



HR HACKS

74 TIPPS FÜR PERSONALENTSCHEIDER



FELIX THÖNNESSEN

VORWORT

In meinen Augen wird das Thema HR und erst Recht das Recruiting zu Killerkompetenzen eines jeden Unternehmens. Im Zeitalter des Fachkräftemangels steht der Mensch im Fokus – Unternehmen konzentrieren sich darauf, Arbeitnehmer zu werben und diese nachhaltig an sich zu binden. Aber HR hat so viel mehr zu bieten. Das Schöne an HR ist doch die Vielfältigkeit. Es gibt das Bewerbermanagement, Recruiting, Personalmarketing und Employer Branding und noch viele andere Segmente. Als Marketingexperte reizt mich natürlich die Überschneidung der einzelnen Fachbereiche. Aus meiner Sicht lassen sich viele Methoden des Marketings bzw. Vertriebes auf den HR-Bereich anwenden.

Auch das Thema Digitalisierung ist im HR-Bereich noch nicht richtig angekommen. Hier gibt es großen Optimierungsbedarf bzw. hier ergeben sich durch Tools und digitale Lösungen riesige Chancen. (Bewerbermanagement-Software, Multi-Channel-Posting, Social Media Recruiting Tools etc.)

Denn ein smarterer Unternehmer sollte sich immer die Frage stellen: Kann ich diesen Prozess nicht besser automatisieren oder gar outsourcen?

Mit der explosionsartigen Verbreitung der sozialen Netzwerke wie Facebook, Instagram und LinkedIn werden diese auch für die Unternehmen immer interessanter – insbesondere für das Bewerbungsmanagement und das Employer Branding. Wer hier nicht aufpasst, der verpasst ganz schnell den Anschluss.

Robin hat sich mit der BS Cüsters im Performace Recruiting sehr gut aufgestellt. Das wird in meinen Augen der Recruitingweg der Zukunft sein.

In unserem Mentoring zwischen Robin und mir, sind wir auf die Idee gekommen mit diesem Buchprojekt zu starten. 74 Tipps von 74 Personalexperten – einen besseren Content gibt es doch nicht. Kompetente Hacks aus dem Alltag. Dieses Kompendium ist ein toller Ratgeber aus der Praxis für die Praxis.

Felix Thönnessen
Erfolgcoach, Keynotespeaker und Autor



ROBIN CÜSTERS

EINLEITUNG

Nach über 10 Jahren in der Personaldienstleistungsbranche und nach jetzt fast 2 Jahren der Selbstständigkeit, konnte ich ein großes persönliches Netzwerk im HR-Bereich aufbauen.

Da kam mir die Idee: Warum nicht dieses Wissen des Netzwerkes zu nutzen, um es auch anderen bereit zu stellen? Warum nicht mehrere Personal-experten zu Wort kommen lassen und ein Kompendium von gewinnbringenden Hacks präsentieren?

Was ist eigentlich ein Hack?

(auch ausgesprochen [hæk] englisch für technischer Kniff)

„Hack“ hat mehrere Bedeutungen und kann für eine Funktionserweiterung oder Problemlösung stehen oder dafür, dass das Ziel auf eine ungewöhnliche Weise erreicht wird. Das Resultat **ist ein Hack**.

Als Ergebnis steht nun dieses Buch, was in irgendeiner Form ja auch ein Ratgeber ist und ich hoffe mit diesen Hacks dem ein oder anderen Leser Inspiration geben zu können bzw. den einen Hack

zu präsentieren, der das (Berufs-)Leben einfacher gestaltet! Auf den nächsten Seiten findest du Erfahrungen von 74 Personalentscheidern unterschiedlicher Branchen.

Jeder ist immer auf der Suche nach dem innovativen und dem erfolgsversprechenden Hack oder Empfehlung. Doch die Erfahrungen der letzten Monate und die Gespräche mit den Teilnehmern zeigen mir: Was für den einen ein banaler Hack und mehr oder weniger Alltag ist, kann für den anderen doch der absolute Hack sein. Die gewinnbringende Inspiration!

Und darum geht es in diesem Buch (E-Book).

Lasse dich von 74 Hacks inspirieren und freue dich auf viele neue Impulse, die die eigene Arbeit erleichtern bzw. verbessern werden!

Herausgekommen ist ein Werk, dass für alle einen Mehrwert bietet, die sich für HR-Arbeit interessieren.

Abschließend möchte ich auf den eingereichten Hack von Alexander Krug (Seite 61) verweisen. Er beschreibt am besten wie du diese Hacks dann auch implementierst und für dich umsetzt. Denn darauf kommt es nun an: Die Umsetzung.



ILONA BERNITZKI

RECRUITING MANAGER

Seite 4

Authentizität ist gefragt

Jeder wünscht sich von Bewerbern eine authentische Darstellung. Viele Unternehmen vergessen dabei, dass dies auf Gegenseitigkeit beruht. Auch das Unternehmen und der Job sollten authentisch dargestellt werden, mit allen Herausforderungen, die damit verbunden sind. Denn nur so weiß jeder worauf er sich ein lässt und kann damit eine nachhaltige und langfristige Stellenbesetzung ermöglichen.

Kurzprofil Arbeitgeber

Die hectas Facility Services Stiftung & Co. KG ist einer der führenden Qualitätspartner für infrastrukturelle Facility Services. Das 1974 gegründete Unternehmen beschäftigt heute rund 8.000 Mitarbeiter in Deutschland, den Niederlanden und Österreich und ist in den Bereichen Gebäudereinigung, Industriereinigung, Grünpflege sowie Gebäude- und Sicherheitsdienste tätig.

A portrait of Elisa Hamers, a woman with shoulder-length brown hair and glasses, smiling. She is wearing a dark blazer over a patterned top. The background is dark and out of focus.

ELISA HAMERS

PEOPLE BUSINESS PARTNER

Seite 5

Speed-Dating im Onboarding Prozess

Die ersten Wochen im Unternehmen sind entscheidend. Hier gilt es die/den Mitarbeiter*innen gut zu integrieren und mit allen nötigen Informationen zu versorgen. Um sie/ihn schnell ins Team einzugliedern, kann es sehr hilfreich sein eine Art Speed-Date mit allen Kollegen aus ihrem/seinem zukünftigen Netzwerk einzuplanen.

Je nach Mitarbeiteranzahl können diese Gespräche 10-30 Minuten dauern. Jede Hierarchieebene sollte sich diese 10-30 Minuten für die/den Neustarter*innen nehmen. Dies sollte in den ersten Tagen (je nach Anzahl in den ersten Wochen) geschehen. Die Speed-Dates solltest du von vornherein terminieren. Auf diese Weise wird die/der neue Mitarbeiter*in nicht nur schnell integriert, sondern kann sich auch zukünftig viele Informationen effizient selbst beschaffen.

Kurzprofil Arbeitgeber

AO Deutschland Limited ist ein stark wachsender, auf Elektro- und Haushaltsgeräte spezialisierter Online-Versandhändler.

AO ist seit 2014 erfolgreich auf dem deutschen Markt aktiv. Die rund 450 Mitarbeiter*innen in Deutschland (Stand Dezember 2020) verteilen sich auf den Hauptfirmensitz, das Logistikzentrum am Standort Bergheim sowie ein Netz von bundesweiten Logistikstandorten. Der britische Mutterkonzern AO World PLC wurde im Jahr 2001 mit Firmensitz in Bolton gegründet und ist inzwischen der größte Onlinehändler für Elektrogeräte in Großbritannien.

A close-up portrait of a woman with long, dark brown hair, smiling warmly at the camera. She is wearing a dark top. The background is a plain, light grey color.

SABRINA QUERFORTH

TALENT ACQUISITION PARTNER EUROPE

Seite 6

Achte als Interviewer in Bewerbungsgesprächen auf mögliche Beobachtungsfehler

Wir alle machen Fehler! Wichtig ist nur, dass wir uns das auch bewusst machen. Um nach einem Interview weder die falschen Kandidaten (m/w/d) auszuwählen oder noch viel schlimmer, den richtigen Kandidaten (m/w/d) abzusagen, achte auf die genaue Beobachtung. Stelle gezielte Nachfragen bevor Du Rückschlüsse ziehst und halte Dich an den Prozess der Leistungsbeurteilung: Erst beobachten, dann beschreiben und dann erst beurteilen. Rufe Dir immer wieder typische Beobachtungsfehler wie z.B. Stereotypen, die selbst-erfüllende Prophezeiung, den Halo- oder den Sympathie-Effekt in Erinnerung und mache Dir bewusst, dass Du deren Auswirkungen verhinderst. Wir neigen auch oft dazu, mehrere Bewerber (m/w/d) in einem Prozess miteinander zu vergleichen. Besser Du erstellst im Vorfeld ein sehr genaues Profil vom Idealkandidaten (m/w/d), gibst ihm/ihr einen Namen und vergleichst die Kandidaten (m/w/d) im Anschluss an die Gespräche mit diesem Profil. Das kann auch dazu führen, dass kein Kandidat (m/w/d) passt oder sogar mehrere gute Kandidaten (m/w/d) übrig bleiben. Viel Erfolg!

Kurzprofil Arbeitgeber

Als Teil von Hexion Inc. mit Sitz in Columbus (Ohio, USA), gehören wir zu den weltweit führenden Unternehmen im Bereich Spezialchemikalien und –werkstoffe. Hexion ist Marktführer in der Entwicklung und Produktion von duroplastischen Harzen und beliefert Kunden aus den verschiedensten Branchen rund um den Globus. Unsere Produkte finden sich in den unterschiedlichsten Anwendungen und in fast jedem Bereich des modernen Lebens wieder.

Bei uns fängt Führung mit Vertrauen, Offenheit und umweltverträglichen Betriebsabläufen an. Wir betreiben Wertschöpfung auf sichere, ethisch vertretbare und nachhaltige Weise.

A close-up portrait of a woman with long, dark, wavy hair, looking directly at the camera with a neutral expression. She is wearing a dark-colored top. The background is a light blue, textured wall.

KATJA HERMANS

HEAD OF HR

Seite 7

Geh Kaffee trinken

Das ist ein Tipp, welcher mir ein früherer Chef gegeben hat. Dieser Tipp ist bezogen auf Arbeitszeugnisse. Sind wir mal ehrlich.... Wer liest diese denn noch? Jeder Arbeitnehmer hat ein Recht auf ein „gutes“ Arbeitszeugnis und wenn es ihm/ihr nicht passt wird geklagt. Ich persönlich lege mehr Wert auf Referenzen. Lass dir Kontaktdaten von dem letzten oder einer der letzten Arbeitgeber geben und geh Kaffee trinken.

Kurzprofil Arbeitgeber

Fischfutterspezialist Alltech Coppens ist auf die Entwicklung, Produktion und Vermarktung von Fischfutter spezialisiert. Unsere erfahrenen Fachleute stehen für innovatives Fischfutter höchster Qualität. Wir wenden unser Wissen an, um für jede Fischart in jeder Lebensphase das beste Futter zu entwickeln. Hierbei spielt unser eigenes Alltech Coppens Aqua Centre (ACAC) eine zentrale Rolle. Auf diese Weise sind wir bereits seit vielen Jahren im Aquakulturbereich tonangebend.

A portrait of Christian Plum, a man with short dark hair, wearing a grey suit jacket, a white shirt, and a blue patterned tie. He is looking slightly to the right of the camera with a neutral expression. The background is dark and out of focus, with some blue and red elements visible on the left side.

CHRISTIAN PLUM

HR-SPECIALIST/CONSULTANT

Seite 8

Das „offene Ohr“

Kommunikationsstärke verbunden mit Diplomatie und Empathie werden immer wichtiger! Investiere notwendige Zeit, um auf Mitarbeiter einzugehen und sie wertzuschätzen. Das „offene Ohr“ für Mitarbeiter sorgt nicht nur für Zufriedenheit, sondern steigert auch Zusammenhalt und Motivation.

Kurzprofil Arbeitgeber

Als unabhängiger Anbieter für Payroll, HR-Management und Zeitwirtschaft mit mehr als 50 Jahren Erfahrung gehört RZH (Rechenzentrum Hartmann) branchenübergreifend zu den gefragten HR-Outsourcing-Partnern des Mittelstands. Dabei liegt der Schwerpunkt auf maßgeschneiderten Lösungen für die administrative Personalarbeit: von der Übernahme der Personaldaten über die Bereitstellung und Betreuung der HR-Software bis hin zur kompletten Personalabrechnung im Full-Service. Des Weiteren leisten effiziente Zeitwirtschaftslösungen mit Integration von Zutrittskontrollen oder professionelle Personaleinsatzplanung einen deutlichen Mehrwert für eine flexible Arbeitswelt.



BETTINA MENDE

HR-GENERALIST

Seite 9

Zeit fürs Onboarding

oder wie du mit einer effizienten Einführung neuer Mitarbeiter Leistung und Motivation abrufst Entgegen des Mottos „Eingestellt und abgestellt“ kannst du mit der richtigen Einführung ins Unternehmen deinen neuen Mitarbeiter vom ersten Tag in dein Unternehmen einbinden und ihn dafür motivieren, sich leistungsbereit und leistungsfähig in seinen Aufgaben darzustellen. Wenn du deinen neuen Mitarbeiter in einem moderaten Rahmen empfängst, ihn und das Unternehmen umfänglich vorstellst, kannst du mit dieser geringfügigen Investition dazu bringen, sich schnell mit der vorherrschenden Kultur und den anstehenden Aufgaben zu identifizieren und ihn motivieren, sich dauerhaft als etablierten Leistungsträger zu präsentieren.

Kurzprofil Arbeitgeber

Brabender Technologie GmbH & Co. KG Fertigung von Schütt- und Dosier-technik in den Bereichen Food, Compounding und Chemie

A portrait of Frederik Quade, a man with short brown hair and a light beard, smiling. He is wearing a dark blue suit jacket over a white collared shirt. The background is blurred, suggesting an outdoor setting.

FREDERIK QUADE

MANAGING DIRECTOR/HEAD OF CEE

Seite 10

Halte nicht an alten Schläuchen fest

Die Einführung einer neuen HR Lösung bietet in Dir und Deinem Unternehmen die Chance, alte und eingefahrene Prozesse abzulösen. Versteife Dich nicht darauf, diese Prozesse zwingend abbilden zu wollen. Insbesondere bei Cloud-Lösungen sind die Möglichkeiten im Vergleich zu onPremise Varianten eingeschränkter, bieten dagegen aber neben der Chance auf Standardisierung verbunden stetiger Innovation, die eigenen Prozesse zu verschlanken und neu zu überdenken.

Kurzprofil Arbeitgeber tts GmbH

Der HR-Bereich muss seine Prozesse digitalisieren. Zugleich soll er aber auch die Transformation des gesamten Unternehmens mit vorantreiben. Eine anspruchsvolle Aufgabe! Drängt auch bei Ihnen die Zeit? Suchen Sie eine nachhaltige und flexible Lösung? Zählen Sie auf uns.

Als Ihre unabhängigen Mitdenker und Umsetzer erzielen wir messbare Mehrwerte für Ihre HR-Abteilung und Ihr Unternehmen. Ob HR- oder HR-IT-Strategiefindung, ob Implementierung, Betrieb oder technologische Innovationen: Wir unterstützen Sie mit Kompetenz, Erfahrung und Leidenschaft.

Unser technischer Schwerpunkt liegt auf der SAP-HR-Produktpalette, insbesondere auf SAP SuccessFactors. Im gesamten HR-Zyklus optimieren wir die Mitarbeitererfahrung und die operative HR-Exzellenz. Dabei stützen wir uns auf ein Praxis- und Projektwissen, das im deutschsprachigen Markt einzigartig ist. Lassen Sie uns das Digital-HR-Zeitalter gemeinsam gestalten.



