

Digitalisierung, Personalgewinnung, Employer Branding, eRecruiting & Co

Ich weiß nicht wie es Ihnen geht, aber mich bewegen die aufgezählten Themen seit Monaten persönlich sehr. In vielen Portalen, in Fachmagazinen und im Social Media Bereich wird ständig über den notwendigen Wandel im Personalbereich berichtet, teilweise dieser als längst überfällig bewertet. Ich bin persönlich der Überzeugung, dass hier mit ein wenig Einsatz sehr viel Verbesserung erreicht und vielleicht somit auch dem häufig erwähnten Fachkräftemangel begegnet werden könnte.

In der Vergangenheit habe ich vor einigen Jahren als Projektmanagerin für einen Hamburger Dienstleister zusammen mit den jeweiligen Personalabteilungen größerer Unternehmen Bewerbermanagementsoftware implementiert. Die erste Stufe war stets, die Personalprozesse zu betrachten. Von der Stellenausschreibung bis zur Personaleinstellung. Sorgfältig wurde geprüft, welche Prozesse von IT-Tools abgebildet werden sollten und parallel über die Optimierung bisheriger Arbeitsweisen gesprochen. Immer mit dem Ziel schneller zur Einstellung zu gelangen, Kommunikationswege kurz zu halten, gut zu dokumentieren, die Abstimmung unter den Fachabteilungen zu vereinfachen. Parallel dazu war wesentlich, dass die Unternehmen im Bewerbungsprozess einen guten Eindruck beim Kandidaten und bei der Kandidatin, ganz gleich, ob bei einer Einstellung oder auch bei einer Ablehnung hinterlassen wollten. Sie nutzten einerseits diese Bewerberkommunikation als Marketing für Ihr Unternehmen und andererseits um einen späteren nochmaligen Kontakten zu bisherigen Bewerbern leicht und unkompliziert möglich zu machen.

Im Marketing heißt es, richte Deine Angebote an Deinen Wunschkunden aus und zeige zudem, was du anders machst als andere und was Dich auszeichnet. Zudem halte Dich dort auf, wo Dein Wunschkunde vermutlich sein wird. Pflege den Kontakt, baue eine Beziehung zu ihm auf. Sollte er heute noch nichts bei Dir kaufen, könnte das Interesse aber möglicherweise zu einem anderen Zeitpunkt vorhanden sein. Vielleicht kennt er auch andere Interessenten und erzählt, welch tolles Angebot du bereit hältst.

Mal angenommen, Sie als Unternehmen möchten sich dem Thema Fachkräfte- oder auch ganz allgemein der **Personalgewinnung** widmen, wie gehen Sie vor?

Wie ist es in Ihrem Unternehmen? Sehen Sie Kandidaten bereits als Ihre potenziellen Kunden an? **Wie stark sind die derzeitigen Aktivitäten im Bereich des Personalwesens auf Ihre „Kunden“ ausgerichtet?** Wie kundenfreundlich agieren Sie bereits? Wie stark haben Sie bereits Ihre Prozesse digitalisiert, so dass Sie sich vornehmlich um die Beziehungsgestaltung zum Kunden kümmern können? Ja, Sie haben richtig gelesen. Mir geht es um die Beziehungsgestaltung. Denn das macht meiner Meinung nach den Unterschied zu anderen Unternehmen und damit Wettbewerbern um die besten Fachkräfte aus.

Ich muss immer an einen Wochenmarktbesuch vor einigen Monaten zurückdenken. Ich hatte kurz an einem Stand vorbeigeschaut, wusste noch gar nicht so recht, wonach mir war. Der Inhaber bot mir eine spezielle Sorte Früchte an, verpackte diese in eine kleine Geschichte, wir kamen ins Plaudern. Der Kontakt war sehr angenehm. Auch wenn ich an diesem Tag nichts kaufte, wenn ich mal genau diese Sorte Früchte erwerben möchte, weiß ich, wohin ich sehr gern gehen werde.

