

# ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 30 / INSERATE@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

## Erfolgreiches Recruiting: So finden Sie die richtigen Fach- und Führungskräfte

**Soziale Medien eröffnen zusätzliche Perspektiven für die Personalrekrutierung. Die Recruiter Simon Lutz und David M. Trümpler von der Lutz & Partner AG Human Resources\* wissen, worauf es dabei ankommt und warum der persönliche Kontakt bei der Suche nach Fach- und Führungskräften trotzdem wichtig bleibt.**

### Welchen Stellenwert haben Social Media im modernen Recruiting?

Simon Lutz: Wer bei der Suche nach Fach- und Führungskräften nicht den Anschluss verlieren will, kommt heute um Social Media nicht herum. Neben Online-Jobbörsen spielen soziale Netzwerke längst eine wichtige Rolle.

### Sie beraten Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Fach- und Führungskräften. Wie begleiten Sie Ihre Klienten?

David M. Trümpler: Nach einer Besprechung und Analyse des Stellenprofils haben wir verschiedene Optionen. Manchmal schalten wir Inserate oder eine Social-Media-Kampagne, oder wir sprechen potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten direkt an. Diese diskreten Direktansprachen sind ein erfolgreiches Mittel. Durch unsere langjährige Tätigkeit sind wir in verschiedenen Branchen vernetzt und können hier einen entscheidenden Mehrwert bieten.

Simon Lutz: Vieles davon geschieht oft parallel. In einem nächsten Schritt führen wir strukturierte Interviews durch, treffen eine Vorauswahl und erstellen Qualifikationsberichte über die geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten. Diese stellen wir dann den Kundinnen und Kunden vor und unterstützen sie dabei, die richtige Wahl zu treffen. Wir begleiten den ganzen Auswahlprozess. Auch praxisorientierte Assessments gehören zu unserem Angebot.

### Wie setzen Sie dabei Social Media ein?

Simon Lutz: Wir entwickeln für jeden Kunden und jede Kundin eine individuelle Social Media-Recruiting-Strategie. Dank unserer Erfahrung kennen wir die Spielregeln. In der Schweiz gehört im beruflichen Umfeld LinkedIn zu den bekanntesten Plattformen. Je nach Position, die besetzt werden soll, können auch Instagram, Facebook oder sogar TikTok eine Rolle spielen. Mit verschiedenen Targeting-Techniken und digitalen Werbemöglichkeiten, wie beispielsweise dem Mobile Rectangle, erreichen wir in Zusammenarbeit mit einer spezialisierten Agentur die gewünschten Zielgruppen. Ein wichtiger Aspekt dabei ist das Employer Branding – also das Image, das sich ein Unternehmen oder eine Organisation bei der Suche nach Arbeitskräften aufbaut.

### Wie könnte ein solches Image aussehen?

Simon Lutz: Sowohl Unternehmen als auch Organisationen und Gemeinden fällt es manchmal schwer, ihre Attraktivität am Markt richtig einzuschätzen. Es ist wichtig, sich die Frage aus Sicht der Bewerberinnen und Bewerber zu stellen: Warum sollte sich eine Top-Führungskraft oder Top-Fachkraft gerade bei uns bewerben? Mehr denn je muss es einem Unternehmen heute gelingen, sich einem potenziellen Kandidaten oder einer potenziellen Kandidatin in einem positiven und glaubwürdigen Licht zu präsentieren. Wertschätzung in allen Phasen der Rekrutierung ist wichtig.



Simon Lutz



David M. Trümpler

David M. Trümpler: Im Gespräch mit unseren Kundinnen und Kunden definieren wir gemeinsam die Stärken eines Arbeitgebers. Was macht die ausgeschriebene Position besonders spannend? Welche Kultur bietet das Unternehmen? Welche Freiheiten können die Kandidatinnen und Kandidaten bei der Gestaltung des Arbeitsalltags erwarten? All diese Stärken müssen richtig kommuniziert werden.

### Was können Sie als externer Berater zu diesem Prozess beitragen?

David M. Trümpler: Wir kennen den Markt und wissen, mit welchen Entwicklungsmöglichkeiten eine Fach- und Führungskraft rechnen darf und welche Benefits ihr bei den Mitbewerbern geboten werden. Aber auch bei der Erstellung eines Stellenprofils ist der Blick von aussen hilfreich.

### In welcher Hinsicht?

David M. Trümpler: Wenn ein Unternehmen eine Stelle über längere Zeit nicht besetzen kann, lohnt es sich, genauer hinzuschauen und die Erwartungen an potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten zu hinterfragen oder die Attraktivität des Stellenangebots selbstkritisch zu prüfen. Vielleicht braucht es Anpassungen beim Stellenprofil oder zusätzliche Anreize. Beispielsweise flexiblere Anstellungsbedingungen wie Gleitzeitvarianten, Jahresarbeitszeit, Teilzeitpensen auf Führungsebene, Home-Office und marktkonforme Lohnangebote.

Simon Lutz: Oft suchen Unternehmen eine Kopie der Vorgängerin oder des Vorgängers. Eine Neubesetzung bietet aber auch die Chance, das Stellenprofil anzupassen, zu ergänzen oder Neues einzubringen. Bei der Eignungsabklärung einer

Bewerbung empfehlen wir folgende Faustregel: 85 Prozent der geforderten Fähigkeiten sollte die gesuchte Person mitbringen, die restlichen 15 Prozent will sie sich in der neuen Position aneignen. In der Regel finden Unternehmen mit externer Unterstützung auch eine geeignete Lösung. Im besten Fall werden aus Kandidatinnen und Kandidaten für uns später Kundinnen und Kunden: Als vermittelte Führungskraft beauftragen sie uns später, ihr Team zu ergänzen. Das sind besonders schöne Momente.

### Sind Social Media also doch kein Allerheilmittel?

David M. Trümpler: Social-Media-Kanäle sind Instrumente, die zum Erfolg führen, wenn sie in eine Gesamtstrategie eingebunden sind. Der Auftritt in den digitalen Medien muss zum Image des Unternehmens passen. Daneben bleibt die Direktansprache wichtig. Das Rezept einer erfolgreichen Rekrutierung ist die Kombination der Instrumente, abgestimmt auf die Unternehmung und das Stellenprofil. Zentral bleibt ein Chemie-Check der Führungs- oder Fachkraft mit den Verantwortlichen der künftigen Arbeitgeberin in den persönlichen Gesprächen.

### Hinweis

Simon Lutz und David M. Trümpler\* führen gemeinsam die Lutz & Partner AG, Human Resources, in Muri-Gümligen bei Bern. Seit über 30 Jahren unterstützt das Unternehmen Kunden der Privatwirtschaft wie auch der öffentlichen Hand bei der Suche und Selektion von Führungs- und Fachkräften im Grossraum Bern und in der ganzen Schweiz mit Recruitings auf Mandatsbasis und praxisorientierten Assessments.