DOMINIK DOEBRICK

HEAD OF DIGITALISATION & E-COMMERCE

Seite 11

Zufriedene Mitarbeiter erleichtern das Recruiting

Das wirkliche Geheimnis unseres Recruitings liegt darin, dass wir relativ selten rekrutieren müssen. Glückliche und zufriedene Mitarbeiter sind also der Grundstein für unsere Personalpolitik. Wir sind stolz darauf, dass sich unsere Mitarbeiterfluktuationsrate seit Jahren auf einem sehr niedrigen Niveau befindet, sodass wir Mitarbeiter immer dann einstellen müssen, wenn das Unternehmenswachstum es verlangt. In diesen Fällen haben wir sehr gute Erfahrungen mit den digitalen Netzwerken und Jobbörsen gemacht. Insbesondere StepStone, LinkedIn und Xing haben sich als gute Kanäle zum Auspielen unserer Jobanzeigen erwiesen.

Hier lässt sich mit überschaubarem Aufwand eine große Reichweite realisieren und die Resonanz auf so manche Anzeige war überwältigend. Deswegen wollen wir auch in Zukunft auf diese Methode vertrauen und uns nachhaltig als Arbeitgebermarke in den sozialen Netzwerken und Jobportalen positionieren. Darüber hinaus möchten wir attraktiver für Absolventen und Young Professionals werden, indem wir uns als Arbeitgeber auf Jobmessen präsentieren und auch Duale-Ausbildungsmodelle anbieten.

Kurzprofil Arbeitgeber

Die weiße Flasche mit dem roten Logo – steht für MELLERUD. Seit über drei Jahrzehnten verbinden unsere Kunden mit ihr hochwertige Produkte rund ums Reinigen, Pflegen und Schützen. Heute produzieren über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Brüggen am Niederrhein ca. 200 Spezialreiniger und Pflegemittel für Haus, Garage, Werkstatt und Garten, die herkömmlichen Universalreinigern weit überlegen sind und zugleich Material und Umwelt schonen. Die MELLERUD Produkte werden nach eigenen Rezepturen in Deutschland entwickelt und produziert. Ein eigenes Laborteam überwacht die strenge Einhaltung der hohen Qualitätsstandards und arbeitet permanent an der Entwicklung neuer und an der Aktualisierung bestehender Produkte „Made in Germany“. Jahrzehntelange Forschungs- und Entwicklungsarbeit haben MELLERUD zur Nr. 1 unter den Vollsortimentern in diesem Marktsegment gemacht.

A portrait of Benjamin Bastian, a man with short brown hair, wearing a dark suit jacket, a light blue shirt, and a dark tie. He is smiling slightly and looking directly at the camera. The background is a blurred office setting with light-colored walls and a window.

BENJAMIN BASTIAN

LEITER PERSONALWESEN

Seite 12

Lerne über den Kandidaten (m/w/d) und über das Themengebiet

Im Vorstellungsgespräch befindest du dich mit dem Bewerber und der fachvorgesetzten Person im speziellen für die fachlichen Fragen. Trotzdem willst auch du mehr über den Kandidaten in seinen Arbeitssituationen erfahren.

Mit den folgenden Fragen bis zur Selbstreflexion, kannst auch du mehr über das Themengebiet lernen:

1. Frage nach einer ganz bestimmten Aufgabe oder einem Projekt!

Du wirst schnell merken, ob der Bewerber oberflächliche Plattitüden zum Besten gibt oder ins Detail eines Beispiels geht. Beharre auf einem Beispiel! Er soll es dir erklären und nicht nur der fachvorgesetzten Person. So siehst du, ob er andere bereichsfremde Personen abholen kann und lernst selbst im Thema dazu.

- 2. Frage warum er so in diesem Fall vorgegangen ist!**
- 3. Bitte ihn das Ergebnis aus seinem Vorgehen zu erklären!**
Das häufig spannendste kommt mit der 4. Frage:
- 4. Frage was er aus der Situation oder dem Projekt gelernt hat und ob er in Zukunft anders damit umgehen würde!**

Tipp: Die Antwort „Ich würde alles immer wieder so machen!“ sollte dich (noch) nicht zufrieden stellen.

A close-up portrait of a man with short, light brown hair and blue eyes, wearing a dark suit jacket over a white shirt and a blue patterned tie. He is looking directly at the camera with a slight smile.

MARIO R. SCHMID

**SELBSTSTÄNDIGER HR INTERIM MANAGER
UND HR-BERATER**

Seite 13

Speed

Wenn man einmal den/die richtige/n Kandidatin/Kandidaten gefunden hat, muss es einfach nur noch sehr schnell gehen, sozusagen koste es was es wolle, um die Person für das Unternehmen zu gewinnen!

Irgendwie glauben viele dieses Wissen in sich zu tragen, dennoch erlebe ich in der Realität viel zu häufig nur Lippenbekenntnisse. Die Branche, die das konsequent vorlebt sind die Headhunter und Personalvermittler. Dort sieht und spürt man, wie geschäftskritisch Geschwindigkeit in der Rekrutierung tatsächlich ist. In Unternehmen dann Rekrutierungsprozesse über mehrere Wochen mitzerleben, ist nicht mehr zeitgemäß und auch für die nachwachsenden Generationen schlicht zu lange.

Also, wenn ihr wirklich rekrutieren wollt', dann macht es mit Hochdruck, Speed und Leidenschaft!"

Kurzprofil Arbeitgeber

Wir, die merTens AG, ein Team aus ca. 250 WorkplaceSPECIALISTS mit den unterschiedlichsten Fachgebieten und Kompetenzen, unterstützen Euch – leidenschaftlich und professionell – bei der Übersetzung Eurer Unternehmensziele in EURE konsistente, zukunftsweisende und individuelle Arbeitswelt! Ethische, soziale, ökonomische, ökologische und digitale Aspekte sind dabei immer unser Fokus. Für uns steht bei jeder Transformation, die Unternehmens DNA, mit Ihren facettenreichen Menschen im Mittelpunkt.



CLAUDIA GROMMES

HR BUSINESS PARTNER

Seite 14

„Time to say goodbye“... Oder auf Wieder“sehen“ ...

Gestalte das Offboarding als Herzensangelegenheit, denn Du generierst darüber nur Erfolge ... Frage nach einem ehrlichen Feedback warum der Mitarbeiter das Unternehmen verlassen möchte und sicher ihm zu, dass seine aufrichtige Einschätzung weder zu Kritik führt noch sich dies negativ auf sein Zeugnis auswirken wird.

Mit dieser Einschätzung kannst Du Prozesse, Strukturen, Abläufe oder sogar die Kultur positiv verbessern.

Biete potenziellen Mitarbeitern an in Kontakt zu bleiben und das sich am Austrittstag für ihn nicht die Türen für immer zuschlagen - Rückkehrer sind Markenbotschafter.

Mit einem positivem und wertschätzenden Austritt stärkst Du Euer Employer Branding und trägst zu einem positiven Feedback bei – u.a. bei Bewertungsportalen wie Kununu.

Bedanke Dich für die gemeinsame Zeit und die gemeinsamen Erfolge und übergebe ihm zum Abschied ein kleines Geschenk oder einen Benefit, dadurch erreichst Du eine breit gefächerte Weiterempfehlung Deines Unternehmens und der Mitarbeiter ist noch eher bereit eine geordnete Übergabe zu verrichten was das Onboarding des Neuankömmlings erheblich erleichtern kann.

Kommuniziere den Austritt des Mitarbeiters im Unternehmen/Team offen und wertschätzend um ungewollten Mitarbeiterwechsel vorzubeugen.

Gestalte die Rückgabe von Firmeneigentum sowie Zutrittsmöglichkeiten aber auch personenbezogene Daten und Geschäftsgeheimnisse besonders sorgsam um späteren Missbrauch zu vermeiden.

Eine Outplacement-Beratung kann bei unfreiwilligem Ausscheiden helfen einen Neubeginn positiv zu unterstützen um ggf. Rechtsstreitigkeiten oder sogar lange Gerichtsverhandlungen zu vermeiden.



MAREK BORGSTEDT
GESCHÄFTSFÜHRER

Seite 15

Authentische Führung als wichtiger Bestandteil des langfristigen Erfolges

Mitarbeiter haben ein sehr gutes Gespür dafür, wenn Entscheidungen und Führung nicht authentisch sind. Es macht keinen Sinn sich zu verstellen und als Führungskraft nicht sich selbst treu zu bleiben. Deshalb muss jede Führungskraft seinen eigenen Führungsstil entwickeln und nicht irgendwelche „Ideale“ übernehmen.

Kurzprofil Arbeitgeber

Sie kennen Ihr Ziel, wir kennen den Weg!

Technik braucht Menschen. Und Menschen brauchen Organisation. T&O betrachtet Technologien nicht losgelöst von der Organisation, in der sie angewendet werden. Wir sehen die Organisation immer als Summe der Menschen, die dort arbeiten. Das eine kann ohne die beiden anderen nicht existieren. Nachhaltiger Unternehmenserfolg ist nur dann möglich, wenn alle drei Faktoren perfekt zusammenspielen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind wir für Sie da.

A close-up portrait of a woman with short blonde hair, wearing black-rimmed glasses and large, round, light-colored earrings. She is wearing a textured orange and brown knit sweater. The background is a soft-focus outdoor scene with greenery.

MELANIE SCHUBERT

HR ASSISTANT RECRUITING

Seite 16

Strukturierte Exit-Interviews

Wir alle wissen, wie wichtig Kandidaten und aktuelle Mitarbeiter für uns sind - aber wir dürfen auch unsere Ex-Mitarbeiter nicht vergessen. Gut geplante Endgespräche geben uns nicht nur die Möglichkeit, ehrliches Feedback zu unserem Unternehmen zu erhalten, sondern können dafür sorgen, dass der Mitarbeiter das Unternehmen reflektierter und mit einem guten Gefühl verlässt, und reduzieren so die Gefahr von negativen Bewertungen on- und offline. Fragen, die hier relevant sein können: Was hat dir besonders gut gefallen? Was sind Punkte, die verbesserungsfähig sind? Wie zufrieden warst du mit Gehalt/Work-Life-Balance/Führungskräften? Aus welchem Grund hast du dich entschieden, unser Unternehmen zu verlassen? Welche waren die Gründe, aus denen du dich für deinen neuen Arbeitgeber entschieden hast? etc.

Kurzprofil Arbeitgeber

ECOVACS Europe GmbH ist die europäische Tochtergesellschaft der ECOVACS Robotics in China. Unter dem Motto „Live Smart. Enjoy Life.“ arbeiten in Düsseldorf und drei weiteren europäischen Büros über 60 Mitarbeiter daran, den Alltag von Menschen weltweit einfacher zu gestalten - durch intelligente Roboter, die lästige Putzarbeiten übernehmen, sodass mehr Zeit für das wirklich Wichtige bleibt.



JOHN HANSSEN

HR BUSINESS PARTNER

Seite 17

Fokussiert das Recruiting nicht nur auf junge Kandidaten

Ältere Bewerber bieten mehr Vorteile als man denkt. Im Recruitment werden ältere Bewerber meistens als zu teuer oder schwach (schnell krank) qualifiziert.

Mein persönlicher Eindruck aus der Praxis zeigt jedoch, dass ältere Mitarbeiter neben der Berufserfahrung zudem motivierter sind und eine höhere Flexibilität aufweisen.

Des Weiteren zeigen sie meistens ein größeres Interesse an den Arbeitsinhalten als am Gehalt.

Kurzprofil Arbeitgeber

Ecolog ist ein stark wachsendes Unternehmen, das seinen Kunden weltweit eine breite Palette von Service- und Infrastrukturleistungen bietet. Zu den Kunden von Ecolog gehören namhafte nationale und internationale Unternehmen und staatliche Institutionen. Ecolog Deutschland GMBH ist Dienstleister im Bereich Catering (US Army) und Gesundheit (Covid-19 Tests und Impfungen)

A professional portrait of Martin Matyssek, a man with short brown hair and a light beard, wearing a dark blue suit jacket over a white shirt and a light-colored tie. He is looking directly at the camera with a neutral expression.

MARTIN MATYSSEK

HUMAN RESOURCE PROFESSIONAL

Seite 18

Nutzt Learning-Nuggets

Nuggets? Was hat ein kleiner Snack mit Personalentwicklung zu tun? Sehr viel. Bei der Entwicklung von Mitarbeitern wird noch zu sehr in üblichen Formaten gedacht: Reihen- und Einzelseminare, Workshops, Vorträge usw. Diese Maßnahmen haben zweifelsohne alle ihre Berechtigung. Allerdings sind sie in einer sich schnell und breit entwickelnden (Arbeits-)Welt einfach zu träge. Ich empfehle Euch deshalb bei den von Euch betreuten sowie Euren eigenen Führungskräften die Erweiterung um „Learning-Nuggets“ aktiv anzuregen. Learning-Nuggets sind flexibel einsetzbare, kurze und dadurch verbessert einprägsame Lernsnacks in Form von z.B. kurzen Fachvideos, -artikeln, -schaubildern oder -quizzes. Führungskräfte sollten hier in ihren Teams als Impulsgeber agieren und ihre Learning-Nuggets kombiniert z.B. via Mail, unternehmensinterner Netzwerkplattform und anderen Kommunikationsplattformen mit eigener Kurz-Kommentierung teilen. Schlagt ihnen insbesondere vor ihre Mitarbeiter selbst zu Nugget-Teilern zu machen, indem diese z.B. in Rotation zu jedem Teammeeting ein Learning-Nugget mitbringen und in den ersten fünf Minuten des Meetings als Meeting-Opener vorstellen. Dies hilft up-to-date zu bleiben und den Anschluss an andere Unternehmen nicht zu verlieren.

Kurzprofil Arbeitgeber

Martin Matyssek ist enthusiastischer Personaler. Seit über 10 Jahren widmet er sich der Etablierung und Weiterentwicklung des Personalbereichs verschiedenster Organisationsarten und -größen aus unterschiedlichsten Branchen.



REGINE BUSCH

LEITERIN PERSONALMANAGEMENT

Seite 19

Auf der gegenüberliegenden Seite des Tisches fühlt es sich anders an ...

egal ob Du im Bewerbungs- oder Mitarbeitergespräch bist, für die andere Seite ist es meist schwerer als für Dich. Was würdest Du in der Situation hören wollen oder wie möchtest Du behandelt werden? Kaum etwas im Unternehmen ist kulturprägender als der wertschätzende Umgang mit Mitarbeitern und Bewerbern.

Gib Deinem Gegenüber immer das Gefühl, geachtet und respektiert zu werden, auch wenn schon nach drei Sekunden klar ist, dass dieses Gespräch zu keiner positiven Entscheidung führt. Ein günstigeres Marketing kannst Du nicht betreiben. Dein Gesprächspartner erzählt es nämlich in der Regel weiter – und wer weiß, beim nächsten Mal passt es vielleicht doch. Schade, wenn die Chance vertan ist.

Kurzprofil Arbeitgeber

Gladbacher Bank Aktiengesellschaft
von 1922

Ziele verstehen. Durchblick verschaffen. Sie kompetent beraten. Dafür sind wir hier.

Gladbacher Bank - Ihr Partner vor Ort und digital. Wir sind eine moderne, leistungsstarke Universalbank und als Mitglied der genossenschaftlichen Finanzgruppe tätig.

Unser Name steht dabei für eine große Professionalität und einen hohen Leistungswillen. Dies ergänzen wir mit der größtmöglichen Kompetenz. Die persönliche Beratung steht dabei stets im Vordergrund – nicht nur in der Filiale vor Ort.

Banking made in Gladbach. www.gladbacher-bank.de

A close-up portrait of Dr. Vera Geisel, a woman with long, wavy, light brown hair, smiling warmly. She is wearing a light blue collared shirt. The background is a blurred outdoor setting.

