

5 Tipps wie kleine und mittlere Unternehmen offene Stellen erfolgreich besetzen

Bei kleinen Unternehmen in Deutschland bleiben 23% (bzw. 11% bei mittleren) der ausgeschriebenen Stellen unbesetzt - laut einer aktuellen Studie des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Im Gegensatz zu großen Unternehmen und Konzernen, verfügen die KMUs weder über vergleichbare Recruiting-Budgets, über ausreichende (wo)man-power

noch über die neuesten Recruiting-Methoden. **Resultat: Fast ein Drittel aller Stellen bleibt unbesetzt.** Die Folgen kennen Sie: Wachstum passé, Mehr-/Überbelastung der vorhandenen Mitarbeiter infolgedessen Fluktuation, Opportunitätskosten usw. **> Was also tun gegen diese Abwärtsspirale? Hier die 5 Tipps für erfolgreiches Recruiting:**

1. Hat Ihr Recruiting den Stellenwert, den es benötigt?

Nehmen Sie die Personalsuche in Ihre Hände und rücken Sie so das Personalthema an Prio 1: Sprechen Sie mit Ihren Mitarbeitern darüber und lenken Sie Recruiting ins Zentrum Ihres gesamten Unternehmens. **Alle sollen wissen, dass Sie Recruiting zur Chef-Sache machen.** Und ja, es kostet Zeit und Energie, die aber gut investiert sein werden. Nehmen Sie sich genügend Zeit fürs Recruiting und gewinnen Sie Ihre Mitarbeiter als Multiplikatoren!

2. So schaffen Sie die Grundlagen

Machen Sie zunächst eine Bestandsaufnahme: **Welche Stellen gibt es in welchem Bereich ab wann zu besetzen? Passen diese zur Unternehmensstrategie/Auftragslage/Zielsetzung? Welche Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen muss der-/diejenige mitbringen? Mit welchen Skills passt die Person ins Team und zum Unternehmen? Was ist ein KO-Kriterium? Wie sieht die Gehaltsspanne bzw. das Budget aus? Ab wann muss die Stelle besetzt sein? Was bietet Ihr Unternehmen? Warum ist Ihr Unternehmen attraktiv für Mitarbeiter? Warum arbeiten die Menschen gerne bei Ihnen? Das tun sie hoffentlich... Holen Sie sich dazu Ihre Führungskräfte/Teamleiter/Mitarbeiter ins Boot und finden Sie Ihre Unternehmensstärken (und -schwächen) heraus.** Definieren Sie für jede Position ein konkretes Stellenprofil. Wie das aussehen kann, zeige ich Ihnen gerne.

3. Wie Sie mit Wertschätzung neue Talente gewinnen

Der Bewerbermarkt hat sich in den letzten Jahren um 180 Grad gedreht: Was bis vor kurzem noch prima funktioniert hat, endet jetzt häufig in einer endlosen Suche, insbesondere bei den KMUs. **Wir haben in Deutschland einen hohen Fachkräftemangel.** Bewerber können sich aus mehreren Stellen, die für sie beste aussuchen. Daher konkurrieren die KMUs mit den großen bekannten Unternehmen, die ganz andere Recruiting-Mittel anwenden. Dazu kommt, dass oft die Einstiegsgehälter bei den KMUs niedriger sind. Kurz: Sie reißen sich in der langen Schlange ein, um Kandidaten für Ihr Unternehmen zu begeistern. Die Talente haben die Auswahl, nicht die Unternehmen. Versuchen Sie also, mit Wertschätzung allen Kandidaten zu begegnen - ebenso allen Mitarbeitern. Das fördert eine gute Stimmung und Ihre MitarbeiterInnen sind Ihre besten Werbeträger für das Recruiting!!!

4. Seien Sie mutig anders!

Entscheiden Sie sich für unkonventionelle Wege, aber für solche, die zum Ziel führen. Das heißt: Sie müssen andere, neue und außergewöhnliche Wege gehen, um die individuellen Stärken Ihre Unternehmens zu präsentieren. Springen Sie nicht auf den Zug nach nirgendwo auf, in dem so viele andere auch Stellenanzeigen schalten und Personal suchen. Denn 75% aller Bewerber sind passiv: Sie suchen nicht aktiv, d.h. sie ignorieren Anzeigen. Nur mit einer individuellen und zeitgemäßen Ansprache (Active Sourcing) können Sie sie erreichen. Anstatt zu suchen, finden Sie also lieber. Gerne mit meinem Tailored Recruiting® Ansatz!

5. Go for Networking!

Nutzen Sie Ihre Netzwerke - private und geschäftliche. Falls Sie Xing & LinkedIn noch nicht nutzen - kein Problem. Mit genau diesen Business-Netzwerken kann ich Sie Dank einer langjährigen Recruiting-Erfahrung unterstützen: mit einer passgenauen Ansprache potentieller Bewerber, die zu Ihrem Unternehmen passen! Ob also mit Employer Branding Maßnahmen, einzelnen Suchaufträgen oder einer laufenden (z.B. 12-monatigen) Recruiting-Unterstützung auf Flatrate-Basis: Wählen Sie maßgeschneidertes statt massenhaftes Recruiting. Wie das im Einzelnen funktioniert, erläutere ich gerne persönlich oder werfen Sie einen Blick auf www.tailoredrecruiting.com.



Individualisiertes Active Sourcing -
Herzstück meines Tailored Recruiting®

- 
- >15 Jahre Erfahrung im Recruiting branchenübergreifender Projekte
 - unter den besten 25% aller internationalen Recruiter auf LinkedIn
 - Coaching-Erfahrung für Re-/Expatriation
 - individuelle Karriereberatung
 - Ihr persönlicher und einziger Ansprechpartner ...

... für Ihre erfolgreiche Stellenbesetzung - info@tailoredrecruiting.com