

Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung

Personalbeschaffung und Trends in der Personalführung

5. Dezember 2017

Personal- und Strategieberatung

- Gegründet: 01. März 2008
- 9 Berater /-innen
- 5 Mitarbeiterinnen im Assistenz- und Researchbereich
- Standorte: Stuttgart, Dresden, Düsseldorf, Heidelberg
- Klienten: Mittelstand und mittelständisch geprägte Konzernunternehmen
- Mitglied im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V.
- www.hrpartners.de

Michael Heidelberger

Geschäftsführender Gesellschafter

Studium: Diplom-Kaufmann Universität Mannheim

Berufserfahrung:

- Philips IT / Unterhaltungselektronik / Halbleiter
- Steinbeis Temming Papierherstellung
- Dr. Lipfert Wirtschaftsprüfung / Steuerberatung / Unternehmensberatung
- 5 Jahre Berater in renommierten Personalberatungen
- 15 Jahre Geschäftsführer / Managing Partner / Gesellschafter



Branchen: Automotive, Maschinenbau, Metall- und Elektroindustrie, Kunststofftechnologie

Funktionen: Geschäftsführung/ Vorstand, Vertrieb, Technik, Personal

Von Interesse:

- Fachverband Personalberatung BDU
- Herausgeber: Handbuch der Personalberatung
- Certified Executive Recruitment Consultant CERC / BDU

MEGA Trends

- ❖ Demographischer Wandel
- ❖ Individualisierung
- ❖ Auflösung tradierter Rollenbilder
- ❖ Diversität
- ❖ Digitalisierung

Bewerber-Markt

- abnehmende Zahl an Bewerbern und Absolventen
- gleichbleibender Bedarf an qualifizierten Bewerbern
- hoher Wettbewerbsdruck bei den Arbeitgebern (Region)
- steigendes Gehaltsniveau
- Bewerber bestimmen Regeln
- Durchschnittliche Besetzungszeiten steigen

Rekrutierungsprozess

HR

HEIDELBERGER
DR. RICHTER



Rekrutierung heute

Unternehmenswebsite
> 90 %

kostengünstig
hohe Relevanz
zielgenau

nur aktiv Jobsuchende
erreichbar
geringe Reichweite
Homepage muss
gefunden werden
verliert an Bedeutung
bei Jüngeren

Online-Stellenanzeigen
> 70 %

kostengünstig
zielgenau

nur aktiv Jobsuchende
erreichbar
zeitlich begrenzt

Arbeitsagentur
40 %

kostengünstig
zielgenau
hohe Verbreitung

nur aktiv Jobsuchende
erreichbar
eingeschränkte
Zielgruppe
Image

Rekrutierung heute

Empfehlung eigene
Mitarbeiter
27 %

kostengünstig
hohe Relevanz
Signalwirkung

geringe Reichweite
„Vetterleswirtschaft“

Social Media
24 %

große Reichweite
Signalwirkung
zielgenau

eingeschränkte
Zielgruppe
(Onliner)

Klassische
Stellenanzeige
10 %

latent Jobsuchende
Signalwirkung
kaufmännische
Positionen und Vertrieb

hohe Kosten
Reichweite
Dauer
technische Positionen

Rekrutierung heute

Active Recruiting
15 %

gezielte und größere
Kandidatenauswahl
hohe Relevanz
unternehmensspezifische
Vorgehensweise

fixkostenintensiv
hoher Zeitaufwand

Beauftragung
Personalberater
13 %

Rekrutierungsspezialisten
hohe Relevanz
schwierige Positionen

hohe variable Kosten

Direktansprache von Kandidaten/innen

- * Recherche in relevanten Online-Kanälen
- * Gezielte und personalisierte Ansprache
- * Hohe Zielgruppengenauigkeit
- * Qualifiziertes Personal notwendig
- * Günstig in der Nutzung
- * Aufwändig in der Kommunikation
- * Generation Y bevorzugt es,
angesprochen zu werden