DR. VERA GEISEL

HEAD OF HR AND LEGAL

Seite 20

Trenne zwischen Mensch und Problem, fokussiere Dich auf Interessen, finde Lösungen zum beiderseitigen Vorteil und mache objektive Kriterien zur Entscheidungsgrundlage

Wir verhandeln jeden Tag. Wenn dabei Emotionen wichtiger sind als die Sache und man nur stur seinen Kopf durchsetzen will, wird es schwer, eine Lösung im beiderseitigen Interesse zu finden.

Wenn die Sache wichtiger ist als das Ego und Interessen wichtiger sind als Trophäen, findest Du sachgerechte Lösungen zum beiderseitigen Vorteil und schaffst eine Basis für eine gute Beziehung.

Kurzprofil Arbeitgeber

Nach 18 Jahren bei thyssenkrupp im Rechtsbereich und verschiedenen Führungspositionen im HR-Bereich, zuletzt als Head of Personnel Services and Head of Executives Board Affairs, leite ich seit Januar 2021 den Bereich Personal und Recht bei der VDI GmbH. Der VDI ist mit 145.000 Mitgliedern der größte technisch-wissenschaftliche Verein Deutschlands. Seit mehr als 160 Jahren gibt der VDI Verein Deutscher Ingenieure wichtige Impulse für neue Technologien und technische Lösungen. Die VDI GmbH ist die Management Holding der VDI-Gruppe.



AXEL WALZ

GESCHÄFTSFÜHRENDER GESELLSCHAFTER

Seite 21

5 Denkfehler bei der Führung von Vertriebsteams

Denkfehler 1: Der Vertriebsleiter muss selbst aktiv sein und mischt aktiv mit. Dann ist der Vertriebsleiter wie ein Spielertrainer in der Kreisliga. Kennst du Spielertrainer in der Bundesliga?

Denkfehler 2: Gute Verkäufer sind auch gute Kaufleute! Top-Verkäufer sind oft Getriebene, die mit aller Macht den Abschluss suchen. Um ihn zu erreichen, neigen sie zuweilen dazu, ökonomische Stolpersteine auszublenden und sich das Geschäft notfalls schönzureden

Denkfehler 3: Wir suchen teamfähige Verkäufer. Suchst du auch kreative Buchhalter?

Denkfehler 4: Alle Verkäufer lassen sich über Prämien motivieren. Da steht die Chance nur bei 1 zu 6. Es gibt 6 Grundmotivatoren: ökonomische, individualistische, kognitive, soziale, ästhetische und traditionelle – auf welche spricht dein Verkäufer an?

Denkfehler 5: Vertriebsteams müssen mit langer Leine geführt werden. Gerade Verkäufer benötigen Führung, Leitplanken und Controlling! Verkäufer leben davon die Lücke im System zu finden – auch im Eigenen!

Kurzprofil Arbeitgeber

Axel Walz war 20 Jahre in der Zeitarbeit tätig, davon mehr als acht Jahre als Geschäftsführer für Vertrieb und Marketing eines Top-20-Unternehmens. Seit 2014 ist er mit Axel Walz – Vertrieb richtig gemacht selbständig und widmet sich dem Thema Vertrieb. Seine Spezialgebiete sind die Themen Vertrieb und Verhandlungstechniken sowie Systemvertrieb. 2016 gründete er die Profitask GmbH. Diese rechnet in ihrem Admin Center über 8.000 externe und interne Mitarbeiter von Personaldienstleistern ab. Im Sales Center werden für Unternehmen, die im B2B-Bereich tätig sind, Termine bei Zielkunden vereinbart, sowie Adressklassifizierung, Kaltakquise und für die Personaldienstleistung Profilverkauf angeboten. Die Profitask GmbH beschäftigt über 60 Mitarbeiter.



ELISABETH NIKOLIC
HR GENERALIST

Seite 22

Habe eine offene, respektvolle und empathische Einstellung gegenüber dem Gesprächspartner, sowie dem Gesprächsinhalt

Menschen mögen es, wenn ihnen zugehört wird. Also höre aktiv zu. Dein Gesprächspartner baut zu dir eine Vertrauensbeziehung auf, sobald du als Zuhörer deine Anteilnahme und Wertschätzung zum Ausdruck bringst. Dein Gesprächspartner fühlt sich wohl und gibt mehr von sich Preis.

Kurzprofil Arbeitgeber

Getac ist eine der wichtigsten Tochtergesellschaften der MiTAC-Synnex Group, der drittgrößten Computergruppe in Taiwan mit einem Umsatz von 41,3 Milliarden US-Dollar (2020). Unsere Produkte haben strenge internationale, robuste Teststandards für raue Handhabung und Mobilität im Freien bestanden. Als einer der führenden Anbieter von robusten Computern bietet Getac umfangreiche Produktlinien für robuste Computer, darunter Laptops und Tablets. Getac bedient eine breite Palette vertikaler Märkte, darunter Militär & Verteidigung, Strafverfolgung, öffentliche Sicherheit, Notfalldienste, Versorgungsunternehmen, natürliche Ressourcen, Öl und Gas, Telekommunikation, Transport und Industrielle Fertigung.

A close-up portrait of Sandra Danch, a woman with long, wavy brown hair and blue eyes, smiling slightly. She is wearing a dark, patterned top. The background is blurred, showing an office setting with a desk and another person in the distance.

SANDRA DANCH

PERSONALLEITUNG/AUSBILDERIN

Seite 23

Altbewährt - Kollegen werben Kollegen

Win Win für beide Arbeitgeber und Arbeitnehmern. Zufriedene Mitarbeiter - multiplizieren sich...und empfehlen ihren Arbeitgeber gerne weiter!

Egal ob morgens, mittags, abends oder nachts potenzielle Kandidaten bewerben sich nicht nur zu deiner Arbeitszeit. Sei schnell beim ersten Kontakt mit deinen Bewerbern. Oft heißt es, wer sich als erstes meldet, sichert sich die besten Chancen als Unternehmen zu überzeugen.

Kurzprofil Arbeitgeber

Profil: Die 020-EPOS European Point of Service GmbH (im folgenden abkürzend 020-EPOS genannt) wurde im Jahre 2002 gegründet.

Nach dem Start mit 19 produktiven Agenten im In- und Outbound hat sich die 020-EPOS seitdem stetig entwickelt. Heute (Stand 2021) hat das Unternehmen mehr als 740 Mitarbeiter in Voll- und Teilzeit an 4 Standorten im Ruhrgebiet.

Unser 4. Standort wird Mitte Juni 2021 in Dortmund eröffnet.



DOMINIK RÜHL

**WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGE, RECRUITING
& EMPLOYER BRANDING SPECIALIST**

Seite 24

Nehmt neuen Mitarbeitenden die Angst vor den ersten Arbeitstagen

Die Wochen vor dem Beginn bei einem neuen Arbeitgeber können belastend sein. Neue Mitarbeitende machen sich Gedanken über Arbeitszeiten, Dresscode, den Tagesablauf oder die Pausenmöglichkeiten in der Umgebung. Hier kannst Du mit ausführlichen Informationen im Onboarding-Prozess punkten und Frühfluktuation verringern. Vor dem Start kannst Du die Dokumente für das Lohnbüro abfragen und in einer Willkommens-Post mit einem Mitarbeiter-Handbuch, beispielsweise mit Kontaktinformationen von direkten Kollegen, die offenen Fragen für den ersten Arbeitstag klären. Für weitere Fragen sollte ein Ansprechpartner genannt werden und verfügbar sein, sei es über WhatsApp, E-Mail, Telefon oder persönlich. Abgerundet werden kann das Onboarding mit einer FAQ-Landing-Page, auf der fortwährend auch neue Fragen von Mitarbeitenden beantwortet werden. Dadurch beginnen Mitarbeiter das Arbeitsleben in der neuen Firma entspannter und können effektiver einsteigen.

Kurzprofil Arbeitgeber

Unter dem Dach der Kloepfel Group formieren sich spezialisierte Unternehmen für Kostensenkung und Prozessoptimierung im Mittelstand. Die Gruppe erfüllt alle Bedürfnisse von der Prozess- und Kostenoptimierung über Digitalisierung, Outsourcing, Produktkostenkalkulation, Lieferantenmanagement und Global Sourcing, Qualifizierung bis hin zur Rekrutierung und Interim Management. Die Leistungsqualität der einzelnen Unternehmen wird durch zahlreiche Auszeichnungen hervorgehoben. In Summe beschäftigt die Gruppe fast 300 Themenspezialisten an 12 Standorten, darunter 5x in der DACH-Region.



STEFAN HAY

HEAD OF SOCIAL MEDIA

Seite 25

Mitarbeitende zu authentischen Brand Ambassadors in den sozialen Medien machen

Warum verzweifelt nach Influencern außerhalb des Unternehmens suchen, wenn die Heroes für die authentische Kommunikation im eigenen Unternehmen sitzen? Social Media Guidelines aufsetzen, Mitarbeitende schulen, Formate kreieren und durch die eigenen Corporate Influencer einen Blick hinter die Kulissen zulassen. Richtig strategisch umgesetzt, stärkt dies nicht nur die Talentgewinnung, sondern auch die Employer Brand im Allgemeinen. Wichtig: Den passenden Mitarbeitenden im Vorfeld die Ängste nehmen, diese auf den passenden Plattformen wie LinkedIn, Instagram & Co., authentisch und ohne Druck kommunizieren lassen, Anreize schaffen und Belohnungen aussprechen. Neben der eigenen Arbeitgeberkommunikation können somit auch die Personal Brands der Arbeitnehmenden deutlich gepusht werden - eine Win-Win-Situation für beide Seiten. Also nicht zögern und das Corporate Influencer Game starten!

Kurzprofil Arbeitgeber

thyssenkrupp ist eine international aufgestellte Unternehmensgruppe aus weitgehend selbstständigen Industrie- und Technologiegeschäften. Unter einer starken Dachmarke leistet thyssenkrupp mit seinen Produkten und Services einen wichtigen Beitrag für eine bessere und nachhaltige Zukunft. Die Qualifikation und das Engagement der mehr als 100.000 Mitarbeitenden in 60 Ländern sind die Basis für den Erfolg. Mit Technologien und Innovationen entwickelt thyssenkrupp gemeinsam mit seinen Kunden wirtschaftliche und ressourcenschonende Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft.

A close-up portrait of a woman with long, wavy blonde hair, smiling slightly. She is wearing a light-colored top and a thin necklace. The background is a plain, light-colored wall with some papers pinned to it.

BIRGIT MÜLLER

HR DIRECTOR

Seite 26

Real ist rar, bunte Authentizität überzeugt deutlich im Recruiting

Externe wie interne Kandidaten/innen wünschen sich echte Einblicke in das Unternehmen. Sie möchten die Teammitglieder, die Mikrokultur einer Abteilung erleben. Gerne mit liebenswerten Stärken, Ecken und Besonderheiten. Die online User sind kritische Fake-Marketing Detektoren, sie mögen oft lieber einfache Videos, als faltenfreie Image-Clips. Viele Studien unterstreichen, dass Bewerber/innen Datenbankbilder und Standardfloskeln langweilen. Sie reagieren online positiver auf Anzeigen, die Diversity erlebbar machen. Die Clips haben Recruitment-Charakter, man fühlt sich - egal ob digital oder face-to-face- willkommen. Als Person. Wer Talente überzeugt, einstellt und bindet, hat gehalten was er vorher versprochen hat. Gerade im Bereich HR Marketing und auf den Social Media Plattformen.

Kurzprofil Arbeitgeber

Securitas ist der größte Anbieter professioneller Sicherheitslösungen in Deutschland. Mehr als 21.000 Profis sind stolz teil einer schwedischen Unternehmensgruppe zu sein. Global sind mehr als 300.000 Expert für Securitas tätig. Wir teilen die gleichen Werte und leben Diversity.



MICHEL MAASS

**PERSONALREFERENT &
PERSONALENTWICKLER**

Seite 27

Nutze die Pomodoro-Technik

Das Telefon klingelt, gleichzeitig plopt ein Video-Anruf auf und die Kollegin steht mit der Post im Rücken. Aber eigentlich wollte man sich doch mal zwei Stunden in Ruhe mit dieser komplizierten Excel-tabelle und dieser wichtigen PowerPoint beschäftigen. Mir hilft die regelmäßige Anwendung der Pomodoro-Technik.

Stelle dein Telefon für eine oder zwei Stunden auf den Anrufbeantworter oder Kollegen um. Setze dich in Chat- und Videotelefonieprogrammen auf „nicht stören“. Mache dir ein Schild mit „Bitte nicht stören“ an deinen Arbeitsplatz (oder die Tür zu, wenn du kannst). Dann stellst du dir einen Timer auf 25 Minuten - Handy, Eineruhr,...

Diese 25 Minuten arbeitest du ohne Unterbrechung oder Ablenkung durch. Dann hast du 5 Minuten Pause. Das wiederholst du 2 Mal oder 4 Mal. Du wirst sehen, dass du in 1 oder 2 Stunden sehr produktiv sein kannst!

Kurzprofil Arbeitgeber

TROX ist auf dem Weltmarkt führend in der Entwicklung, der Herstellung und dem Vertrieb von Komponenten, Geräten und Systemen zur Belüftung und Klimatisierung von Räumen. Mit 31 Tochtergesellschaften in 29 Ländern auf fünf Kontinenten, 16 Produktionsstätten und weiteren Importeuren und Vertretungen ist das Unternehmen in über 70 Ländern vor Ort. Aktuell erwirtschaftet die TROX GROUP weltweit mit rd. 4.000 Mitarbeitern einen Umsatz von mehr als 530 Mio. Euro. Der Mensch steht bei TROX sowohl bei unseren Produkten als auch im Unternehmen stets im Mittelpunkt. Wir als Unternehmen sorgen gemeinsam mit unseren Mitarbeitern für sichere, energieeffiziente und umweltgerechte Produkte sowie Systeme in den Bereichen Klima- und Lüftungstechnik. In enger Zusammenarbeit mit den Kunden entwickelt TROX bedarfsgerechte Lösungen und nachhaltige Konzepte, die helfen das Wohlbefinden des Menschen zu steigern, Leben zu schützen und darüber hinaus unsere Umwelt zu schonen.



SIMONE STRAUB

GESCHÄFTSFÜHRERIN

Seite 28

Puzzeln beim Bewerberinterview

In einem Bewerberinterview versuchst Du in vielerlei Hinsicht, passende Puzzleteile zusammen zu bringen. An dieser Stelle möchte ich Dich auf zwei wichtige Puzzleteile hinweisen: nämlich das Ineinandergreifen der Wünsche des Bewerbers mit den Gegebenheiten des Jobs.

Frage, welche Wünsche der Bewerber an seine nächste Stelle und seinen Arbeitgeber hat und hake dabei ruhig vertiefend nach. Sammle mehrere Aspekte, bevor Du Dich später in der Präsentation der Position und des Unternehmens genau auf diese Aspekte beziehst. Viele Personalierer wissen unheimlich viel zu erzählen, argumentieren aber oftmals an den Bedürfnissen des Kandidaten vorbei.

Verzahne die Wünsche mit den Gegebenheiten, um ein klares, überzeugendes Bild zu erschaffen.

Kurzprofil Arbeitgeber

Simone Straub ist „Der Personalberater Coach“. Seit 2008 coacht sie Personalberater, Personalvermittler und Recruiter zum Erfolg. Ihre Expertise teilt sie in nationalen und internationalen Trainings und Coachings sowohl offline als auch online. Außerdem veröffentlicht sie regelmäßig hilfreiche Impulse in ihrem Podcast „Der Personalberater Coach“ sowie auf ihrem YouTube Kanal.

A portrait of Janis Schürings, a man with a beard and mustache, wearing a dark suit, white shirt, and blue patterned tie. He is smiling and looking slightly to the right of the camera. The background is a blurred office setting.

JANIS SCHÜRINGS

HR COORDINATOR

BUSINESS REGION EMEA

Seite 29

Ein größtmögliches Maß an Unabhängigkeit

- dies ist auch in der aktuellen Arbeitswelt ein Privileg, nach dem sich viele Menschen sehnen. Warum also nicht weiterhin Möglichkeiten zum Homeoffice bieten, selbst wenn die Pandemie vorüber ist?

