

Recruiting heute geht anders

So finden Sie Ihre High Potentials

Wie funktioniert Recruiting heute? Welches sind Top-Recruiting-Strategien? Wo finden Unternehmen ihre High Potentials? Auf welchen Kanälen? Fragen über Fragen, die Führungskräfte und HR-Verantwortliche sich oft stellen. Eines ist dabei klar, die herkömmlichen Wege haben ausgedient. Nur wer zum Thema Recruiting heute anders denkt und handelt, wird langfristig die Besten in sein Team holen.

Nichts ist ärgerlicher als versäumte Gelegenheiten. Wie viele solch versäumter Recruiting-Gelegenheiten gibt es wohl weltweit in Unternehmen? Hätte jemand zum richtigen Zeitpunkt etwas anderes gesagt oder getan, die Geschicke von ganzen Unternehmen könnten vielleicht anders verlaufen. Selbsterfahrung: Ich hatte mein Recruiting-Auge auf einen Mitarbeiter einer Konkurrenzfirma geworfen. Er war eindeutig ein zukünftiger High Performer. Der Mann wirkte jedoch sehr zufrieden und motiviert in seinem aktuellen Job. Während ich mich über Wochen zögernd fragte „Wie spreche ich ihn an?“, „Der will doch sicher nicht wechseln“ kündigte er sein Ausscheiden aus seiner damaligen Firma an und ging zu einem Konkurrenten. Als ich ihn darauf ansprach meinte er, er wäre schon lange unzufrieden gewesen und hätte nun diese neue Chance mit Freude ergriffen.

Recruiting ist – auch – Chefsache

Was für eine Lektion! Dieser Mann war ein Profi. Einem solchen merkt man nicht an, dass er gehen will. Diese Menschen verhandeln geheim und sind dann mal weg. Ich habe daraus gelernt, dass Recruiting auch immer Chefsache ist, dass diejenigen, die klaren Wechselwillen – oft unmutig – zeigen, meist nicht die High Potentials sind, die wir suchen. Und vor allem habe ich gelernt, Recruiting heute geht anders! Seit damals spreche ich interessante und geeignet scheinende Kandidaten so-



fort direkt an. Ein echter Leader geht mit gutem Beispiel voran und agiert.

Der echte Leader hat, wo immer er ist, seinen Radar an und hält nach außergewöhnlichen Talenten Ausschau. Führungspersönlichkeiten bewegen sich auch in Kreisen, zu denen HR-Abteilungen kaum Zugang haben. Dort sind Menschen unterwegs, die keine Job-Annoncen lesen. Diese Best Performer wollen gefunden werden! Der echte Leader zieht Talente automatisch an, weil er sie sucht. Es ist seine Aufgabe – vor allem in Zeiten, in denen die Recruiting-Luft dünner wird – die Besten zu „verführen“, in sein Unternehmen zu kommen. Durch seine Persönlichkeit, Kompetenz und das Vertrauen, das man ihm entgegenbringt. Diese Auf-

gabe kann niemand sonst im Unternehmen erfüllen, diese Inspiration ist Chefsache.

Welche Kanäle für welche Position?

Wir agieren dort, wo unsere Zielpersonen sich aufhalten. Suche ich einen jungen, dynamischen Mitarbeiter für den Vertrieb, nutze ich Social Media als Recruiting-Kanal, speziell Facebook. Einen erfahrenen Handwerksmeister für einen Installationsbetrieb werde ich auf dem klassischen Weg des Inserates in der Fachzeitschrift finden. Um einen CEO zu rekrutieren, sind die Dienste eines hochrangigen „Executive Search Office“ oder eines auf die Branche spezialisierten Personalberaters hilfreich. Dazu kommt das Wichtigste: In der eigenen Branche möglichst viele Leute zu kennen und die entspre-

chende „Datenbank“ der potenziellen Kontakte ständig zu erweitern. Dort zu sein, wo die Branche sich trifft. Informationen aus erster Hand zu bekommen und darauf schnell zu reagieren. Das ist generell der Schlüssel für ein erfolgreiches Recruiting.

