

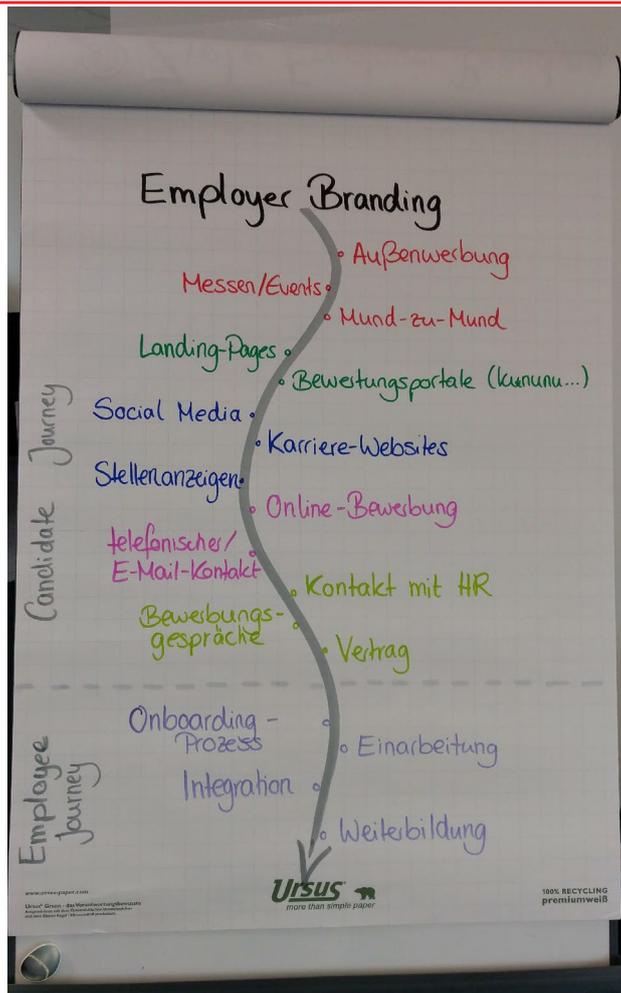
Handout zum Recruiters Brunch 2019

Trends sind Vorboten für neues Verhalten und beeinflussen unsere Zukunft – ob wir wollen oder nicht. Sie stellen Unternehmen sowie Personalabteilungen stets vor neue Herausforderungen, wie zum Beispiel das Gewinnen und Binden von fachlich qualifizierten aber vor allem auch (sozial) passenden Mitarbeitern. **Es wird daher zunehmend relevanter, sich als attraktiver Arbeitgeber am relevanten Bewerber-Wettbewerb zu positionieren und von Wettbewerbern zu differenzieren.** Nutzen Sie Employer Branding als Wettbewerbsfaktor, werden Sie sich bewusst, was Sie als Arbeitgeber ausmacht und werden Sie so zum **Employer of Choice** für Ihre Zielgruppe!

Doch was bedeutet das konkret?

- Ein potentieller Bewerber (und vielleicht zukünftiger Mitarbeiter) hat heutzutage deutlich mehr mögliche **Kontaktpunkte** als früher, durch die er sich über Sie als Arbeitgeber informieren kann. Von Ihrer Stellenanzeige, über Messeauftritte, Ihre Karriere-Website oder Arbeitgeberbewertungsportale bis hin zum eigentlichen Bewerbungsprozess. An jedem dieser Kontaktpunkte sind Sie als Arbeitgeber erlebbar.
 - ➔ Nutzen Sie diese Chance und gestalten Sie diese Kontaktpunkte aktiv, sodass sie zu **Proofpoints** werden. Also Punkten, an denen sich Ihre Werte und Ihr Versprechen als Arbeitgeber aktiv widerspiegeln.
- Ebenso wichtig wie die Gestaltung der Kontaktpunkte vor dem ersten Arbeitstag ist auch die **Erfahrung**, die ein neuer Mitarbeiter mit Ihnen am und ab dem ersten Arbeitstag macht. Denken Sie daran, dass ein neuer Mitarbeiter Ihnen erst einmal einen Vertrauensvorschuss gegeben hat. Er kennt Sie „nur“ von den Kontaktpunkten entlang der Candidate Journey, Sie als Arbeitgeber zu erleben sollte im Idealfall jedoch auch in der **Employee Journey** konsistent spürbar sein.
- Gerade in der heutigen Zeit (geprägt durch Trends wie beispielsweise den Fachkräftemangel) ist es relevant, qualifizierte Bewerber **nicht nur anzusprechen sondern auch zu halten**. Das trifft zum einen auf die Zeit zwischen Vertragsabschluss und dem ersten Arbeitstag zu (Bindung auch bei einer Kündigungsfrist von z. B. 3 Monaten durch z. B. eine Einladung zum Weihnachts-/Sommerfest) sowie auch auf die Zeit ab dem ersten Arbeitstag. Damit der neue Mitarbeiter nicht verloren, sondern **sozial, fachlich und kulturell** an Bord geholt wird, sich wohl fühlt und auch langfristig bei Ihnen im Unternehmen bleibt.

Denn man kann **nicht nicht onboarden**. Onboarding findet immer statt, nutzen Sie daher auch hier die Chance, den Prozess zu strukturieren und sich als Wunscharbeitgeber zu präsentieren. Sollten Sie Unterstützung benötigen, unterstützen wir Sie als Partner natürlich gerne beim Finden und Binden Ihres Daniel Davincis ;-).



Beispiel Candidate/Employee Journey