

# RECRUITING TROTZ CORONA CHANCEN UND RISIKEN

Dr. Isabel Ungerer



# Personalberatung im Besonderen im MINT-Bereich für Einzelpersonen und Unternehmen

- ▶ Leistungsangebot:
  - Karriereberatung
  - Systemisches Coaching/Konflikt.- und Vertriebscoaching
  - Führungskräfte training/Researchtraining
  - Recruitingunterstützung: Direktvermittlung von neuen Mitarbeitern
  - Bewerbungsmanagement
- ▶ Kooperation mit „Campusjäger GmbH“


Kontakt: Dr. Isabel Ungerer

Telefon +49 711 970-1060

[Isabel.Ungerer@s-tec-innovation.de](mailto:Isabel.Ungerer@s-tec-innovation.de)

[www.s-tec-innovation.de](http://www.s-tec-innovation.de)

# INHALT

- Welche Chancen ergeben sich jetzt im Besonderen?
  - Ausbildung im Bereich Research
    - Identifizierung und Ansprache
  - Interview von potentiellen Kandidaten per Telefon/Skype o.ä.
- 

# WELCHE CHANCEN ERGEBEN SICH JETZT? RECRUITING ALS PROZESS NEU AUFSETZEN



1. Bedarf ermitteln → an die Zeit nach der Krise denken

**Welche Vakanzen sind schwer zu besetzen?**

**„jetzt hat man die Chance“**

2. Wo suche ich bisher? Wo noch nicht?

Stellenanzeige → Platzierung z.B.  
xing/linkedin/Facebook/Fachzeitschriften

**Neue** Vernetzung: Campusjäger/S-TEC

Verbände/Messen/Veranstaltungen/Schulen/Unis

**3. Chance: „selbst Kandidaten ansprechen“ – jetzt: Ausbildung der HR- Abteilung im Bereich Research**



## IDENTIFIKATION VON NEUEN MITARBEITERN /GLAUBENSÄTZE ERKENNEN – WIR KÖNNEN DAS NICHT- UND AUFBRECHEN

- **Sie und Ihre Mitarbeiter** sind unersetzlich als TEIL des Prozesses
- Je nach Position können xing, linkedin hilfreich sein
- neue Leute bei Messen/Veranstaltungen können als erstes angerufen werden
- Unterschätzen Sie nicht Ihr eigenes Netzwerk (Alumni-Netzwerk)
- Nachwuchsförderung (Masterarbeiten)
- Eigene Recruiter einsetzen
- Anreize setzen
- Liste von potentiellen Kandidaten erstellen



## TIPPS ZUM IDENTIFIZIEREN

Ich frage so lange bis ich keine weiteren Infos mehr bekomme

Ich akzeptiere unterschiedliche Tagesformen bei mir selbst

Ich schaffe mir Freiräume, es später noch einmal zu probieren

Ident ist eine eigene Aufgabe im HR Bereich



## VORBEREITUNG – WELCHE ANGABEN BRAUCHE ICH?

Aussagekräftige Spezifikation (was ist das Alleinstellungsmerkmal unserer Firma)

- Positionsbezeichnung
- Viel wichtiger als Position ist die Funktion, die Arbeitsinhalte – diese bewerben
- Warum arbeite ich selbst gerne dort?
- Perspektiven aufzeigen
- **Prozess neu überdenken: „Welche Argumentationen sind überholt bzw. bieten keinen Mehrwert?“**



## KRITERIEN FÜR DIE ERSTELLUNG EINES RADIOSPOT

- Einen einleitenden Satz.....
- Vakanz beschreiben kurz und knapp
- Organigramm zwecks Einbettung
- Führungsverantwortung/Perspektive
- Informationen zu Firmengröße, Geschäftstätigkeit, Ausrichtung, Position





## DAS INTERVIEW

Problem am Telefon/Skype: die fehlende Interaktion

- Immer **zu dritt** bewerten + Teilnehmer füllen auch einen Bogen aus
  - Leitfaden hilft bei der Vergleichbarkeit
  - Aufbau:  
Selbstpräsentation/Interview/Kundengespräch
  - Auswertung der Stärken und Schwächen können auch als Feedback weitergegeben werden
- Mehrwert für den Kandidaten

# DAS INTERVIEW- DIE VORBEREITUNG

## Fragen zur zu besetzenden Position:

Welche Kernkompetenzen braucht der Kandidat?

Welche Persönlichkeit passt nicht ins Team?

Ab wann muss die Stelle besetzt sein?