Aber auch die Weitergabe von Wissen schafft Unabhängigkeit. Eigene Unsicherheiten oder der Wunsch, eine fortwährende Sonderstellung im Unternehmen einzunehmen, sollten dabei nie zum Hindernis werden.

Denkräume zu eröffnen und den Mitarbeiter eigene Ansätze anwenden zu lassen ist ebenfalls erwünscht - denn bei gefühlter Abhängig- und Eintönigkeit, schwindet der Spaß am Job schnell dahin. Challenges und eine gesunde Portion Adrenalin fördern statt dem die Selbstentwicklung.

Kurzprofil Arbeitgeber

Als Dr. Per Uddén Ende der 60er Jahre Permobil in Schweden gründet, ist er davon überzeugt, dass es ein grundlegendes Recht ist, dass Menschen Hilfe dabei erhalten, ein größtmögliches Maß an Unabhängigkeit zu erlangen. Als ein weltweit führendes Unternehmen für fortschrittliche Medizintechnik hält das Unternehmen noch immer an dieser Überzeugung fest und hat sich zum Ziel gesetzt, die Bedürfnisse seiner Kunden besser zu verstehen und deren Lebensqualität durch modernste Elektrorollstühle und andere Gesundheitslösungen zu verbessern. Davon profitierte nicht zuletzt auch der 2018 verstorbene weltberühmte Astrophysiker Stephen Hawking.

A close-up portrait of a woman with long, wavy brown hair, smiling warmly at the camera. Her eyes are light-colored, and she has a friendly expression. The background is dark and out of focus.

ANITA SCHNEIDER

HR REFERENTIN

Seite 30

Stelle mit Bewerber:innen/ Mitarbeiter:innen eine persönliche Verbindung her

Finde im Lebenslauf eines Bewerbers oder im Gespräch mit den Kolleg:innen etwas, das euch miteinander verbindet und zeige ehrliches Interesse an dem, was den anderen begeistert und antreibt. Dies können Interessen sein, ähnliche Berufs-/Lebenserfahrung, gleicher Humor oder die Person an sich. Hierfür sind Ehrlichkeit, Verlässlichkeit und Offenheit unerlässlich.

Die persönlichen Verbindungen können auf der einen Seite positiven Einfluss auf die Unternehmenskultur haben, Bewerbungsgespräche viel interessanter machen und einfach den Spaß an der Arbeit erhöhen.

Kurzprofil Arbeitgeber

Die ATG Deutschland GmbH als Teil der internationalen DITH Gruppe ist eines der führenden Unternehmen für Bewehrungstechnik. Mit Hauptsitz in Mülheim an der Ruhr und weiteren Produktionsstandorten in Monheim, Niemegk, Schwerin, Rostock und Falkenberg in Schweden sichert die ATG eine stetige Lieferbereitschaft.



KERSTIN TENZER

RECRUITING ASSISTANT EINZELHANDEL

Seite 31

Unterschätze Wertschätzung nicht im Rekrutierungsprozess

Das Thema Wertschätzung im Rekrutierungsprozess wird immer wichtiger, da hier der Grundstein für eine positive Candidate Experience gelegt wird und der Kandidat im Bewerbungsprozess eher er selbst sein wird. Dabei ist es wichtig als Personaler authentisch zu bleiben und nichts zu versprechen was man nicht einhalten kann. In einem wertschätzenden Gespräch auf Augenhöhe erfährst Du mehr über den Kandidaten!



EVELYN LENZ

LEITERIN PERSONAL

Seite 32

Mitarbeitergewinnung – Die wirklichen Talente erkennt man oft erst auf den zweiten Blick

Welche Werte sind Dir und Deinem Unternehmen für die ausgeschriebene Stelle wichtig und passen diese zu den allgemeinen, oft sehr ehrgeizigen und anspruchsvollen Top-Kandidaten? Wenn nicht: es lohnt sich, auch mal denjenigen Beachtung zu schenken, die nicht sofort ins Auge fallen oder als Quereinsteiger durch Engagement überzeugen müssen. Sie werden die gebotene Chance anerkennen und dadurch motiviert, diese nicht zu enttäuschen, sind meistens zufriedener und somit häufig besser zu binden.

Kurzprofil Arbeitgeber

Die DELABO.GROUP ist ein bundesweiter Zusammenschluss von Dental-laboren und einer der führenden Anbieter zahntechnischer Produkte und Lösungen in Deutschland. Das Unternehmen, mit Hauptsitz in Düsseldorf, wurde im Oktober 2019 gegründet. Seitdem schließen sich der DELABO.GROUP immer neue innovative und erfolgreiche Dentallabore an und bilden die Basis für weiteres Wachstum. Die DELABO Gruppe positioniert sich schon heute unter den Top 5 im deutschen Markt für Zahnersatz – bei ausschließlicher Produktion in Deutschland.

A portrait of Verena Robin, a young woman with short dark curly hair, smiling. She is wearing a white collared shirt under a light-colored sweater. The background is a textured, brownish-gold wall.

VERENA ROBIN

LEAD SPECIALIST SOURCING

Seite 33

Beachte die Wortwahl bei deiner Stellenanzeige

Stellenanzeigen sind nicht immer ansprechend gestaltet. Was jedoch nicht allen HR-Verantwortlichen bewusst ist, dass Jobbeschreibungen oft mehr Männer ansprechen als Frauen. Der Grund ist die agentische Sprache: Wörter wie Führung, entschieden, analytisch, stark wirken eher anziehend auf das männliche Geschlecht. Feminine Wörter sind kommunal: Teamwork, betreuen, Verantwortung, beraten sind Beispiele hierfür. Mit dem kostenlosen Tool <https://genderdecoder.wi.tum.de/> kannst Du als Personaler Ihre Stellenanzeigen hinsichtlich der Wortwahl überprüfen

Für englische Anzeigen benutze ich gerne diesen Gender-Decoder: <http://gender-decoder.katmatfield.com/>.

Kurzprofil Arbeitgeber

Alexander Mann Solutions ist ein international führendes Talent Acquisition & Management Unternehmen



FABIAN SAWATZKI

HR MANAGER

Seite 34

Wer das Rad nicht neu erfindet, wird stehen bleiben ...

Prinzipiell heißt es, dass wir das Rad nicht immer neu erfinden können oder sollen, was generell auch richtig ist. Suche jedoch trotzdem immer wieder nach den Talenten und den Bewerbern die das große Ziel haben, das Rad neu zu erfinden. Genau diese Mitarbeiter werden dir helfen keine Trends zu verpassen, up to date und vor allem höchst innovativ zu sein. Der Stillstand des Rades ist der Stillstand der Evolution.

Kurzprofil Arbeitgeber

AO Deutschland Limited ist ein stark wachsender, auf Elektro- und Haushaltsgeräte spezialisierter, Online-Versandhändler. AO ist seit 2014 erfolgreich auf dem deutschen Markt aktiv. Die rund 450 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Deutschland (Stand Dezember 2020) verteilen sich auf den Hauptfirmensitz und das Logistikzentrum am Standort Bergheim sowie ein Netz von bundesweiten Logistikstandorten. Der britische Mutterkonzern AO World PLC wurde im Jahr 2001 mit Firmensitz in Bolton gegründet und ist inzwischen der größte Onlinehändler für Elektrogeräte in Großbritannien.

A close-up portrait of Stephanie Höinghaus, a woman with blonde wavy hair and glasses, smiling slightly. She is wearing a dark jacket with white stripes on the collar. The background is dark and out of focus.

STEPHANIE HÖINGHAUS

HR PROFESSIONELL / PERSONAL ASSISTANT

TO THE GLOBAL HR DIRECTOR

Seite 35

Wann ist der perfekte Tag zum Vorstellungsgespräch?

Dienstags-Donnerstags sind die perfekten Tage für ein Vorstellungsgespräch. Montags finden die meisten internen Meetings statt und viele Mitarbeiter sowie Führungskräfte sind noch im Wochenendmodus. Freitags freuen sich alle auf das Wochenende und bearbeiten die letzten offenen Aufgaben, die unter der Woche angefallen sind. Dienstags bis donnerstags sind viele Mitarbeiter und Führungskräfte am produktivsten. Als Kandidat sollte man nicht das Schlusslicht und nicht den Anfang bilden.



STEFAN SCHMIDT
BRANCH MANAGER

Seite 36

Machen offline Stellenanzeigen noch Sinn?

Ich denke nein!

Sicherlich werden zukünftige Mitarbeiter auch heute noch über Zeitungsanzeigen gefunden. Wo bei meines Erachtens die Online-Stellenanzeigen deutlich interessanter, schneller und vielfältiger sind. Aber im Onlinebereich gibt es deutliche Unterschiede. Neben den Anzeigenportalen (Arbeitsagentur, Indeed, etc.) sind auch Anzeigen auf Seiten wie Stepstone oder Monster, XING oder LinkedIn täglich millionenfach präsent.

Adaptiert aus dem Online-Marketing ist es heutzutage möglich auf social media-Seiten wie facebook und instagram Kampagnen für Stellenanzeigen zu schalten. Durch diese Werbung erhöht sich die Reichweite enorm und mit einem Klick werden

schnell und einfach zigtausende Kandidaten angesprochen. Was noch viel wichtiger ist, es wird nicht nur breit gestreut, sondern durch das passgenaue Targeting werden gezielt nur die richtigen Bewerber angesprochen. Durch diesen innovativen Recruitingweg macht man die „passiv-Suchenden“ zu aktiven Bewerbern. Durch geschickte Fragestellungen (Funnel) findet eine Vorselektion statt und als Ergebnis erhält man die Kontaktdaten der zukünftigen Mitarbeiter. (Lead)

Ich denke, dass derzeit die Kampagnenschaltung in social media die effektivste Methode ist, die richtigen und passgenauen Mitarbeiter zu finden.

Um aber auch die Kandidaten zu erreichen, die auf facebook & Co. wenig bis gar nicht aktiv sind, sollte man doch hin und wieder über alternative Stellenschaltungen nachdenken. Dann ist es wieder wie überall: die Mischung macht's.



OLIVER LÜCK UND STEFAN SCHMITZ

GESCHÄFTSFÜHRER

Seite 37

Persönlichkeitsentwicklung über DISG

Vom ersten Kennenlernen im Vorstellungsgespräch bis zur Führungskräfteentwicklung setzen wir auf das DISG Modell. Durch die individuelle Nutzbarkeit in allen Bereichen haben sowohl unsere Mitarbeiter als auch unsere Führungskräfte ein einheitliches Werkzeug miteinander zu arbeiten. Die Förderung der Persönlichkeit vor die Weiterentwicklung der fachlichen Komponenten zu legen, ist elementarer Grundstein für Erfolg.

Kurzprofil Arbeitgeber

Die Schmitz | Lück Unternehmensgruppe GmbH ist ein bundesweit agierender und renommierter Dienstleister für die Planung, Entwicklung und Ausführung der verschiedenen Gewerke in der technischen Gebäudeausrüstung.

Als Spezialist für maßgeschneiderte und individuelle Lösungen in diesem anspruchsvollen Segment werden die Kunden mit besonderem Einsatz und Termintreue überzeugt. Das Ziel ist es immer, ein erfolgreiches Projekt mit Menschen für Menschen zu realisieren.

A portrait of Frank Dohmen, a middle-aged man with short brown hair, smiling. He is wearing a light blue collared shirt and a grey blazer. The background is a plain, light-colored wall.

FRANK DOHMEN

TEAM LEADER HR RECRUITING

Seite 38

Wann poste ich eine Stellenanzeige?

Auch in Zeiten von Social Media & Co. haben Stellenanzeigen in Online-Jobbörsen weiterhin ihre Daseinsberechtigung und ihren festen Platz am Rekrutierungsmarkt. Schalte Deine Stellenanzeige am besten zum Wochenstart, durch eine Veröffentlichung am frühen Morgen erreichst Du die meisten Interessenten. Morgens greifen die Interessenten auf ihr Smartphone zu und suchen nach Jobs, später suchen sie auf den Rechnern ihrer Arbeitgeber.

Zum Wochenende einen Job zu veröffentlichen, macht weniger Sinn, das zeigen Zugriffszahlen sowie Studien gleichermaßen. Auch zum Jahresbeginn werden Stellenanzeigen stärker wahrgenommen als beispielweise zum Jahresende. Entgegen vieler Ansichten nutzen die Bewerber aber auch die Tage nach Weihnachten bis Neujahr, um sich evtl. neu zu orientieren.

Kurzprofil Arbeitgeber

Scheidt & Bachmann GmbH - Kennst Du nicht? Und ob! Du benutzt unsere Systeme fast täglich. Und nicht nur Du, sondern viele Millionen Menschen weltweit in über 50 Ländern nutzen regelmäßig Produkte von Scheidt & Bachmann.

Wer an einer Shopping Mall in Nairobi parkt, in Toronto Bus und Bahn nutzt oder in Berlin, Bern oder Berchem tankt, wird wohl unsere Produkte genutzt haben.

Rund 3.000 Mitarbeiter aus fast 50 Nationen arbeiten weltweit an unseren Lösungen für eine mobile Welt. Dabei reicht es längst nicht mehr aus, Schranken und Automaten zu liefern, die wahre Herausforderung liegt in der Intelligenz und Gesamthaftigkeit unserer Systemlösungen.

Softwareentwicklung und Servicemanagement sind inzwischen das Herzstück unserer Systeme für vorausschauende, intelligente Mobilität geworden.



MICHAEL ASSHAUER

CHIEF RECRUITING

REVOLUTION OFFICER

Seite 39

Nutze den frühen Morgen als richtigen Zeitpunkt der kalten Direktansprache

Wähle den Zeitpunkt so, dass die Person deine Message am frühen Morgen liest. Die meisten Menschen checken morgens nach dem Aufwachen im Bett zunächst einmal die Notifications auf ihrem Handy. Später am Tag droht deine Message im Eifer des Alltagsgefechts unterzugehen oder vergessen zu werden.

Kurzprofil Arbeitgeber

Talentmagnet Performance Recruiting steht für die bewährteste Methode, um über datengetriebenes Social Recruiting schneller, günstiger und leichter qualifizierte Kandidaten zu gewinnen.

A portrait of Nicolas Kreyenkamp, a man with short brown hair, smiling and wearing a white shirt. The background is a plain, light grey color.

NICOLAS KREYENKAMP

GRÜNDER UND GESCHÄFTSFÜHRER

Seite 40

Erstelle eine Candidate Persona für eine zielgruppengerechte Ansprache in Performance Recruiting Werbeanzeigen

Die richtige Ansprache auf der Suche nach dem richtigen Kandidaten ist essentiell. Setze daher eine Candidate Persona für deine Stelle auf und spreche in den Werbeanzeigen die Ziele, Bedürfnisse oder Probleme deiner Candidate Persona an. Mit einer zielgruppengerechten Ansprache generierst du die richtigen Bewerber und erhöhst deine Conversions.



GERRIT ALAN DANIELS

CORPORATE HR BUSINESS PARTNER

Seite 41

Lerne zu priorisieren

Als Personaler kommen die Themen häufig von rechts und links herbeigeflogen - vieles was den Menschen und sein Miteinander betrifft, kann kurzfristig sein, heftige emotionale Reaktionen bedeuten und auch aus rechtlicher Sicht nicht allzu lange warten. Ge paart mit mittel -bis langfristigen Projekten, kann der Alltag der HR häufig zur planungstechnischen Herausforderung werden. Das A und O ist daher die Prioritätensetzung. Man muss wissen, lernen und schnell entscheiden, welche Themen geparkt werden können und welche sofort angefasst werden müssen.

