  
Was müssen wir verbessern?**

## **Qualitätskennzahlen:**

- Effizienz der einzelnen Bewerbungskanäle
- Passgenauigkeit der Bewerbungen je Kanal zu meiner Ausschreibung

## **Quantitätskennzahlen (Zeit und Kosten)**

- Zeit von Ausschreibung bis Besetzung
- Zeit bis Bewerbungen eintreffen Qualität vs. Zeit
- Zeit bis Interview (Beschreiben Anfangspunkte)
- Zeit bis zur Einstellung
  
- Kosten pro Einstellung
- Kosten pro Kanal
  
- Kosten einer nicht besetzten Stelle!



**Seien Sie mutig!**

**Nichts haben Sie  
schon!**



# Manufaktur für Führungskultur im Mittelstand e.V.