

Wer nicht nur sucht, der findet

Tun Sie sich derzeit auch schwer, geeignetes Fachpersonal zu bekommen? Herzlich willkommen im Club! Dieser Umstand zählt nämlich im Moment vermutlich zu einer der grössten Herausforderungen für die Schweizer Wirtschaft. Daher müssen im Recruiting unbedingt neue Pfade beschritten werden. Das ist für Sie alter Café? Denn selbstverständlich gehen auch Sie in der Personalsuche neue Wege. Sie wollen sich ja als Arbeitgeber*in im Wettbewerb um neue Mitarbeitende klar abheben und dabei mit Ihrer offenen Stelle punkten. Doch leider meinen heute noch viele Unternehmen, dass sie vorne mit dabei wären, wenn sie auf sozialen Plattformen wie XING, LinkedIn, Facebook oder Instagram ein bisschen «Employer Branding» machen.

Interaktion statt Direktansprache

Wer jedoch nur statisches Employer Branding und Content Marketing in den sozialen Netzwerken macht und sich über alle Likes, Clicks und Follower wie ein kleines Kind freut, der hat den Sinn dahinter noch nicht verstanden. Soziale Medien müssen interaktiv genutzt werden. Als Vorzeigefall sehe ich hier jenen 45-jährigen Geschäftsführer einer KMU mit ca. 35 Mitarbeitenden vor mir, der diese «Chefsache» wirklich ernst nimmt und mit potenziellen Kandidaten via XING oder LinkedIn in Interaktion tritt. Und nicht erst dann, wenn er konkret eine Vakanz zu besetzen hat. Dann natürlich intensiver. Klar, das ist ein grosser Aufwand und braucht Zeit, in der er etwas anderes tun könnte. Der Erfolg spricht jedoch für ihn. Vermutlich ist er aufgrund seiner – in der Ansprache spürbaren – Expertise und dem «Geschäftsführer-Bonus» erfolgreicher als ein Headhunter. «Zum einen spüre ich teilweise schon Jahre vorher den Weg vor, indem ich mich mit interessanten Leuten online vernetze und mit ihnen gelegentlich proaktiv kommuniziere. Meine Position als Geschäftsführer erleichtert das ungemein. Zum anderen spüre ich potenzielle Kandidaten meine Begeisterung für unsere Firma und unsere Produkte schon im XING-Chat! So komme ich am besten zu qualifizierten Kandidaten und Interviews», das ist sein Credo. Why not?



Autor: Alexander Muxel ist selbständiger Unternehmensberater, Business Coach und Trainer. Der studierte Betriebswirt verfügt über mehr als 25 Jahre Management- und Beratungserfahrung in der Verpackungsindustrie.

Er war mit den überschaubaren Kosten von rund 1'500 Franken für 4 Wochen und dem raschen Ergebnis sehr zufrieden. Die für Jobbörsen speziell optimierte Suche verlief einerseits automatisiert (inkl. Refresh nach 1-2 Wochen) und andererseits explizit auch auf weniger bekannten – aber sehr erfolgreichen – Plattformen, wie sich herausstellte. Oder haben Sie schon mal daran gedacht, z.B. auf Monster, Indeed oder StepStone zu suchen? Die Kandidatenvorschläge inkl. Unterlagen bekam er via App auf sein Smartphone oder PC.

Fragen kostet nichts

Sie haben doch bestimmt auch den einen oder anderen «Vollblut-Netzwerker» oder Branchenkenner in Ihrem Bekanntenkreis. So einen Menschen, der Gott und die Welt kennt. Fragen Sie doch diesen! Vielleicht fällt ihm gerade ein passender Kandidat*in ein. Er wird Ihnen bestimmt nur jemanden nennen, den er mit gutem Gewissen weiterempfehlen kann.

Externer HR & Marketing Business Partner

Viele Inhaber oder Geschäftsführer einer KMU werden jetzt vermutlich die Augen verdrehen. Wem all diese Arbeiten aus einer Mischung von HR und Marketing nicht liegen oder zu aufwändig sind, der kann mittelfristig auch auf Tages- oder Stundenbasis je nach Bedarf einen externen «HR & Marketing Business Partner» ins Boot holen. Nach aussen hin tritt diese Person wie ein eigener Mitarbeiter auf, die nötigen Soft- und Hard-Skills und E-Mail-Account natürlich vorausgesetzt. Denken wir z.B. an Stellenprofile erstellen, Betreuung der sozialen Medien und Recruiting-Plattformen, Kandidatensuche mit einer Vorauswahl, Interviewprozess von A-Z, Onboarding mit Einschulungsplanung. Oder wer betreut bei Ihnen beispielsweise aktiv KUNUNU? All das sind so typische HR-Aufgaben in einer mittelständischen KMU, die ein externer HR-Mitarbeitende mit Marketing-Expertise und Führungserfahrung sowie Menschenkenntnis übernehmen kann.

Think outside the box

Heutzutage sind viele Unternehmen mit regionalen Personal-Dienstleistern oder Recruiting-Plattformen, aber auch mit recht kostenintensiven Headhuntern nicht mehr so erfolgreich, wie noch vor 5-10 Jahren. Ein Kunde von mir aus der Verpackungsbranche suchte kürzlich über eine neuartige Suchmaschinenoptimierte Recruiting-Plattform in der DACH-Region einen Aussendienstmitarbeitenden.



Weiters fällt mir auf, dass immer mehr Fachverbände (z.B. VLI) ihren Mitgliedern ein Jobportal offerieren. Haben Sie schon mal in Ihren Verbänden danach gefragt? Zudem gibt es im Ausland vermehrt seriöse Agenturen, die sich darauf spezialisiert haben, bestens ausgebildete Fachspezialisten – vom Schweizer über Software-Ingenieur bis zum Arzt – nach Mitteleuropa zu vermitteln. Anfragen kostet nichts!

Lerne von den Erfolgreichen

Warum gibt es KMUs in der Verpackungs- und Prepress-Branche, die gefühlt viel einfacher immer wieder zu neuem Personal kommen als andere? Schauen Sie sich doch einmal persönlich auf – Ihnen bisher eher nicht vertrauten – sozialen Netzwerken die Präsenz und die Aktivitäten dieser erfolgreichen Unternehmen an. Sie werden sehen, dass diese dort nicht nur platte Eigenwerbung machen, wie toll sie als Arbeitgeber sind. Nein, diese machen mehr als nur unpersönliche Einweg-Kommunikation. Diese wollen mit zukünftigen Mitarbeitenden eines: Interaktion (muxel-consulting.com). **spi**