Eine saubere Einschätzung wird durch fortgeschrittene Erfahrung geformt, bedarf aber grundsätzlich einer gewissen natürlichen Einschätzungsfähigkeit. Wenn diese nicht gegeben ist, wird eine HR-Karriere nicht allzu leicht, da die Performance häufig davon abhängt, ob man zur richtigen Zeit die richtigen Dinge löst; sinnvoll Prioritäten setzt. Darum sollte jeder junge Personaler versuchen durchaus auch mal ein paar Projekte mehr zu schultern - vllt mehr als er oder sie eigentlich realistisch schaffen könnte. Um zu trainieren gut zu entscheiden, was relevanter ist als das andere. Ein guter Chef sollte genau dies fördern und konstruktiv begleiten - und bloß nicht überreagieren, wenn bei der Prioritätenliste hinten etwas runterfällt. Genau das ist ja das, was passieren muss und soll.



LOTTE SCHNELLEN

PERSONALREFERENTIN RECRUITING

Seite 42

Virtuelle Büro-Tour als Ersatz für persönliche Büroführung vor Ort

Es finden wegen Corona keine persönlichen Vorstellungsgespräche statt und deswegen fällt auch die Besichtigung des zukünftigen Arbeitsplatzes flach? Dann drehe ein kleines Video von deinen Büroräumen oder erstelle eine Präsentation mit Bildern. Zeige dem neuen Teammitglied, was ihn oder sie bei euch erwartet. Damit zeigt man auch direkt, dass man als Arbeitgeber kreative und digitale Lösungen findet und trotz Corona dem/der Bewerber/in ein tolles Interviewerlebnis bieten will.

Auch sinnvoll bei Bewerbern, die weiter weg wohnen. So kann man auch nach Corona die Reisekosten (und CO2) reduzieren.

Kurzprofil Arbeitgeber

Die VDI GmbH ist die Management Holding der VDI-Gruppe. Sie hält und steuert einerseits die Beteiligungen an ihren Tochtergesellschaften und verantwortet somit die wirtschaftlichen Aktivitäten der VDI-Gruppe. Damit trägt die VDI GmbH zu einer nachhaltigen und profitablen Entwicklung der ganzen VDI-Gruppe bei.

Andererseits agiert sie als interner Dienstleister für die VDI-Gruppe. In der VDI GmbH arbeiten die Fachleute für die zentralen Themen Finanzen, Personal, Einkauf, Recht, IT, Digital und Organisationsentwicklung.



SEBASTIAN STRICKER
INTERIM MANAGER

Seite 43

Dem integrierten Einsatz & Einkauf von externem Personal gehört die Zukunft

Unternehmen mit einem tiefen Verständnis für ein echtes „Total Workforce Management“ gehören schon heute zu den Gewinnern im andauernden War for Talents. Wer heute noch Personal wie Schrauben einkauft und nicht die enormen Chancen im Zusammenspiel aus internem & externem Personalmanagement sieht, wird das Nachsehen haben. Gerade die Interdisziplinarität aus den Themen Einkauf / HR / Compliance / Prozesse macht „FlexWork“ dabei für mich so spannend und herausfordernd!

Kurzprofil Arbeitgeber

Sebastian Stricker arbeitet als unabhängiger Berater und Interim Manager im HR und Einkauf. Dabei nutzt er seine Expertise als Wirtschaftsjurist und unterstützt Kunden bereichsübergreifend bei ihren kommerziellen, rechtlichen sowie prozessualen Herausforderungen im Einsatz von externem Personal.



JÖRG LAMBRECHT

**SENIOR RECRUITER -
PROZESSE & STRATEGIEN**

Seite 44

Kanban – digital oder analog ein Gewinn

Als Scrum Enthusiast bin ich ein großer Fan des Kanban Boards. Aus meiner Sicht ist das Schöne am Kanban, dass es für den jeweiligen Einsatzbereich individuell anpassbar ist und sich damit sehr flexibel gestalten lässt. Ich nutze es für die Projektorganisation, die Planung der Team Meetings sowie als Übersicht für alle aktuell ausgeschriebenen Vakanzen. Aus Sicht eines Recruiters sind die folgenden drei Vorteile besonders relevant:

1. Das Kanban ermöglicht eine gute Übersicht zu allen aktuell ausgeschriebenen Stellen inklusive des jeweiligen Status Quo, die von den verschiedenen Teammitgliedern betreut werden. Die Aufteilung kann zum Beispiel so aussehen: Auftragsklärung | Stellenausschreibung | Kandidatensuche | Interviewphase | Gehaltsfindung | BR Anhörung | Vertragserstellung | Done.
1. Auch im Zusammenspiel mit anderen Schnittstellen ist es sehr wertvoll: Wöchentliche Meetings zwischen Recruiting und Business Partnering konnten auf die wesentlichen Punkte reduziert werden, denn es war nicht mehr notwendig, alle Stellen mit ihrem jeweiligen Status zu besprechen.
1. Die Visualisierung hilft außerdem, herauszufinden, welche prozessualen Verbesserungen notwendig sind, um schneller und effizienter zu werden.

Außerdem wer hat keinen Spaß daran, Post-Its zu beschriften und diese von links nach rechts zu kleben? Es bringt Auflockerung ins Team und gleichzeitig Arbeitserleichterung.

BS Cüsters GmbH
Fachkräftevermittlung und Rekrutierung

Kurzprofil Arbeitgeber

„Von Heilberuflern für Heilberufler“: Seit über hundert Jahren ist die apo-Bank die Bank im Gesundheitsmarkt. Getragen von unseren Eigentümern aus den Heilberufen unterstützen wir mit spezialisierten Bankdienstleistungen unsere Kunden dabei, berufliche und private Ziele zu erreichen. Wir verfügen als Standesbank für die Heilberufler und zuverlässiger Partner für den Gesundheitsmarkt über ein bundesweit einzigartiges Geschäftsmodell. Daraus ergibt sich ein spannendes Arbeitsumfeld mit Freiräumen Projekte voran zu treiben.

Robin Cüsters
www.bs-cuesters.de

A close-up portrait of a woman with blonde hair, smiling slightly. The background is a blurred outdoor scene with a body of water and a cloudy sky.

KATJA KÖHLER

HR-SPECIALIST

Seite 45

Listige Häkchen - Hast Du es ge-checkt?

Checklisten können Dir dabei helfen, Dich besser zu organisieren und die virtuelle Zusammenarbeit zu verbessern. Auch bei Schnittstellen zu anderen Kollegen oder Teams bieten sie Dir eine wichtige Unterstützung, so wird nichts doppelt bearbeitet oder vergessen. Checklisten erleichtern Dir die Einarbeitung neuer Kollegen*innen, um Prozesse oder Workflows schnell und übersichtlich darzustellen. Ein Tool dafür ist z.B. OneNote, wo Du die Punkte mit Dateien verlinken kannst. Ist es nicht schön, wenn Du am Ende eines Arbeitstages viele Punkte als erledigt abhaken kannst?

A close-up portrait of a young man with short dark hair, smiling broadly. He is wearing a dark suit jacket, a white shirt, and a patterned tie. He has a black earplug in his left ear. The background is a dark, solid color.

TIM KUGLER

HR BUSINESS PARTNER

Seite 46

Veranstalte ein Daily Update

In einer agilen Umwelt aber auch insbesondere in der aktuellen Zeit in der Remote Work immer stärker in den Mittelpunkt rückt hat es sich für unser Team als nützlich erwiesen ein Daily Update einzuführen. Jeder Tag startet mit einem kurzen Update jedes Team-Members zu aktuellen Themen, die anstehen. Das hält das Team nicht nur inhaltlich sondern auch sozial zusammen. Wichtig ist dabei die Sache nicht zu Ernst nehmen es darf und soll durchaus auch gelacht werden und nicht nur dem abhaken von Fakten, Listen und Themen dienen. Schließlich ist und bleibt der Teamzusammenhalt in meinen Augen ein wesentlicher Treiber des Erfolgs.



MICHAEL MÖNKE

GESCHÄFTSFÜHRER

Seite 47

„Wenn du dir deinen Traumjob backen könntest, wie würde der aussehen? Nach was würde er schmecken?“

Zunächst blicken Sie vermutlich in ein irritiertes Gesicht, dann grübelnd, aber dann fängt es an zu sprudeln und der Bewerber erzählt im Idealfall von dem, was er sich wünscht, wie er sich seinen Traumjob vorstellt und was ihm wichtig ist. Das ist eine der wichtigsten Fragen, denn nur wenn wir wissen was der Bewerber möchte, wissen wir auch ob wir ihm das Passende anbieten können. Ist es für den Bewerber als Überbrückung gedacht, dann wird er weniger (flüssig) erzählen, minimale Beschreibungen eines möglichen Aufgabengebietes liefern und abhängig von der Mentalität des Gesprächspartners auch mit eingegrenztem Enthusiasmus.

Bei einem Vorstellungsgespräch muss sich nicht nur der Bewerber gut verkaufen, es ist auch wichtig, dass der Arbeitgeber dem Bewerber zumindest Teile von dem bieten kann und möchte, was dieser sich vorstellt, damit man langfristig in dieselbe Richtung blicken und sich bewegen kann. Ein paar Träume dürfen durchaus unerfüllbar bleiben, aber ein gemeinsames Hinarbeiten auf Erfüllung von Wünschen am Arbeitsplatz sollte nicht von Anfang an ausgeschlossen sein.

Kurzprofil Arbeitgeber

BS Mönke GmbH ist der Experte für die Fachkräftevermittlung und die qualifizierte Rekrutierung in den Branchen und Bereichen: Industrie, Technik, Logistik; Büro, Vertrieb, Buchhaltung sowie Informationstechnologie im Raum Krefeld, Mönchengladbach, Duisburg und Düsseldorf. Das Unternehmen setzt auf Qualität und individuelle Personalservices. Als inhabergeführtes Unternehmen verfügt die BS Mönke GmbH über umfassende Erfahrungen in der Personaldienstleistung.

A professional headshot of Birgit Bielefeld, a woman with short brown hair, wearing a grey blazer. The background is a neutral, light grey.

BIRGIT BIELEFELD

PERSONALENTWICKLERIN

Seite 48

Mentoring: Das unterschätzte Instrument zum Wissenstransfer

Nutze das Matching von erfahrenen Mitarbeitern mit Nachwuchskräften, um einen Wissenstransfer schnell und praxisnah zu organisieren.

Bestimmte Zielgruppen, wie High Potentials, Führungsnachwuchs oder Trainees profitieren von dem Austausch mit einem Mentee. Der Mentee hilft kritische Situationen oder Projekte zu reflektieren und gibt Hilfestellung für das weitere Vorgehen auf der Basis der eigenen beruflichen Erfahrungen. Diese berufliche Verbindung sollte vertraulich angelegt sein und auf eine bestimmte Zeitspanne begrenzt werden. Sinnvoll ist es, die Mentoren in einer einführenden Qualifizierung auf ihre Aufgaben und methodisch vorzubereiten.

Mentoring ist ein effektives und dabei kostengünstiges Tool der Personalentwicklung.

Kurzprofil Arbeitgeber

Birgit Bielefeld ist Personalentwicklerin mit umfassender Berufserfahrung sowohl in verschiedenen Unternehmensberatungen als auch im Konzernumfeld. Sie leitete 11 Jahre lang die Personalentwicklung und Ausbildung in einem Medienhaus. Besondere Kenntnisse hat sie in der Führungskräfteentwicklung, der Potentialanalyse und Talente Förderung.

A close-up portrait of a woman with short, wavy brown hair, smiling warmly at the camera. She is wearing a black top and small, dark earrings. The background is plain white.

INÉS IGLESIAS

**GENERAL MANAGER HUMAN RE-
SOURCES & GENERAL AFFAIRS, HR & GA**

Seite 49

Kreiere Deine eigene Erfolgsformel – wofür stehst DU, was möchtest Du erreichen

Angelehnt an Formeln wie SMART im Rahmen von Projektarbeit oder ADKAR im Changemanagement kreiert man gemeinsam mit seinem Team/seinen Mitarbeitern eine Erfolgsformel, für die der Fachbereich steht. Das Entwickeln einer eigenen Erfolgsformel schafft Verbundenheit, einheitliches Qualitätsdenken und Akzeptanz in einfachen Schritten. Wir im HR haben uns für einen japanischen Motivationsauspruch als Erfolgsformel entschieden: Ganbarō heißt übersetzt in etwa: „Lasst uns (bei xyz) unser Bestes geben“. Als zusätzlich teamfördernde Maßnahme haben wir uns überlegt wofür wir stehen.

G (goal-oriented)
A (ambitious)
N (near to the customer)
B (business partner)
A (accurate)
R (reliable)
O (open-minded)

Eine Erfolgsformel kann für einzelne Personen, Abteilungen, Projekte usw. entwickelt werden. Wichtig ist, dass sie simpel ist und als fester Bestandteil gelebt und thematisiert wird.



DANIEL FINKE

LEITER PERSONALWESEN

Seite 50

Gezielte Kommunikation ist ein Gewinn an Zeit

Weniger Nachfragen, weniger Missverständnisse!

Mit Business-Messagingtools wie Slack kannst du offene, aber speziell auch geschlossene Kommunikationskanäle einrichten und damit gezielte Informationen an deine Führungskräfte, aber auch alle Mitarbeiter:innen schicken. Abwesenheiten, kurzfristige Änderungen, Wohnungshinweise, Hard- oder Softwarefehler uvm. können somit in kürzester Zeit an die gewünschten Personen oder interne Fachabteilungen wie z.B. der IT, Haustechnik oder dem Personalwesen geschickt werden. Uploads von Dokumenten, Bildern und Bewegtbildaufnahmen unterstützen zudem noch und bieten eine detailliertere Beschreibung, reduzieren Nachfragen und helfen allen Beteiligten Informationen noch besser zu verstehen und die Lösung von Problemen schneller, gezielter und zeitlich unabhängiger herbeizuführen.

Kurzprofil Arbeitgeber

Bähren Pharma-Packaging ist spezialisiert auf die Produktion von Druckergebnissen und fertigt jährlich mehr als anderthalb Milliarden Sekundärpackmittel unterschiedlichster Ausprägung für Unternehmen weltweit – vorwiegend für die Pharma-, aber ebenso für die Kosmetik- und Lebensmittelindustrie. Branchen, in denen Patienten- bzw. Kundensicherheit an allererster Stelle stehen.



ANNE SARETZ

PERSONALREFERENTIN

Seite 51

Schnelligkeit, Transparenz und Verbindlichkeit sind entscheidend

Der Trend „bewerbten beim Bewerber“ wird aus meiner Sicht in der Erwartungshaltung der Bewerber immer deutlicher. Hierauf mit Schnelligkeit, Transparenz und Verbindlichkeit zu reagieren ist für mich der logische Schritt gewesen, damit sich Bewerber gesehen fühlen. Die Einstellung, die sich hinter den drei Schlagworten verbirgt, sollte selbstverständlich allen Bewerbern zu Teil werden - egal welches Feedback der Bewerber erhalten wird. Über negative Erlebnisse sprechen wir in unserem Alltag häufiger. Und wer will schon, dass über den eigenen Recruiting-Prozess gesagt wird: „kam nicht mal eine Antwort“, „verspricht das Blaue vom Himmel“ oder „wollte sich melden, aber nie wieder was gehört“. Deswegen mein Tipp: eine klare Kommunikation über gegenseitige Erwartungen als Selbstanspruch für ein erfolgreiches Recruiting.



YVONNE DONATH

**PERSONALREFERENTIN RECRUITING
UND EMPLOYER BRANDING**

Kurzprofil Arbeitgeber

Die Kaiserswerther Diakonie steht für individuelle Lösungen, Innovation und Qualität.

1836 von Friederike und Theodor Fliedner gegründet und ist die Kaiserswerther Diakonie heute als modernes Dienstleistungsunternehmen mit rund 2.700 Beschäftigten im Bereich Gesundheit, Altenhilfe, Soziale Dienste und Bildung tätig. Wir sind ein traditions- und facettenreiches Unternehmen. Die lebendige Geschichte und die Vielfalt unserer Einrichtungen und Berufsfelder, machen es besonders spannend hier zu arbeiten.

