



# Die 5 Prinzipien erfolgreichen Recruitings

*Vom Suchen, Finden und Halten von Top-Kandidaten*

## Zusammenfassung

Im Workshop wurden die einzelnen Prinzipien in der Gruppe diskutiert, wobei auch die Unterschiede der Unternehmensstruktur und der jeweiligen Aufgabenbereiche der Teilnehmer einfließen. Der gute Mix aus eigentümergeführten Betrieben, internationalen Konzernen sowie HR Business Partner Verantwortlichen oder ausschließlich fürs Recruiting verantwortliche Kollegen rundeten das Bild für die Gruppe ab.

Wir stellten auch fest, dass der „war for talents“ nicht zwingend mit höchsten Ausbildungsgraden zu verknüpfen ist, da auch auf Facharbeiterebene oder z. B. bei LKW-Fahrern ein Mangel an Arbeitskräften vorherrscht, der durchaus mit jenem an IT Spezialisten vergleichbar ist. Auch spüren regionale Märkte die Knappheit eventuell sogar stärker als urbane Bereiche, vor allem auf der Spezialistenebene.

## Die 5 Prinzipien

### 1) Recruiting mit Kandidatenfokus

- Der Kandidat ist der Kunde, er/sie entscheidet über den Recruitingenerfolg
- Arbeitet mit „Kandidatenpersonas“ (nur 1 Teilnehmerin verwendet dieses Instrument!)
- Sorgt für Kandidatenmarketing

### 2) Mit Spezialisierung die Sprache der Kandidaten sprechen

- Bindet die Fachabteilung als Know-how Träger ein
- Holt die Kandidaten in „fachlicher“ Sprache ab und überzeugt sie auf der menschlichen Ebene (Motivationsfaktoren erkunden)

### 3) Den Teich mit Sourcing vergrößern

- Erkundet Plattformen/Foren/Treffpunkte wo sich eure wichtigsten Zielgruppen im Recruiting informieren/treffen/austauschen
- Sourcing ist in vielen Fällen Datenanalyse und benötigt technisches Know-how
- Nutzt eure Fachabteilungen als Informationsquellen
- Beginnt mit kleinen Schritten



**4) Ein Unternehmen ist nur so gut wie seine Mitarbeiter**

- In knappen Kandidatenmärkte entscheidet die Kultur, die Werte und die Vision eines Arbeitsgebers über das Interesse
- Mitarbeiter verlassen ein Unternehmen meist aus Mangel an Wertschätzung, fehlenden Perspektiven, Vertrauensverlust in die Zukunft des Unternehmens oder aufgrund der unmittelbaren Führungskraft

**5) Die 4 Methoden der Umsetzung (4DX nach FranklinCovey)**

- Auf das absolut Wichtigste fokussieren
- Arbeiten Sie an den Frühindikatoren
- Pflegen Sie ein motivierendes Scoreboard
- Halten Sie sich regelmäßig gegenseitig verantwortlich

**Die Vortragenden**

**Mag. Andrea Bertl**

Geschäftsführerin bei epunkt sowie Niederlassungsleiterin Wien. Langjährige Erfahrung im internationalen Vertrieb, seit 2001 in der Suche und Auswahl von Spezialisten und Führungskräften tätig, 6 Jahre davon selbstständig mit eigenem Executive Search Unternehmen.

T: +43 1 523 82 07-125

[andrea.bertl@epunkt.com](mailto:andrea.bertl@epunkt.com)

**Mag. Christian Klement, MBA**

Geschäftsführer bei epunkt. Seit 2002 in der Suche und Auswahl von Spezialisten und Führungskräften tätig. Langjährige Erfahrung in der Unternehmensführung sowie im Vertrieb. Expertise in den Bereichen Arbeitskräfteüberlassung, Contracting und Projektdienstleistung.

T: +43 732 611 221-39

[christian.klement@epunkt.com](mailto:christian.klement@epunkt.com)

**Über epunkt**

[epunkt](http://epunkt.com) ist Marktführer im Recruiting in Österreich und Austria's Leading Company. Seit fast 20 Jahren begleitet epunkt Kunden bei der Suche nach den besten Experten und Führungskräften. Mit einer Besetzungsanzahl von jährlich rund 1.650 Positionen bei seinen Kunden, zeigt epunkt einen stetigen Aufwärtstrend. Auch bei der Auswahl seiner eigenen Mitarbeiter setzt epunkt auf Erstklassigkeit. Gegründet im Jahr 2000 von Daniel Marwan, zählt das Unternehmen heute rund 200 Mitarbeiter mit starker Wachstumstendenz. epunkt ist mit Standorten in Linz, Wien, Graz, Salzburg und München vertreten.