
Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	11
Perspektivwechsel: Die neue Recruitingkultur entwickeln	13
Perspektivwechsel 1: Restriktive Haltungen überwinden	15
Perspektivwechsel 2: Nicht auf Bewerber warten, sondern nach Kandidaten suchen!	18
Perspektivwechsel 3: Vom Auswahl- zum Gewinnungsprozess	22
Ziel: Den Perspektivwechsel im Unternehmen umsetzen	23
1 Personalsuchmethoden aktiv gestalten	27
1.1 Firmeninterne Personalsuche	28
1.2 Aktive Suche mithilfe eines Personalberaters	29
1.2.1 Aufgaben der Personalberatung	29
1.2.2 Unabhängigkeit des Personalberaters	30
1.2.3 Branchenkenntnisse des Personalberaters	30
1.2.4 Wann werden Personalberatungen eingesetzt?	31
1.2.5 Wie Personalberater vorgehen	32
1.2.6 Anzeigengestütztes Vorgehen von Personalberatern	37
1.3 Vor- und Nachteile der Stellenanzeige für das Gewinnen von erfolgreichen Kandidaten	38
1.3.1 Wer wird durch eine Stellenanzeige angesprochen?	38
1.3.2 Stellenanzeige als Werbung für das Unternehmen?	41
1.4 E-Recruiting – Personalsuche mithilfe des Internets	46
1.5 Websearch – Personalsuche mithilfe von Datenbanken	49
1.6 Personalsuche auf Firmenkontaktmessen	50
1.7 Was kosten die unterschiedlichen Suchmethoden?	50
1.8 Übersicht: Vor-, Nachteile und Eignung der wichtigsten Personalsuchmethoden	55
2 Der Kandidat im Mittelpunkt der Personalgewinnung	57
2.1 Zielgruppe der Personalsuche: Bewerber und Kandidaten	57
2.1.1 Der Unterschied zwischen Bewerber und Kandidaten	58
2.1.2 Der Bewerber aus Sicht des Unternehmens	59
2.1.3 Ein Kandidat wird vom suchenden Unternehmen umworben	61
2.1.4 Der Kandidat aus Sicht des Personalberaters	62
2.1.5 Wer ist der Initiator im Rekrutierungsprozess?	63
2.1.6 Erfolgversprechende Kandidaten müssen umworben werden	64
2.1.7 Die Spannungskurve des Kandidaten beachten	67

Inhaltsverzeichnis

2.2	Bewerber und Kandidaten richtig einschätzen – Motivationsebenen	70
2.2.1	Die Weg-von-Motivation des Bewerbers	71
2.2.2	Die Hin-zu-Motivation des Kandidaten	74
2.2.3	Die Perspektive des Kandidaten einnehmen	75
2.2.4	Die Persönlichkeit des Kandidaten richtig einschätzen – das DISG-Modell	77
Exkurs: Die besondere Situation der Ingenieure		86
3	Der Gewinnungsprozess	91
3.1	Ein Stellenprofil entwickeln	93
3.1.1	Perspektivwechsel	93
3.1.2	Typische Fallen erkennen und vermeiden	93
3.1.3	Expertentipps – So machen Sie es richtig	94
3.1.4	Mit Kernfragen ein Stellenprofil entwickeln	95
3.1.5	Anreize für den Jobwechsel schaffen	98
3.1.6	Eine realistische Erwartungshaltung entwickeln	101
3.2	Die passende Suchmethode auswählen	104
3.2.1	Perspektivwechsel	104
3.2.2	Warum die Wahl der Suchmethode so wichtig ist	104
3.2.3	Expertentipps – So machen Sie es richtig	107
3.3	Eingang der Bewerbungen prüfen und bewerten	110
3.3.1	Perspektivwechsel	110
3.3.2	Typische Fallen erkennen und vermeiden	111
3.3.3	Bewertung mithilfe von Zeugnissen und Referenzen	113
3.3.4	Bewertung des Auswahlprozesses mit Verhältniszahlen	119
3.4	Das telefonische Vorab-Interview	128
3.4.1	Perspektivwechsel	128
3.4.2	Ziele des Vorab-Interviews	128
3.4.3	Vorbereitung auf das Telefoninterview	129
3.4.4	Durchführung des Telefoninterviews	129
3.5	Das erste Vorstellungsgespräch	134
3.5.1	Perspektivwechsel	134
3.5.2	Schritt 1: Vorbereitende Maßnahmen	136
3.5.3	Schritt 2: Einleitung	138
3.5.4	Schritt 3: Fragen zu Lebenslauf, Motivation und Ziele des Interessenten	139
3.5.5	Risikobereich: Dem Kandidaten nicht auf Augenhöhe begegnen	145
3.5.6	Schritt 4: Darstellung der Position	147
3.5.7	Risikobereich: Unzuverlässigkeit gegenüber dem Kandidaten	150
3.5.8	Schritt 5: Screening – Einschätzen und Bewerten des Kandidaten	151
3.5.9	Schritt 6: Offene Fragen und Abschluss	154

3.5.10	Empfehlungen für den Gesprächsabschluss	156
3.5.11	Verstärken Sie die Hin-zu-Motivation Ihres Kandidaten	157
3.5.12	Nach dem Vorstellungsgespräch: Worauf kommt es aus Sicht des Unternehmens an?	159
3.5.13	Typische Fallen erkennen und vermeiden	159
3.5.14	Fragenkatalog: Vorstellungsgespräch	160
3.6	Das zweite Vorstellungsgespräch	163
3.6.1	Perspektivwechsel	163
3.6.2	Besprechung von zentralen Vertragsinhalten	164
3.7	Die Vertragsverhandlung	165
3.7.1	Risikobereich: Falsches Timing	165
3.7.2	Die Frage nach der angemessenen Vergütung	166
3.7.3	Wohnortwechsel in der Vertragsverhandlung	167
3.7.4	Risikobereich: Dem Kandidaten zuviel Bedenkzeit lassen	168
3.8	Kündigungscoaching und Gegenangebotsbehandlung	169
3.8.1	Perspektivwechsel	169
3.8.2	Typische Fallen erkennen und vermeiden	169
3.8.3	Risiken für das suchende Unternehmen	171
3.8.4	Expertentipps – So schützen Sie sich vor bösen Überraschungen	173
3.9	Integrationsbegleitung für den neuen Mitarbeiter	175
3.9.1	Perspektivwechsel	175
3.9.2	Integrationsbegleitung durch den Personalberater	176
3.9.3	Kündigung in der Probezeit – Was ist schief gelaufen?	176
3.9.4	Integrationsmaßnahmen für den neuen Mitarbeiter	179
	Ausblick	180
	Stichwortverzeichnis	181