Seite 52

Positioniere dich als attraktive Arbeitgebermarke und hebe dich so von den Wettbewerbern ab

1. Warum brauchen wir eine Arbeitgebermarke?

Gute Mitarbeiter zu bekommen und auch zu halten, ist heute nicht mehr so einfach wie früher. Die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt ist groß und die Ansprüche von Mitarbeitern und Kandidaten an Arbeitgeber haben sich verändert: Argumente wie finanzielle Sicherheit oder gute Karrierechancen sind heute nicht mehr allein ausschlaggebend bei der Arbeitgeberwahl. Unter anderem spielen auch Themen wie die Unternehmenskultur, Glaubwürdigkeit, Transparenz oder Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine Rolle. Es gilt, potenzielle Mitarbeitende zu gewinnen und Beschäftigten ein noch stärkeres Wir-Gefühl zu vermitteln, die Identifikation mit zu schaffen und sie so weiterhin an sich zu binden. Das ist eine wichtige Voraussetzung, um die hohe Unternehmenskompetenz zu erweitern und langfristig erfolgreich zu sein.

2. Wie läuft die Entwicklung der Arbeitgebermarke ab und wer ist daran beteiligt?

Der Entwicklungsprozess umfasst unterschiedliche Schritte u.a. werden die Erwartungen und Bedürfnisse der Wunschkandidaten definiert, die Stärken und Schwächen des Unternehmens aus externer wie interner Sicht bewertet als auch der Wettbewerbsmarkt analysiert. Aus den Ergebnissen

leitet sich die Strategie zur Arbeitgebermarke der Kaiserswerther Diakonie ab. Sie beschreibt, wie die Arbeitgeberpositionierung in Wort- und Bildsprache ausdrückt und gelebt wird. Intern sind sowohl die Führungskräfte als auch alle interessierten Mitarbeitenden in den Prozess eingebunden. Gemeinsam mit ihnen wird die Unternehmenskultur als Arbeitgeber – auch im Hinblick auf die neuen gesellschaftlichen Werte – ins Visier genommen. Wofür steht unser Unternehmen? Was ist uns wichtig? Was sind unsere Stärken und was sind unsere Schwächen? Was müssen wir tun, damit sich die Mitarbeitenden bei uns wohlfühlen? Das sind Fragen, mit denen sich die Beteiligten auseinandersetzen werden.

3. Was ist das Ziel und welchen Mehrwert hat der Prozess?

Es ergeben sich zwei wesentliche Ziele und Zielgruppen der Arbeitgebermarke, die für Unternehmen gleichermaßen wichtig und entscheidend für den langfristigen Erfolg sind: Neue Mitarbeiter gewinnen und bereits Beschäftigte langfristig zufrieden an sich binden. Das wichtigste interne Ziel lautet: Die Zufriedenheit, die Motivation und die langfristige Bindung der Mitarbeiter stärken. Der Prozess bietet auch einen weiteren Mehrwert: Es können neue Impulse zur Weiterentwicklungen identifiziert oder bereits bestehende Ansätze gefestigt werden. Hier ein paar Beispiele: Festigung unserer guten Unternehmenskultur Schaffung eines gemeinsamen Wir-Gefühls, Weiterentwicklung attraktiver Mitarbeiterbindungs- und –entwicklungsmaßnahmen, Entwicklung einer eigenen Karriere-Website, stärkere Sichtbarkeit als Arbeitgeber – online und offline

A close-up portrait of Ahmet Yardimci, a man with a beard and mustache, wearing a dark blue suit jacket over a white shirt. He is looking directly at the camera with a slight smile.

AHMET YARDIMCI

PERSONALREFERENT

Seite 53

„The Circle of Life“ - Steigere deinen Kontakt pro Mitarbeiter und somit die Zufriedenheit und die Produktivität

Der „Circle of Life“ ist ideal für die Personalbetreuung in der Arbeitnehmerüberlassung, aber auch übertragbar ins herkömmliche Personalmanagement. Er umfasst alle wichtigen Vorkommnisse eines Arbeitnehmers in einem zeitlichen Zyklus. Hierzu zählen beispielsweise das Gespräch zum Ende der Probezeit, eine Tarifierhöhung, sowie die Entfristung des Arbeitsverhältnisses. Die häufigere Nutzung der geplanten Aktionen im Zyklus intensiviert die Kontakthäufigkeit zum Mitarbeiter und vermittelt infolgedessen Wertschätzung und Anerkennung der jeweiligen Leistungen. Auch, wenn es anfangs mühsam erscheint, diesen Zyklus zu implementieren, so bringt dieser viele Vorteile mit sich. Der „Circle of Life“ gewährleistet dem Nutzer eine geordnete Struktur, in der alle Prozesse für jeden Mitarbeiter fristgerecht und qualitativ hochwertig ausgeführt werden können. Dies erspart viel Zeit und Mühe in lästigem Aufsuchen wichtiger Deadlines und bringt nicht nur die nötige Effizienz und Übersicht, sondern auch die Effektivität, die es erfordert, um den Ansprüchen der Mitarbeiter, sowie den eigenen gerecht zu werden.

A portrait of Rayk Hahne, a man with a beard and short hair, wearing a dark suit jacket over a light blue shirt. He is smiling slightly and looking directly at the camera. The background is a plain, light grey.

RAYK HAHNE

**PROFISPORTLER UND
UNTERNEHMENSBERATER**

Seite 54

Plane das perfekte Ende

Wenn Du Dir das perfekte Ziel visualisierst und Dir vorstellst wie es ist, dass zu erreichen, dann fällt der Weg dahin deutlich leichter. Besser noch! Du wirst genau erkennen, was Dir in Deiner aktuellen Situation fehlt, um dieses Ziel zu erreichen. Dir fällt es viel einfacher „Ja“ zu den richtigen und „Nein“ zu den falschen Dingen zu sagen. Plane nie aus Deiner aktuellen Lage in die Zukunft, sondern immer aus der perfekten Zukunft rückwärts.

Viel Spaß bei der Umsetzung

Dein Rayk

Kurzprofil Arbeitgeber

Rayk Hahne ist ein Vordenker in der Unternehmensberatung und unternehmerischen Weiterentwicklung. In jungen Jahren fand er einen Weg seine Passionen: Sport und Wirtschaft zu verbinden. Als Berater, Coach und Keynotespeaker gibt er sein Wissen weiter, was ihm DM, EM, WM-Titel und unternehmerischen Erfolg brachte. Mit seinem Podcast „Unternehmerwissen in 15 Minuten“ erreicht er tausende Unternehmer jede Woche und befähigt Sie den Leistungssportler in sich zu entfachen. Sein Ehrgeiz, seine Disziplin und sein Durchhaltevermögen nutzt er, damit Unternehmer ihren „perfekten Unternehmertag“ erleben.



CHRISTIANE KRIENEN

HR MANAGER

Seite 55

Mitarbeiter bei Projekten einbeziehen steigert die Motivation

Bei Projekten, an denen Mitarbeiter mitarbeiten, sollten diese von Beginn an einbezogen werden. Dies ist wichtig, um sich mit dem Projekt identifizieren zu können. Ein gemeinsames Ziel vor Augen zu haben, motiviert Mitarbeiter und steigert das Verantwortungsbewusstsein. Eine klare Aufgabenverteilung innerhalb des Projektes trägt dazu bei, dass jeder Einzelne sich mit dem Projekt bewusster identifiziert, motiviert ist und seine Rolle im Projekt ernst nimmt. Wichtig ist, dass Mitarbeiter Mitspracherecht haben, Ideen einbringen und Kritik äußern dürfen. Sie müssen das Gefühl erhalten, ernst genommen zu werden und dass ihre Meinung zählt und Vorschläge, wenn zielführend, auch übernommen und umgesetzt werden. Anerkennung ist ein wichtiger Teil von Mitarbeitermotivation. Durch diese Vorgehensweise entwickelt der Mitarbeiter eine Eigenmotivation, die der gesamten Firma zu Gute kommt.

Kurzprofil Arbeitgeber

Die Menz & Könecke GmbH ist ein Unternehmen der Elka Pieterman Gruppe und seit über 50 Jahren einer der führenden Akteure im Zubehör- und Ersatzteilemarkt für elektrische Haushaltsgeräte. Die Elka Pieterman Gruppe hat Unternehmenssitze in 17 Ländern und exportiert in 35 Länder. Die Gruppe beliefert heute mehr als 20.000 Geschäftspartner und ist in vielen Ländern tätig.



OLIVER ROCHEL

PERSONALREFERENT

Seite 56

Ein Personaler darf auch lustig sein

Wie man mit Sicherheit weiß, denken viele Mitarbeiter, dass der Bereich Personal ein etwas „steifer Haufen“ ist. Viele Arbeitnehmer wissen nicht immer wie sie was ansprechen sollen bei Problemen oder Fragen, die sich rund um ihren Lifecycle im Unternehmen auf-tun. Was ich euch in meiner 8 Jährigen Laufbahn als Personalrefe-rent mitgeben kann ist, dass man den Mitarbeitern ein gutes Gefühl vermitteln sollte.

Persönlich finde ich es sehr wichtig auch mal mit den Mitarbeitern ein lockeres Gespräch zu führen. So nimmst Du ihm die Angst, ein für ihn heikles Thema anzusprechen. Wenn die Mitarbeiter wissen das ich mich um sie kümmere und ihr Anliegen ernst nehme aber auch mal einen kleinen Spaß oder locken Spruch auf den Lippen habe, rufen sie gerne bei mir an.

Kurzprofil Arbeitgeber

Das Unternehmen in dem ich tätig bin, bietet Privatkunden umfangrei-che Finanzdienstleistungen an und ist in Deutschland außerdem der größte herstellerunabhängige Finanzierer in den Bereichen Auto, Motorrad, (Mo-tor-)Caravan und auch bei Konsum-gütern führend.

A portrait of Christian Leipacher, a man with grey hair and a beard, wearing a blue suit jacket over a light-colored shirt. The background is a blurred outdoor setting.

CHRISTIAN LEIPACHER

GESCHÄFTSFÜHRER

Seite 57

Die Angestellten als Unternehmer einbinden

Eine Wachstumsgarantie für jedes Unternehmen ist es, wenn das Team sich als Mit-Unternehmer fühlt. Setze persönliche Ziele, sei 100% transparent über die Unternehmensziele und delegiere konsequent im Sinne von Subsidiarität. Voraussetzung ist ein positives Menschenbild und die Größe den Mitarbeiter in den Vordergrund zu stellen.

Kurzprofil Arbeitgeber

Essence beschäftigt weltweit über 2.200 Mitarbeiter, investiert über 2 Mrd. US-Dollar Mediavolumen und ist in 71 Märkten vertreten, mit Standorten in Chicago, Delhi, Düsseldorf, London, New York, San Francisco, Seattle, Shanghai, Singapore, Sydney und Tokyo. Essence gehört als Teil der GroupM zur weltweit größten Werbeholding WPP.

Wir leben unsere Mission „Make brands more valuable to the world“ und pflegen intensive Kundenbeziehungen - besonders stolz sind wir darauf, seit knapp 14 Jahren die weltweite Digitalagentur von Google zu sein. Neben Google haben wir seit der Gründung in Deutschland viele weitere innovative Kunden, wie Airbnb, Subway, Peloton, Friday & Adam Riese (FinTech Startups) und Bandai Namco (Games Publisher) für uns gewinnen können.

A close-up portrait of Sascha Boehmer, a middle-aged man with short hair, smiling slightly. He is wearing a dark blue polo shirt. The background is a blurred green wall of plants.

SASCHA BOEHMER

VERTRIEBSDIREKTOR

Seite 58

Der Schlüssel zum Erfolg liegt im Spaß bei der Umsetzung und dieser Spaß steigert die Qualität, sowie die Produktivität

Um die richtigen Leute für unser Unternehmen zu finden arbeiten wir sehr stark auf der persönlichen Ebene. Das erwarten wir von unserer HR sowie von unseren Partnern, die uns bei der Suche nach den richtigen Team Mitgliedern unterstützen. Man muss ein Team kennen um es besser zu machen.

Wir brauchen Leute mit echtem Interesse und eigenen Gedanken, sie müssen natürlich sein.

Der Bauch entscheidet immer mit und das Thema Emotionale Intelligenz ist hier eines der entscheidenden Faktoren.

Kurzprofil Arbeitgeber

Die INPARTNER GmbH ist ein sogenannter Value Added Distributor (VAD).

Wir bieten neben den Kernleistungen einer guten Distribution wie Logistik und Finanzierung, eine ganze Reihe zusätzlicher Services wie z.B. Promotoren, Rack-Jobber, POS Entwicklung, FSDU's, Key Account Manager, Marketing & Communication, etc bis hin zum rundum Pakte für eine Marke oder eine die es werden will an.

Unsere Focus Kanäle liegen im B2B wie B2C Bereich gleichermassen. Wir denken bis zum Einsatz der Produkte beim Verbraucher an alles.

A close-up portrait of a woman with blonde hair, smiling slightly. The image is the background for the top half of the page.

CONNY SCHADE

PERSONALLEITERIN

Seite 59

Nimm dir Zeit Themen zu hinterfragen und zu delegieren

Überprüfe bei jeder eingehenden Aufgabe, ob sie wirklich durch dich bearbeitet werden muss. Gibt es eventuell andere Kollegen, die hier ihr Aufgabengebiet haben oder sich ggfs. mit dieser Aufgabe weiterentwickeln können (sofern du ein Team führst). So schaffst du es effizient zu arbeiten, Aufgaben professionell umzusetzen und wichtige Zeit zielgerichtet zu investieren. So generierst du einen Mehrwert an vielen Stellen!

Kurzprofil Arbeitgeber

Bei Atlas Copco glauben wir daran, dass es immer einen besseren Weg gibt. Wir hinterfragen den Status Quo und stellen uns immer neuen Herausforderungen. Mit Hilfe unserer Spitzentechnologie und großartigen Ideen schaffen wir Innovationen für eine nachhaltige Zukunft. Wir glauben daran, dass Leidenschaft der Schlüssel zum Erfolg ist.

Atlas Copco Tools gehört zum Konzernbereich Industrietechnik und hat seinen Hauptsitz in Stockholm. Die Geschäftsbereiche Allgemeine Industrie und Fahrzeugindustrie fertigen und vertreiben handgehaltene Elektro- und Druckluftwerkzeuge, Hydraulikschrauber, Montagesysteme, pneumatische Antriebstechnik, Hebezeuge, Software und Zubehör für die Industrie. Mit seinem Geschäftsbereich Service bietet Atlas Copco Tools ein globales Projektmanagement für multinational tätige Kunden sowie umfassende Dienstleistungen an: von der klassischen Reparatur über umfassende Wartungsverträge für die gesamte Fertigungstechnik bis hin zu Kalibrierungen und der Prozessoptimierung.



ABIBOU SO PEOPLE EXPERT

Seite 60

Danke! - Der Feedback-Wecker

„Vielen Dank und viele Grüße“, „Herzlichen Dank vorab“, „Danke dafür“...

Sich (vorab) zu bedanken gehört nicht nur im Business-Kontext zum guten Ton.

Häufig kommen aber gerade diese Sätze beim Empfänger nur als Floskeln an und spiegeln nicht die Dankbarkeit wider die man vermitteln möchte.

Um sich dies bewusst zu machen und dem Gegenüber Wertschätzung entgegen zu bringen, hilft der „Feedback-Wecker“. Einfach auf dem Smartphone, der Armbanduhr oder am PC eine Erinnerung stellen und sich beim Klingeln für 3 Minuten bewusst mit sich, seinen Kollegen und/oder den Menschen um sich herum auseinanderzusetzen und einfach mal „Danke“ zu sagen. Ob 1, 2, 3 oder 10 Wecker am Tag - Wichtig ist, dies nicht im Zuge einer E-Mail, sondern auf direktem Wege per Telefon oder Video-Call.