Jetzt vergleichen Sie diese kleine Geschichte kurz mit einem Besuch in einem Ladengeschäft, in dem Sie eintreten und kein „Guten Morgen“ erfolgt, denn es ist keine Servicekraft zu sehen. Macht nichts. Gut gelaunt rufen Sie in den hinteren Teil des Geschäfts ein fröhliches „Moin Moin“ hinein. Nichts. Sie suchen eigenständig nach den Artikeln, die Sie erwerben wollten, gehen zur Kasse. Klingeln, damit jemand Sie endlich bedient. Der Kassierer oder die KassiererIn bedient sie, hält parallel noch das Ladentelefon am Ohr. Sie haben mit ihr oder ihm während des ganzen Verkaufsvorgangs kein Wort gewechselt.



Und jetzt sind Sie dran: warum habe ich diese Geschichten mit Ihnen geteilt? Natürlich sind es zwei extreme Beispiele wie mit Kunden kommuniziert werden kann. Der Standard liegt wahrscheinlich irgendwo dazwischen.

Wir Menschen mögen und schätzen es sehr – vielleicht wegen der Technologisierung, Beschleunigung und Digitalisierung dieser Zeit – wahre Begegnungen zu erleben. Einen Kontakt aufzubauen und vielleicht auch etwas nicht Alltägliches zu erfahren.
Was meinen Sie, was anders wäre, wenn Sie eine Kunden- und damit Kandidatenbindung durch einen guten persönlichen Kontakt erreichen könnten?

Stellen Sie sich vor, Sie bewerben sich in dem Unternehmen, in dem Sie gerade die Personalarbeit mitgestalten. Wie möchten Sie gern angesprochen werden, wann wünschen Sie sich Antworten, in welcher Form oder welchem Ton sollten diese erfolgen, wie sollte der Bewerbungsprozess ablaufen? Was kann gut digital unterstützt werden? Was bedarf eines menschlichen Kontaktes?

Da es nicht immer leicht ist, die **Kundenperspektive einzunehmen**, gibt es uns externe Berater, die mit einem frischen Blick auf Ihre Prozesslandschaft schauen und Sie dabei unterstützen mal wieder eine andere Perspektive einzunehmen und Fragen zu stellen, die Sie dabei unterstützen Ihr Personalmanagement und hierbei

insbesondere Ihr Bewerbermanagement effizient zu gestalten. Häufig bleibt zudem neben dem alltäglichen Geschäft kaum Zeit für Optimierung und Reflektion.

Mein Angebot an Sie

Sie sind Mitarbeiter im Personalbereich, der Fachabteilung oder in der Geschäftsführung eines **mittelständischen Unternehmens**? Dann könnten folgende Bausteine meines Beratungsangebots für Sie derzeit interessant sein

- Ausrichtung Ihrer Personalstrategie
 - wo gibt es aktuell oder möglicherweise in der nahen Zukunft einen Engpass?
 - Wo soll die Reise in Bezug auf die Personalgewinnung in Ihrem Unternehmen hingehen?
 - Welcher Zustand sollte aktuell verbessert werden?
- Prüfung Ihrer aktuellen Personalprozesse auf Effektivität und Effizienz
- Checkup der Kommunikation im gesamten Bewerbungsprozess
- Vorbereitung auf die Digitalisierung
- Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Bewerbermanagementsoftware
- Veränderungsbegleitung zur Steigerung der Akzeptanz neu eingeführter Tools und Personalprozesse

Je nach Ihren Wünschen stimmen wir in einem unverbindlichen Telefonat, Skype-Gespräch oder gern auch vor Ort ab, welche Unterstützung für Sie derzeit geeignet ist, um Ihre Personalarbeit neu auszurichten und aktiv zu gestalten. Auf Wunsch erstelle ich Ihnen ein **individuelles Angebot** im Hinblick auf den gewünschten Veränderungsprozess in Ihrem Unternehmen. Ich freue mich auf Ihre [Nachricht](#).