Mit dem richtigen Methoden-Mix zum Recruiting-Erfolg

Durch Ausprobieren erkennen Sie den für Ihre Branche richtigen Methoden-Mix. Scheuen Sie nicht davor zurück, neue und innovative Wege zu beschreiten. Vorstellungskraft und „Out of the Box-Denken“ sind gefragt. Entscheiden Sie sich für zwei oder drei Methoden und Kanäle, die Sie intensiv bearbeiten. Ein vielversprechender Mix könnte das klassische Inserat sein, kombiniert mit gezielten Facebook- und Xing-Aktivitäten, das Ganze gekrönt von intensivem Netzwerken. Ich weiß aus meiner langjährigen Erfahrung: 70 Prozent der arbeitenden Menschen sind an sich wechselwillig. Sie sind offen für ein Angebot. Diese große Gruppe an potenziellen Best Performern gilt es durch einen geschickten Methoden-Mix zu erreichen und sich für sie attraktiv zu machen.

Dieses „Attraktiv-Machen“ gilt vor allem für die Generation „Y und die kommende Generation Z“. Vergessen Sie diese in der Zusammenstellung Ihrer Methoden auf keinen Fall! Diese jungen Menschen benötigen eine ganz andere Kommunikation, haben andere Werte und lassen sich von den herkömmlichen „Recruiting-Spielchen“ nicht beeindruckend. Wer deren Sprache nicht spricht, hat an der Recruiting-Front schon verloren.

Tendenzen & Trends

- Der für mich wichtigste Trend der kommenden Jahre: Employer Branding als DER Hauptschlüssel für den Recruiting-Erfolg. Investieren Sie in diesen Bereich, es lohnt sich langfristig!
- Unternehmen müssen sich bei ihren zukünftigen Mitarbeitern attraktiv machen, sich quasi bei diesen ebenfalls bewerben.
- Das Anlegen eines TRM – Talent Relation Management. Dort sammeln Sie als Unternehmen alle jungen Talente, die Sie je kennenlernen, die Sie aber im Moment nicht aufnehmen. Eine solche Datenbank ist Gold wert für zukünftige Recruiting-Prozesse.
- Verstärkte Nutzung der Social Media-Kanäle – inklusive klugen Einbeziehens der Homepage als perfekte „Employer-Branding“ und Recruiting-Plattform.
- Ein zugegebenermaßen revolutionäres, jedoch für mich durchaus realistisches Zukunftsszenario: Ein Top-Kandidat wird in fünf bis zehn Jahren die Firmen zu sich bitten, die ihm dann nahebringen müssen, warum er gerade zu ihnen kommen soll und zu keinem anderen Unternehmen. Diese verkehrte Welt des Recruiting werden wir erleben!

Sie haben heute sehr viele Möglichkeiten, die zur Verfügung stehenden Kanäle zu nutzen, sie zu mischen. Denken Sie kreativ und probieren Sie neue Wege bewusst aus! Dann werden Sie keinerlei Probleme haben, die Besten für Ihr Unternehmen zu finden. Diese auch zu halten, entscheidet sich dann an der Onboarding-Front ...



Harald Psaridis

ZUR PERSON

Harald Psaridis ist Speaker, Trainer und Leadership-Experte. Er wuchs in Wien auf und lernte als ersten Karriereschritt einen Lehrberuf in der Gastronomie. Nebenbei machte er sich im Finanzdienstleistungsbereich selbstständig. Seit 1988 ist er selbstständiger Unternehmer. Er studierte an der Anthony Robbins University und der Donau Universität Krems und baute zeitgleich die Vertriebsstruktur eines der führenden europäischen Finanzkonzerne auf. Heute teilt der Begründer der „Frontline Leadership-Methode“ sein Wissen zu den Themen „Leadership im Vertrieb“, „Führen statt Managen“ und „Recruiting“ in Vorträgen, Seminaren und Coachings. 2010 gründete er die „Leadership Company“ mit dem Ziel, Führungskräfte und Verkäufer zu „entwickeln“ und zu befähigen.

www.harald-psaridis.at

www.leadership-company.at



Nächstes offenes Seminar zum Thema Recruiting:

Wien, am 11. und 12. Oktober 2013

Details und Anmeldung:
<http://www.harald-psaridis.com/recruitingforsuccess/>