DAVID ALEXANDER KRUG

PERSONALENTWICKLER,

COACH & DOZENT

Kurzprofil Arbeitgeber

David Alexander Krug (M.Sc.) hat Betriebswirtschaft und Business Psychology an den Universitäten zu Köln, Lissabon und Manchester studiert und ist zertifizierter systemischer Coach und Change Manager. In der Rolle als Personalentwickler und Coach berät er Mitarbeitende und (Nachwuchs-)Führungskräfte im Kontext von persönlichen oder organisationalen Veränderungsprozessen und arbeitet an zukunftsfähigen Lösungen im Bereich L&D. Dabei bringt er seine Erfahrungen aus Beratungsprojekten im Konzernumfeld (DAX100) im Themenkontext von Digitalisierung und Kulturwandel ein. Als Dozent lehrt er zum Thema Change Management an der Hochschule Mainz und ist mit einem internationalen Team Teilnehmer des Akzelleratorenprogramms u.lab 2x für gesellschaftliche Transformation.

Seite 61

„From hack to habit“ - Etabliere Hacks als Gewohnheiten

Du kannst es kaum abwarten, Deinen Lieblingshack umzusetzen? Damit Du auch langfristig davon profitierst, ist es nach dem ersten Motivationsschub sinnvoll, den Hack als feste Gewohnheit in Deinen Alltag zu integrieren:

- 1) Select and commit: Wähle einen Hack aus, der für Dich persönlich den größten Nutzen erzeugt und mache es Dir zum Ziel, ihn dauerhaft anzuwenden.
- 2) Plan: Bestimme die Häufigkeit, mit der Du den Hack anwenden möchtest, plane ein passendes Zeitfenster und eliminiere mögliche Ablenkungen oder Störungen vorab – trage Dir z.B. einen Blocker im Kalender ein oder informiere Deine KollegInnen.

3) Find trigger: Finde zusätzlich einen passenden Trigger in Deinem Arbeitsablauf oder -umfeld, den Du mit dem Hack verbindest – z.B. der erste oder letzte tägliche Gang in die Kaffeeküche oder ein gut sichtbares Bild mit Bezug zum Hack auf Deinem Schreibtisch.

4) Execute: Wende den Hack konsequent an.

5) Reward yourself: Gönn Dir besonders in der ersten Phase direkt im Anschluss eine kleine, für Dich passende Belohnung – z.B. Deinen (gesunden) Lieblingsnack oder zumindest das zufriedene Abhaken des Punktes auf Deiner To-Do-Liste.

6) Sustain: Je nach Komplexität dauert es ungefähr 8 Wochen, bis Du die Gewohnheit auf diesem Wege verinnerlicht hast – dranbleiben lohnt sich!

(s. auch Wood & Rünger, „Psychology of habit“, Annual Review of Psychology)



DANIEL MÜLLER
REGIONALLEITER UND
PODCASTER

Kurzprofil Arbeitgeber

Daniel Müller ist erfolgreicher Podcaster und Regionalleiter mit 17-jähriger Erfahrung in der Zeitarbeit. Seit seinem Einstieg in die Zeitarbeitsbranche 2003 ist Daniel Müller dieser spannenden Branche treu geblieben. 2018 hat er den Podcast „Liebe Zeitarbeit“ ins Leben gerufen, mit dem Ziel den Ruf der Zeitarbeit weiter zu verbessern. Aktuell hat dieser bereits annähernd 400.000 Hörer erreicht. Seine Kernkompetenz liegt in der Steigerung der Reichweite und Sichtbarkeit durch z.B. Podcast, Online-marketing oder auch Social Media.

Rufen Sie mich doch gerne bei Anregungen oder Fragen unter 0179/466 85 12 an.

Seite 62

Wer Dich nicht kennt, kann sich auch nicht bei Dir bewerben

Das klingt nun erstmal sehr banal, doch gleichzeitig liegen genau darin die Knackpunkte für viele Unternehmen. Die größten Fehler des Topmanagements sind es, zu wissen das es extrem wichtig ist online sichtbar zu sein, aber es oft nicht ausprobieren und oder es nach wenigen Wochen schon wieder verwerfen. Keiner hat gesagt, das es leicht ist Reichweite aufzubauen, aber es deshalb nicht zu versuchen, wäre grob fahrlässig. Denn nicht die großen Player am Markt fressen die Kleinen, sondern die schnellen Unternehmen die Langsamen. Ein Unternehmen das Personal und Kunden sucht, muss omnipräsent online vertreten sein. Soziale Netzwerke wie Facebook, Instagram, Xing, LinkedIn, Clubhouse oder YouTube werden immer wichtiger und erfordern zumindest ein eigenes Firmenprofil für die Auffindbarkeit. Ich empfehle meinen Hörern und Kunden

immer, dass sie nur einen Kanal auswählen sollen, um zu testen, ob er zu ihnen passt. Erst wenn die Erfahrung und Sicherheit im Umgang mit diesem neuen Medium gegeben ist, dann muss Ihr Ziel sein, dieses auch zu dominieren. Mir ist klar, dass dies viel Arbeit mit sich bringt, aber es gibt zahlreiche Tools, die Ihnen durch Automatisierungen und Optimierungen helfen dabei Zeit zu sparen. Vergessen Sie aber bitte nicht, dass Content (Mehrwert) dabei eine elementare Rolle spielt. Nicht das schönste Bild oder Video gewinnt das Rennen, sondern der richtige und wertvolle Inhalt ist der Schlüssel zum Erfolg. Optimieren Sie den Bewerbungsprozess für Ihren favorisierten Kanal und machen damit Ihren Bewerbern den Einstieg in Ihr Unternehmen so leicht wie möglich. Wenn wir ehrlich sind, benötigen wir doch eigentlich nur eine Rufnummer um mit dem potenziellen Kandidaten in Kontakt zu treten. Kurze und schnelle Wege sind hier wichtig und am erfolgversprechendsten. Wenn dieser Kanal gut funktioniert, können nach und nach weitere hinzugefügt werden. Welcher Kanal der richtige für Sie ist, hängt von der Zielgruppe ab, die Sie ansprechen möchten.



CLAUDIA PUGLIESE

HR MANAGER

Seite 63

HR, ein Fundament für den Erfolg des Unternehmens

Welche Gemeinsamkeiten haben die Entwicklung eines Mitarbeiters und die Entwicklung eines Kindes? Ein Kind wird von klein auf betreut, gefördert und begleitet. Das Kind soll Selbständigkeit erlernen und zu einem glücklichen und erfolgreichen Menschen heranwachsen. Die Eltern sind dabei ein bedeutender Teil dieses Lebenszyklus. In HR begleiten wir Mitarbeiter von Tag 1 an. Wir entwickeln und fördern Mitarbeiter, bestärken die guten Fähigkeiten und helfen Defizite zu Stärken zu verwandeln. HR steuert Veränderungsprozesse und ist immer Ansprechpartner. Auch dann, wenn ein Mitarbeiter einfach nur mal Redebedarf hat. Nur zufriedene Mitarbeiter sind gute Mitarbeiter, die das Unternehmen nach vorne bringen. Dafür steht HR.



JESSICA KRETTEK
HR BUSINESS PARTNER

Seite 64

Eingestellt - und dann

Der Recruiting Prozess ist aufwendig gestaltet und auch das Onboarding bis auf den letzten Punkt durchdacht. Danach folgt meist eine Flaute und es gibt keine richtigen Touchpoints zwischen HR und dem Mitarbeiter. Schade! Aber du kannst es ganz einfach ändern: Zeig dich empathisch auch bei privaten Ereignissen der Mitarbeiter. Zum Beispiel, in dem du zur Geburt des Kindes ein bedrucktes Baby T-Shirt an die frische gebackenen Eltern sendest. Es lassen sich auch wunderbar „must dos“ mit „nice to dos“ verbinden. Um beim Beispiel der Schwangerschaft zu bleiben kannst du die Gefährdungsbeurteilung durchführen und zum Abschluss des Gesprächs ein Entspannungöl für die anstehende Zeit zu überreichen. Kleinigkeiten kosten nicht viel, lassen die Mitarbeiter aber wissen, dass HR da ist. Es müssen auch nicht immer materielle Dinge sein, sondern es können auch mal nette und wertschätzende Worte sein, die zu besonderen Momenten wie Jubiläum, Geburtstag oder Probezeitende seitens HR initiiert werden (wenn der Vorgesetzte es im Alltag verdrängt). Und das ist schließlich Teil unserer Aufgabe.

A close-up portrait of a man with a light beard and brown eyes, wearing a dark suit jacket, white shirt, and tie. The background is a plain, light grey.

ULI FLOSDORFF

PERSONALLEITER WERK

Seite 65

Arbeite auch dort wo die Menschen sind ...

viele große gute Strategien und Visionen scheitern nicht am Inhalt oder der Ausarbeitung selbst, sondern vielmehr daran, dass in der Vorbereitung, oder auch im Nachgang, nicht nah genug bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gearbeitet wurde. Man gewinnt Menschen nicht nur am Schreibtisch für sich und die großen Change-Projekte. Sei also vor Ort, unterhalte dich mit den Menschen über Themen die sie beschäftigen und nimm dich auch der kleinen Dinge an, die es in jeder guten Personalarbeit bedarf. Versuche die Menschen vor Ort für die Projekte zu gewinnen und in Strategien und Verantwortung mit einzubeziehen.

Meistens sind es die kleinen Dinge die großes entstehen und wachsen lassen.



CHRISTIAN KELLER

DIGITALSTRATEGE

Kurzprofil Arbeitgeber

Als Ergebnisorientierter Online Marketing Dienstleister ist es nun seit über 12 Jahren unsere Mission seriöses Online Marketing für Handwerksunternehmen umzusetzen. Ursprünglich als Projekt während der Schulzeit gegründet sind wir selbst nun auf 5 Mitarbeiter angewachsen und gehen jeden Tag unserer Arbeit mit Leidenschaft nach. Wir entwickeln Kampagnen, die attraktive Arbeitgebermarken erzeugen und stärken, um sich an die 80% der Fachkräfte zu richten, die keinen Job suchen müssen, aber sich gerne finden lassen. Sie profitieren mit Kellerdigital von mehr qualifizierten Bewerbern im Handwerk, die Sie sich wünschen. So können Sie uns am echten Ergebnis der Zusammenarbeit messen. Dabei ist es unsere Motivation Ihr langfristiger Partner zur Mitarbeitergewinnung zu werden.

Seite 66

3 Fragen solltest du dir stellen, um als Handwerksbetrieb Mitarbeiter magisch zu finden

1. Will ich das gerade wirklich und bin auch bereit etwas zu tun?

Viele Fachbetriebe beschwerten sich gerne über den Mangel an Fachkräften und darüber, dass Sie keine mehr finden. Hinterfragen Sie ehrlich, was Sie bereits dafür tun, um gute und passende Mitarbeiter zu finden! Leider gibt es einige Unternehmen, die nicht in die Aktion kommen und schlichtweg hoffen, dass die Gesellen wie früher ja auch einfach anklopfen. Ja es gibt weniger Fachkräfte als früher, aber sie lassen sich finden, solange man tatsächlich aktiv wird und das Ziel verfolgt

2. Warum sollten die besten Fachkräfte genau bei mir arbeiten?

Das ist die wohl härteste Frage für jeden Arbeitgeber. Meistens ist die erste Antwort etwas wie: „Weil wir ein super dynamisches Team sind“ oder: „Wir zahlen pünktlich den Lohn“.

Bitte machen Sie sich einmal richtig Gedanken zu diesem Thema. Ein einfacher Ansatz ist ein ehrliches Mitarbeitergespräch zum Thema: „Warum bist du eigentlich hier?“ Tun Sie Ihren Mitarbeitern Gutes?; Gibt es eine betriebliche Altersvorsorge?; Ist der

Freitag verkürzt?; Gibt es tolle Feste?; Wird überdurchschnittliche Leistung durch Extraleistungen vergütet? Falls Sie denken, dass Ihr Betrieb nicht so besonders ist, dann sollten Sie vor dem Recruiting erstmal aktiv werden, um ein wirklich guter Arbeitgeber zu sein

3. Wie schaffe ich es, dass meine Stellenanzeige auffällt und nicht in der Masse untergeht?

Kennen Sie nicht auch diese langweiligen und völlig austauschbaren A4 Textanzeigen mit einem Stockfoto und den gleichen Texten, wie bei jeder Firma? Maximal wird das Logo noch angepasst und die Farbe. Wenn Sie auffallen wollen, dann bekennen Sie Gesicht. Nutzen Sie echte Fotos von Ihren Mitarbeitern, Ihren Projekten & Ihren Werkzeugen. Je individueller und persönlicher der Inhalt, desto mehr fallen Sie auf. Am besten bewerben Sie Ihre Stellenanzeige nicht nur dort wo es alle tun, sondern z.B. auch in Social Media, wo Sie sich an Menschen richten, die noch nicht aktiv suchen, weil Sie es nicht müssen. Diese guten Mitarbeiter lassen sich aber gerne finden!



MARCO TILLMANN'S

OPTIMIERER & INHABER

Seite 67

Dein Recruitment streift lediglich die Zielgruppe, aber warum

In der Welt der Recruitment Strategie werden Pläne lange geschmiedet, die Umsetzung erfolgt dann oftmals eher schlep-pend. Stellenbeschreibungen befassen sich zu sehr mit den Arbeitgebern und sollten des Öfteren einmal aus der Sicht der Zielgruppe geschrieben werden. Durch diesen Blickwinkel sind geeignete Suchbegriffe für Suchmaschinen bereits vorhanden, für die Zielgruppenfestlegung in den Social-Media-Kanälen wird durch den Perspektivenwechseln viel deutlicher wer und wo „angesprochen“ wird. Mit der Optimierung der Beschreibungen, der richtigen Audience benötigten wir nun lediglich noch Schnelligkeit, um Kandidaten zu überzeugen für ein Unternehmen tätig zu werden.

Kurzprofil Arbeitgeber

Mit 15 Jahren Erfahrung in der Recruitment Branche, national und International und knapp 1000 Einstellung ist Marco Tillmanns ein Experte im Bereich der Recruitment Strategie Entwicklung – Umsetzung und Optimierung. Davon ca 9 Jahre in der Personaldienstleistung und knapp 6 Jahre bei Indeed.

Im Jahr 2019 wurde die Beratungsagen-tur Marco Tillmanns optimized Recruitment gegründet, mit dem Ziel das Recruitment von KMUs deutlich zu stärken.



IRINA WITRIW

RECRUITING MANAGERIN

Seite 68

Beachte die Vielfalt in der Auswahl der Medien bei Ausschreibungen

Zeige Vielfalt in der Auswahl der Medien, von Social Media bis Printmedien, je nachdem welche Zielgruppe angesprochen werden soll. Hab Mut bei offenen Vakanzen neue Methoden der Personalgewinnung auszuprobieren. Vernachlässige aber nicht alt Bewährtes, wie Printmedien. Denn die richtige Mischung garantiert erst, dass mehrere Generationen und unterschiedliche Zielgruppen angesprochen werden.

Kurzprofil Arbeitgeber

Prosegur ist mit über 160.000 Mitarbeitern auf fünf Kontinenten für seine Kunden ein weltweit führender Partner im Bereich Sicherheit. In Deutschland stellt der Marktführer für Geld- und Werttransport mit mehr als 4.000 Mitarbeitern die Bargeldver- und -entsorgung der Bevölkerung sicher und gewährleistet die Liquidität von Kreditinstituten, Kommunen und Unternehmen. Prosegur bietet Lösungen für alle Bereiche an, in denen Bargeld und andere physische oder digitale Werte im Umlauf sind. Sein soziales und kulturelles Engagement bündelt das Unternehmen in der Prosegur Stiftung.