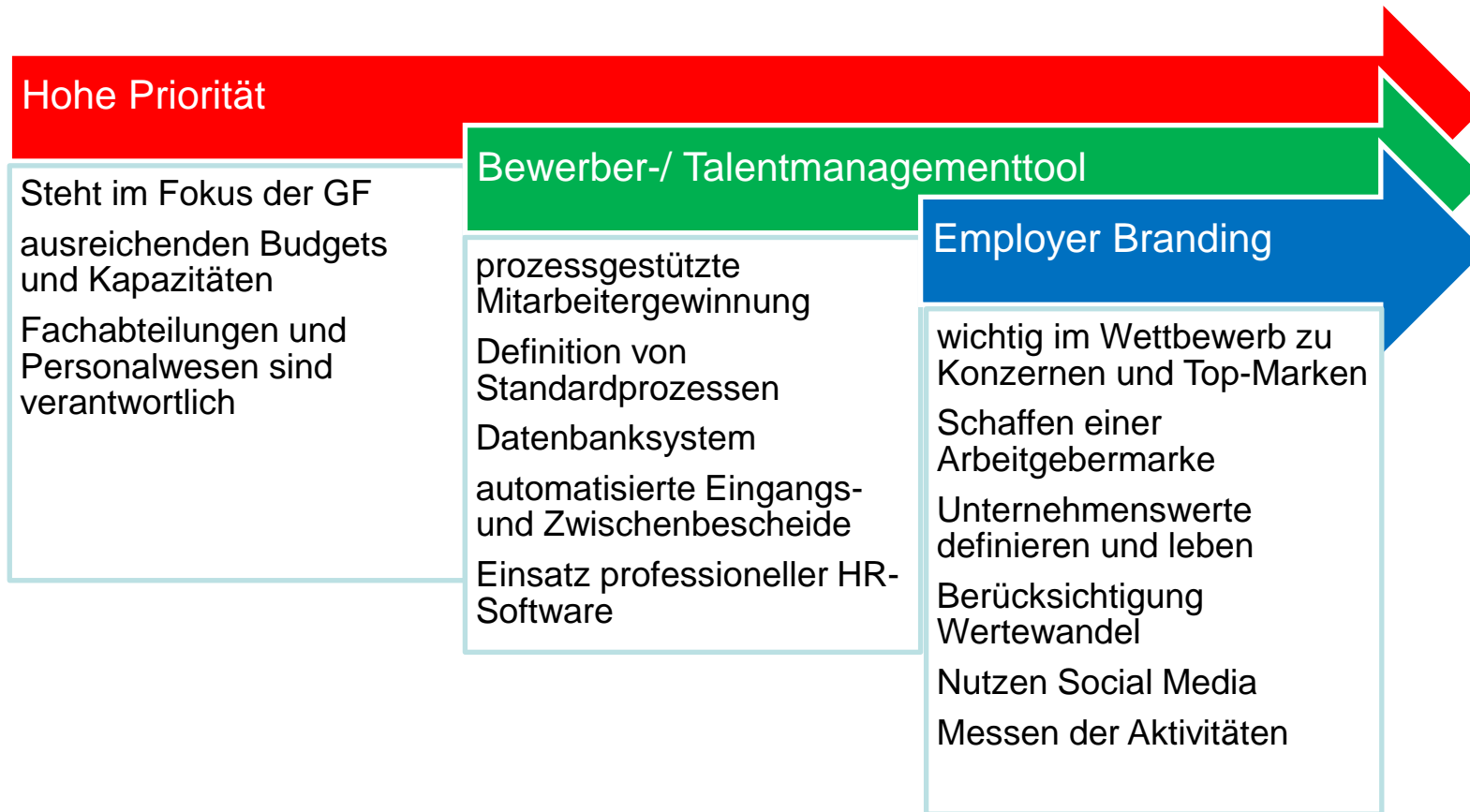
Erfolgsversprechende Kanäle

- * Karrierenetzwerke (XING, LinkedIn)
78% Kandidaten / 71 % Unternehmen
- * Persönliche Netzwerke (Facebook, Google+)
61 % Kandidaten / 95 % Unternehmen
- * Eigene Talentpools
56 % Kandidaten / 91 % Unternehmen
- * CV Datenbanken (Experteer, Stepstone, Monster)

Fazit

Professionelle Social Media Nutzung
gewinnt für das Recruiting von
Fach- und Führungskräften an Relevanz

Erfolgreiche Personalrekrutierung



Erfolgreiche Personalrekrutierung

Alleinstellungsmerkmal

Warum soll sich jemand bei Ihnen bewerben?

Was zeichnet ihr Unternehmen aus?

Wie unterscheiden sie sich vom Wettbewerb?

