



Worst Practice im Personalmarketing

Wie Unternehmen auch die besten MitarbeiterInnen vergraulen
& welche Sünden im Recruiting begangen werden.

Mag. Ines Schöffmann
Fa. Percon/Executive search



- Die demografische Entwicklung in Kombination mit guter Konjunktur bewirkt derzeit einen Arbeitskräftemangel.
 - Investitionen ins Personalmarketing werden unumgänglich.
-



- Warum verlassen MA ihr Unternehmen?
- Gute BewerberInnen haben inzwischen mehrere Jobangebote. Nach welchen Kriterien entscheiden sie?

Wie können Sie verhindern, dass Ihnen gute MA
und Führungskräfte abhanden kommen?

Wie können Sie gute KandidatInnen dazu bringen,
sich ausgerechnet für Ihr Unternehmen zu entscheiden?



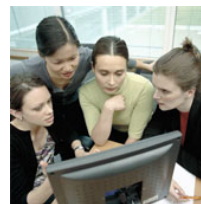
**Über 90% der unzufriedenen
Kunden beschwerten sich NICHT.**

Unternehmen erfahren selten die wahren Gründe
warum MA gehen



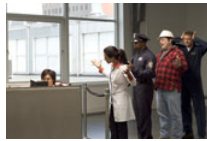
Diejenigen, die bleiben, sind nicht immer die
Zufriedenen

- **9 von 10 ArbeitnehmerInnen verspüren keine echte Verpflichtung ihrer Arbeit gegenüber.**
- 69 Prozent machen Dienst nach Vorschrift
- **18 Prozent haben die innere Kündigung bereits vollzogen.**
- Fast ein Viertel der neu eingestellten MA verlässt das Unternehmen in wenigen Monaten wieder, um einen anderen Job anzutreten.



Unzufriedene KundInnen

Ein negatives Erlebnis
wird im Schnitt an 20 Personen weitererzählt.

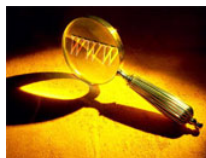


Und unzufriedene MitarbeiterInnen?

MA bewerten ihre Unternehmen

www.xing.com

www.kununu.com



Warum verlassen MA ihr Unternehmen?

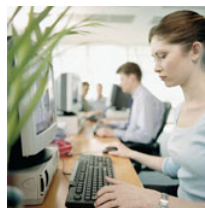
„Die Achillesferse der Mitarbeiter-Zufriedenheit ist der/die unmittelbare Vorgesetzte“.

R. Sprenger



Trennungsgründe

1. Die unmittelbare Führungskraft
2. Gebrochene Versprechungen
3. Bürokratische Zustände
4. Keine Entwicklungschancen
5. Keine Rücksicht aufs Privatleben



Investitionen ins Personalmarketing

- Gute Führungskräfte sind das beste Personalmarketing
 - Wenn ein guter MA geht, ist das immer ein Warnsignal. (Gefahr der Ansteckung, Kündigungsepidemien)
 - Gutes Recruiting
-

Recruiting

Man hat keine 2. Chance für einen guten ersten Eindruck!



Wie präsentieren Sie Ihr Unternehmen einem potentiellen Kunden?
Wie einem/einer potentiellen MitarbeiterIn?

Welchen Stellenwert haben Ihre Top-VerkäuferInnen? – Welchen
Ihr(e) RecruiterIn?



Die häufigsten Schwachstellen

- Die Schnellen fressen die Langsamen
- Der/die RecruiterIn ist das Aushängeschild
- Kleinigkeiten zählen
- Indiskretionen
- Funktionierende BewerberInnen-Administration



Empfehlungen

- Konkrete Inserate, konkrete Ansprechpartner
 - Sofortige Reaktion
 - Nicht nur KandidatInnen mit stromlinienförmigen Lebensläufen einladen.
 - Keine Bürokratismen
 - Erster Eindruck!
 - Auf Gesprächsführung achten (Verkaufsgespräch)
 - Dran bleiben!
-



Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!