ROLAND TERBECK

TALENT ACQUISITION MANAGER

Seite 69

Kontakte schaden dem, der keine hat

Nutze die sozialen Medien und erweitere dein Netzwerk dort. Gestalte dein Profil so attraktiv wie möglich, um von vielen Menschen wahrgenommen zu werden. Je mehr Informationen enthalten sind, je interessanter wirst du für Recruiter oder Menschen aus der gleichen Branche. Aber nicht nur Recruiter suchen selbst in den sozialen Medien, sondern auch Fachabteilungen unterstützen mittlerweile in vielen Unternehmen die Arbeit der Personalabteilung. Daher überprüfe jede Kontaktanfrage. Aber jeder Kontakt kann dir vielleicht schon morgen für deinen nächsten Karrieresprung helfen.



KRISTIN HEINEN

HR REFERENTIN

Seite 70

Behalte den Fokus auf das gesamte Bild und bleib flexibel

Dies ist ein häufiger Fehler von Personalmanagern: Sie konzentrieren sich so darauf, die besten neuen Mitarbeiter einzustellen, dass sie die bereits vorhandenen Mitarbeiter vergessen. Das Engagement der Mitarbeiter ist Teil des Gesamtbildes. Es ist genauso wichtig, wie die besten Mitarbeiter an Bord zu holen.

Deine Flexibilität als Personalmanager hat viel mit dem allgemeinen Engagement in der Organisation zu tun.

Wie entwickelst Du eine solche Flexibilität? Halte Dich über alle neuen Trends auf dem Laufenden.

Analysiere die Ereignisse und die Kultur innerhalb der Organisation. Betrachte ihre Ideen und probiere neue Methoden aus, um die Entwicklung der Arbeitnehmer zu unterstützen. Dein Beruf beinhaltet das Lernen und Beeinflussen von Veränderungen.

Kurzprofil Arbeitgeber

Verasol entwickelt und produziert maßgefertigte Aluminium Terrassenüberdachungen, Gartenzimmer, Glasschiebewände und entsprechendes Zubehör. Das Unternehmen wurde 2001 gegründet und verfügt über eine eigene Produktionsstätte mit Hauptsitz in Wachtendonk. Verasol ist tätig in den Niederlanden, Deutschland, Frankreich und Belgien und verfügt dort über mehrere Verkaufsfilialen und ausgewählte Händler und Vertriebspartner.



MELANIE STÖCKER
LEITERIN PERSONAL

Seite 71

Wissen ist Macht – Unterstützung durch E-Learning

Im Zeitalter des voranschreitenden Demografie Wandels und einer anhaltenden Pandemie, stellt sich die Frage, wie wir das Wissen unserer Mitarbeiter*innen auf dem aktuellen Stand halten. Ja, sogar noch einen Schritt weitergedacht, wie behalten wir das Wissen, unserer nun nach und nach ausscheidenden Generationen aus dem Unternehmen, im Unternehmen? Die Lösung: E-Learning – mit einem Learning Management System! Hier können externe Lerninhalte sowie Eigenproduktionen eingebunden werden. Mitarbeiter*innen können Lerninhalte von Anbietern durchlaufen und erhalten so, den immer aktuellen Stand für ihre Arbeit. Eigene Lerninhalte können z.B.: durch Auszubildende erstellt werden und haben gleich mehrere Effekte. Der Auszubildende lernt die Arbeit nochmal intensiver und detaillierter kennen. Der Mitarbeiter der sein Wissen preisgibt, leistet einen großen Beitrag für seine Kolleg*innen und wir schaffen damit eine digitale Plattform mit „Wissens-Knowhow“, das kein externes Institut bieten kann. Außerdem entsteht ein großartiger Austausch und eine intensive Zusammenarbeit zwischen Jung und Alt, von der wir am Ende alle profitieren!

BS Cüsters GmbH
Fachkräftevermittlung und Rekrutierung

Kurzprofil Arbeitgeber

Seit über 90 Jahren sind Hakle Hygiene-Produkte treue Begleiter in unserem Zuhause. Angefangen mit dem Erfinder Hans Klenk und seinem Durchbruch im Toilettenpapiermarkt, entwickeln wir innovative Produkte, die uns im Alltag begleiten. Unser Werk finden Sie in Düsseldorf Reisholz. Als familiengeführtes Traditionsunternehmen sind Werte wie Qualität und Verlässlichkeit für uns besonders wichtig. Aber auch Fortschritt und Nachhaltigkeit sind wesentliche Bausteine unseres Handelns. Wir arbeiten kontinuierlich an der zeitgemäßen Verbesserung der Qualität und einer optimalen Umweltverträglichkeit unserer Produkte und Produktionsprozesse.

Robin Cüsters
www.bs-cuesters.de



MARA MINAYAN

HR MANAGER

Seite 72

Mit kleinen Gesten Großes erreichen

Nutze kleine Aufmerksamkeit um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu zeigen, dass sie wertgeschätzt werden. Sei es ein Blumenstrauß zur Begrüßung am ersten Arbeitstag oder ein Korb mit leckerem Obst zur freien Verfügung. Den Ideen sind kaum Grenzen gesetzt und das positive Feedback lässt bestimmt nicht lange auf sich warten.

Kurzprofil Arbeitgeber

Die EIZO Europe GmbH wurde 2012 gegründet und ist ein Tochterunternehmen der EIZO Corporation, einem führenden weltweit agierenden japanischen Hersteller von High-End-Monitoren. Unter dem Dach der EIZO Europe GmbH bündelt der Bildschirmhersteller EIZO alle Vertriebs- und Marketingaktivitäten in Europa. Das Hauptquartier befindet sich in Mönchengladbach, Deutschland, weitere fünf Niederlassungen in verschiedenen europäischen Ländern (Belgien, Italien, Niederlande, Österreich und Tschechien).

Derzeit beschäftigt das Unternehmen europaweit über 100 Mitarbeiter. EIZO entwickelt und produziert seit 1968 hochwertige Monitore und Display-Lösungen für den Einsatz in teils hoch spezialisierten Märkten wie Office, Foto-/Bildbearbeitung, Design und Videoproduktion, Medizin, Videoüberwachung, Industrie und Air Traffic Control. Alle EIZO Produkte überzeugen durch eine herausragende Qualität sowie ein Höchstmaß an Zuverlässigkeit und Ergonomie.

A close-up portrait of Karin Schneider, a woman with long, straight brown hair, smiling warmly at the camera. Her eyes are light brown, and she has a friendly expression. The background is plain white.

KARIN SCHNEIDER

HEAD OF HR

Seite 73

Vom Wissen der Mitarbeiter:innen profitieren - in all seinen Facetten

Fortbildung ist ein wichtiges Thema in allen Unternehmen. Doch oft fehlt die entsprechende Kultur oder die Weiterbildung konzentriert sich auf spezifische Fachthemen, die oft außerhalb des Unternehmens geschult werden. Unsere Erfahrung hat gezeigt: Mitarbeiter:innen haben so viel mehr zu teilen als reines Fachwissen! Im sogenannten „Zwölfuhrschlau“, einem Konzept das 2020 mit dem HR Excellence Award ausgezeichnet wurde, erhalten unsere Mitarbeiter:innen die Chance, für eine Stunde ihr Wissen zu teilen. Egal ob fachliche, private oder Freizeit-Themen, alles ist erlaubt.

Vom Reisebericht der einjährigen Auszeit, einem Mini-Japanisch-Kurs, über eine Excel- oder Trello-Schulung bis hin zu Tipps zur privaten Vermögensberatung haben verschiedenste Vorträge die Möglichkeit geboten, Neues zu lernen und die Workshop- und Präsentationskills der internen Expert:innen auszubauen. Dabei ist die Teilnahme erstaunlich hoch und die Riege der Präsentierenden weicht von den altbekannten Gesichtern ab, da viele sich mit dem Gedanken, zum ersten Mal einen Vortrag vor einer großen Gruppe zu halten, eher anfreunden können wenn sie sich für ein Thema begeistern.

So bringen wir Menschen aus unterschiedlichen Fachbereichen, mit verschiedensten Interessen und diversen Erfahrungsgraden zusammen und nehmen der Fortbildung den offiziellen Charakter.

Kurzprofil Arbeitgeber

Surplex ist ein international erfolgreiches E-Commerce Unternehmen, welches mit Gebrauchtmachines für die Metall- und Holzbearbeitung handelt. Unser knapp 200 Mann/Frau starkes Team arbeitet an unserem Hauptsitz in Düsseldorf sowie in unseren Tochtergesellschaften und Repräsentanzen u.a. in Italien, Frankreich, Spanien, Belgien, Polen, Österreich, der Schweiz und England. Wir verbinden die Vorzüge des Internethandels mit dem klassischen Dienstleistungsgedanken und begleiten unsere Kunden durch alle Phasen des Kauf- und Verkaufsprozesses.



EMIRA NASIC

PERSONALREFERENTIN

Seite 74

Nachhaltige Personalentwicklung als strategischer Erfolgsfaktor

Personalentwicklung sollte als ein kontinuierlicher Prozess verstanden werden, der zum Unternehmenserfolg beitragen kann. Oftmals werden Entwicklungsmaßnahmen erst dann getroffen, wenn Defizite seitens der Mitarbeiter festgestellt werden. Es ist jedoch sinnvoller kontinuierliche und nachhaltige Personalentwicklung zu betreiben. Das bedeutet Potentiale frühzeitig zu erkennen und zu fördern. Statt Energie und Kosten in die Defizite zu investieren, sollen Unternehmen eher die Stärken stärken und so ungenutztes Potential ihrer Mitarbeiter ausschöpfen.

Kurzprofil Arbeitgeber

certoplast Technische Klebebänder GmbH ist ein erfolgreicher Hersteller von technischen Klebebändern und bedient weltweit Kunden in den Kernbereichen Automotive, Elektrotechnik und Isoliertechnik. Mit insgesamt 261 Mitarbeitern aus drei Kontinenten gelingt es dem mittelständischen Familienunternehmen multinationale Kunden global zu betreuen. Seit der Gründung im Jahre 1991 hat sich certoplast vom kleinen Familienunternehmen zu einem international erfolgreichen Unternehmen entwickelt. Die Grundlage des unternehmerischen Handels beruht seit jeher auf Innovation, Qualität und Leistungsfähigkeit

A close-up portrait of a man with a beard and short dark hair, smiling slightly. He is wearing a blue collared shirt. The background is dark with some blurred light spots.

OGUZ DOKUZLAR

KAUFMÄNNISCHER LEITER / PROKURIST

Seite 75

Zeige Persönlichkeit im Vorstellungsgespräch

Bewerber erleben heutzutage oft noch Gespräche, die sehr unterkühlt stattfinden und eher den Charakter einer Verhörs haben als dass sie eine angenehme Atmosphäre schaffen. Daher ist es wichtig, dass du bereits in den ersten Sätzen die Aufmerksamkeit des Bewerbers für dich gewinnst. Das Ziel sollte sein, dass der Bewerber nach den ersten Minuten des Gesprächs den Wunsch hat, mehr über dich und dein Unternehmen zu erfahren und dich genauer kennenzulernen.

Kurzprofil Arbeitgeber

Die Dagema eG ist eine der leistungsstärksten und erfolgreichsten Einkaufsverbände in Europa. Der Name Dagema steht ursprünglich für Daerme-Gewürze-Maschinen und wurde 1953 von 8 Fachgroßhändlern gegründet. Das Ziel, die Synergien auf Einkaufsseite für die klassischen Metzgerei-Bedarfsartikel zu bündeln, hat auch heute noch oberste Priorität.

Leistungsstark - Aufgrund konsequenter Unternehmensentwicklungen unserer Gesellschafter in neue Geschäftsfelder, sind diese über das klassische Metzgerhandwerk hinaus, kompetenter Ansprechpartner für die Ernährungsindustrie, den Lebensmitteleinzelhandel und die Gastronomie.

Partnerschaftlich - Weltweit arbeitet die Dagema eG mit ca. 1.000 Vertragslieferanten zusammen. Den Anforderungen der Märkte und unserer Gesellschafter entsprechend, setzen wir die erforderlichen Sortimentsanpassungen permanent um. Der Einkauf der Dagema eG entwickelt gemeinsam mit seinen Lieferanten innovative Konzepte, die in nachhaltige Strategien für die Gesellschafter umgesetzt werden.

Zukunftsorientiert - Erfolg ist kein Zufall! Seit 1953 wächst die Dagema eG stetig über die Gesellschaftern weiter. Unser Logistikzentrum in Willich, ist hocheffizient auf die Kommissionierung und Auslieferung von ca. 5.000 Lagerartikeln ausgerichtet. Flexible Systeme gewährleisten jederzeit ein hohes Maß an Qualität und Zuverlässigkeit.

A close-up portrait of a woman with long dark hair and glasses, smiling slightly. She is wearing a dark top. The background is a plain, light-colored wall.

ANITA WELDNER

PERSONALLEITERIN

Seite 76

Eine positive Grundeinstellung und optimistische Gedanken sind essentiell, um die geplanten Ziele und Begegnungen zu meistern

Man kann viel über die Kraft des mentalen Trainings lesen und darüber, dass unsere Gedanken und Vorstellungen unser Handeln stark beeinflussen.

Aber wie bringt man sich in solch eine positive Stimmung, wenn man gerade Stress in der Arbeit hat, vielleicht auch nicht weniger Stress Zuhause, oder man ist „mit dem linken Fuß aufgestanden“, ist einfach lustlos und demotiviert?

In einem sehr guten Managementtraining habe ich gelernt mir jeden Morgen eine einfache Frage zu stellen: Worüber freue ich mich heute?

Auf diese Frage bin ich mir immer 3 Antworten schuldig und die definiere ich ganz klar für mich. Es gibt nämlich immer Sachen oder Menschen oder Ereignisse über die ich mich freuen kann. Mit jede Antwort (manchmal muss ich schon etwas länger nachdenken) stärkt sich nämlich mein positives inneres Gefühl und die Freude auf diese drei Sachen, lässt mich innerlich lächeln. Positive Gedanken fühlen sich einfach gut an und so kann der Tag gut konditioniert werden und einen optimistischen Start bekommen.

Es gibt eine wissenschaftliche Erklärung, wie sich die Kraft der positiven Gedanken auf die Ausschüttung des Glückshormons Dopamin auswirkt aber ich denke, an der Stelle ist es nicht wirklich wichtig. Ich kann es bestätigen, dass diese Methode positiv in den Tag zu schauen sehr gut funktioniert
Überzeuge dich einfach selbst.

A portrait of Robin Cüsters, a man with dark hair and a beard, wearing a dark suit jacket over a white shirt. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a blurred, warm-toned interior.

ROBIN CÜSTERS

GESCHÄFTSFÜHRER BS CÜSTERS GMBH

Seite 77

„Hire for attitude, train skills“

In meinen Augen ist der Fachkräftemangel oftmals hausgemacht. Der Hauptgrund dafür ist bei vielen Unternehmen die Idealvorstellung des Wunschkandidaten. Es wird zu oft das „karierte Maiglöckchen“ gesucht. Macht euch frei vom Perfektionismus! Worauf kann ich bei den Anforderungen und Skills verzichten und was kann ich dem neuen Mitarbeiter antrainieren und beibringen?

Gerade aktuell und aufgrund der Corona-Pandemie werden viele interessante Kandidaten auf den Arbeitsmarkt kommen.

Hierfür solltest Du Dich öffnen! Ist nicht die Einstellung eines Mitarbeiters mit das Entscheidende? Alles andere kann man lernen wie bspw. ein ERP-System oder auch eine Fremdsprache.

Kurzprofil Arbeitgeber

Die BS Cüsters fokussiert sich auf die Vermittlung und Überlassung von Fach- und Führungskräften im kaufmännischen Bereich. Zudem stehen wir für ein agiles Arbeiten mit einem hohen Innovationsgrad. Wir sind am Puls der Zeit und unser Ziel ist eine kompromisslose Kundenorientierung.

Bei uns findest Du nicht nur Mitarbeiter, sondern den richtigen Mitarbeiter!