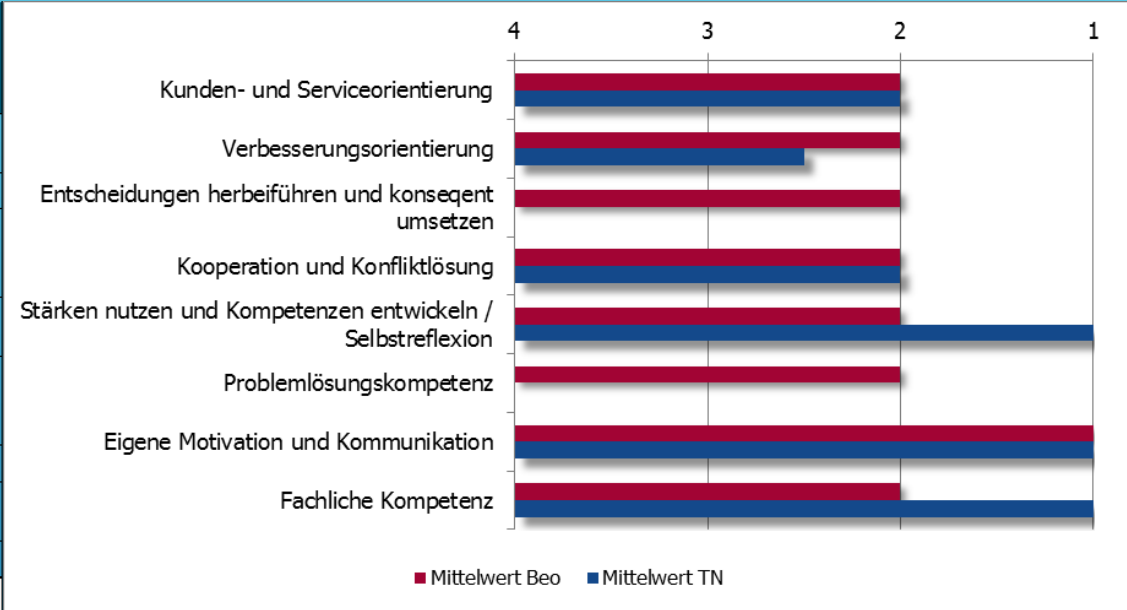
Was erwartet der Kandidat für einen Alltag?

Welche Fähigkeiten wären noch wünschenswert?



# Auswertung

Anforderungen:	Beo	TN	Beo	TN	Beo	TN	Mittelwert Beo	Mittelwert TN
	Selbstpräsentation		Interview		Kundengespräch			
Kunden- und Serviceorientierung					2,0	2,0	2,00	2,00
Verbesserungsorientierung					2,0	2,5	2,00	2,50
Entscheidungen herbeiführen und konsequent umsetzen			2,0	1,0			2,00	
Kooperation und Konfliktlösung			2,0	2,0			2,00	2,00
Stärken nutzen und Kompetenzen entwickeln / Selbstreflexion					2,0	1,0	2,00	1,00
Problemlösungskompetenz	2,0	1,0					2,00	
Eigene Motivation und Kommunikation	1,0	1,0	1,5	1,0			1,00	1,00
Fachliche Kompetenz			2,0	1,0			2,00	1,00
<b>Gesamt:</b>	<b>1,5</b>	<b>1,0</b>	<b>1,9</b>	<b>1,3</b>	<b>2,0</b>	<b>1,8</b>	<b>1,88</b>	<b>1,58</b>

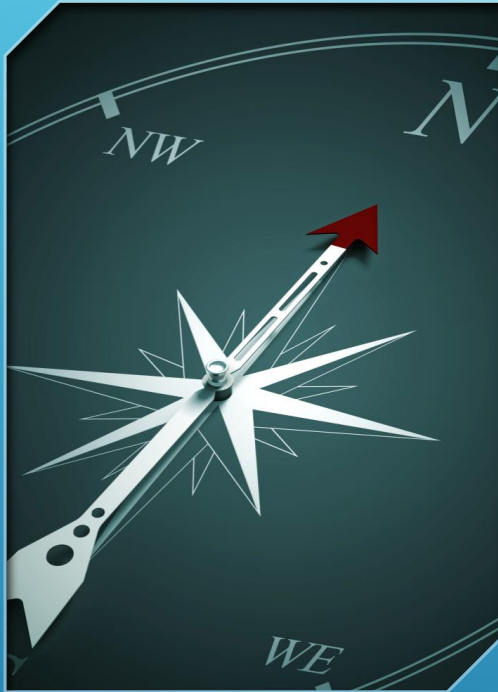


1,0-1,9 Empfehlung ohne Einschränkung

1,9-2,5 Eingeschränkte Empfehlung

2,4-2,7 Grauzone

>2,6 keine Empfehlung



## ZEIT FÜR NEUE WEGE

- Ausbildung im Bereich Research
- oder eigener RecruiterINNEN einsetzen (nie die eigene Werbung unterschätzen) Bsp. Entwickler suchen Kollegen
- Budget überdenken (Image → vereinfacht das Recruitment)
- Auswahlprozess überarbeiten:
  - Was machen wir bereits?
  - Was glauben wir zu machen?
  - Was würden wir uns wünschen?
  - Was können wir machen?
  - Wie und wer macht es in Zukunft?

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!!!**