Warum arbeiten sie hier?

zukunftsgerichtete Stellenbeschreibungen

Neue Technologien und Herausforderungen finden Berücksichtigung

Aufgaben entsprechen der Realität

Keine Fortschreibung veralteter Anforderungsprofile

Fokussierte Anzeigentexte

Konzentration auf das Wesentliche

Interessante Formulierungen

Erkennbare Attraktivität

Ansprechendes Layout

Keine Verwendung von Fließtext

Erfolgreiche Personalrekrutierung

Einsatz Mobile Recruiting

40 % der Bewerber suchen mobil, über Smartphone oder Tablets

Anzeigen sind kompatibel
Einfache Formulare für Onlinebewerbungen

Schnelligkeit im Prozess

Kurze Reaktionszeiten
Laufender Kontakt zu Top-Kandidaten/Innen
Einhaltung zugesagter Zeitschiene

Professionelle Interviews

Gute Vorbereitung
Wertschätzung gegenüber Kandidaten/Innen
Professionelle Gesprächspartner
Pünktlichkeit
Vorstellung des Unternehmens und der Gesprächspartner
Interviewer sind die „besten“ Verkäufer des Unternehmens

Mitarbeiterbindung

1. Kenntnis der Bedürfnisse und Prioritäten der Mitarbeiter
2. Ausrichtung der Unternehmenskultur/- organisation im Sinne der Mitarbeiter
3. Kennen der Unternehmensbewertungen auf „glassdoor.com“ oder „kununu.com“



Konkrete Anforderungen

- | | |
|--------------------------------|------|
| 1. Flexible Arbeitszeiten | 52 % |
| 2. Homeoffice | 34 % |
| 3. Duldung von Hunden im Büro | 27 % |
| 4. Firmenwagen | 15 % |
| 5. Betriebliche Altersvorsorge | 13 % |
| 6. Kantine | 12 % |
| 7. Kinderbetreuung | 6 % |



„Es gibt keine schlechten
Mannschaften.
Es gibt nur schlechte Offiziere.“

Napoleon



Sozialkompetenz

- * Kommunikationsfähigkeit und –bereitschaft
 - * Teamfähigkeit
 - * Motivationsfähigkeit
- * Umgang mit Menschen
- * Führung von Menschen

Fachkompetenz

- * Berufs- und aufgabenspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten
- * Berufliche Erfahrungen
 - * Sprachkenntnisse
 - * IT-Kenntnisse
- * Kenntnisse Digitalisierung

Methodenkompetenz

- * Kreativität
- * Analytisches und systematisches Denken und Handeln
- * Problemlösung
- * Projektmanagement

Persönlichkeitskompetenz

- * Lernfähigkeit und -bereitschaft
- * Belastbarkeit und Resilienz
 - * Flexibilität
- * Selbstbewusstsein/-vertrauen
 - * Verantwortungsbereitschaft
 - * Durchsetzungskraft

Konkrete Anforderungen

1. Zulassen und Fördern von Flexibilität und Diversität
2. Prozess- und Ergebnisorientierung
3. Schaffen von Netzwerkstrukturen und nutzen kollektiver Intelligenz
4. Hierarchien haben ausgedient. „Vorgaben versus Spielräume“
5. Kooperationen ermöglichen



Konkrete Anforderungen

6. Persönliches Coaching als Basis zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung
7. Selbstbestimmung und Wertschätzung als Hauptmotivation der Mitarbeiter
8. Gesellschaftliche Themen werden in Unternehmen wichtiger
9. Führungskräfte wünschen sich moderne Führungskultur
10. Führungskultur reflektiert sich selbst und wird kontrovers diskutiert



Aktuelle Führungskulturen

1. Traditionell absichernde Fürsorge

- Sicherheit, Langfristigkeit
- Fachkompetenz und natürliche Autorität
- Vorbildfunktion bringt Loyalität der Mitarbeiter

2. Steuern nach Zahlen

- Maximierung von Profit und Rendite
- Strategiebasiert, Zielmanagement, perfektes Controlling



Zukünftige Führungskulturen

1. Coaching kooperativer Teamarbeit
 - Nutzung von Synergiepotenzialen und Diversität im Team
 - Moderation von Konflikten + Schaffung von Handlungsspielräumen
2. Stimulation von Netzwerkdynamik
 - Kooperation, Flexibilität und Dynamik statt Hierarchie
 - Schaffen von flexiblen Netzwerkstrukturen
3. Solidarisches Stakeholder-Handeln
 - Leben von Solidarität und Ausgleich verschiedener Interessen
 - Motivation der Mitarbeiter durch sinnhafte Aufgaben und Wertschätzung



Fazit

- Priorisierung „Personal“
- Professionalisierung Rekrutierungs- und Führungsprozess
- Umgang mit Komplexität
- Wertschätzung und positives Arbeitsklima
- Employer Branding und Social Media
- Einbindung Mitarbeiterinteressen

