

# Ein starkes Image schaffen

Von Gabriele  
Dolensky-Frank

**M**itarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung sind heute mehr denn je eine strategische Aufgabe mit unternehmerischer Verantwortung. Ein Personalberater kann Sie beim Aufbau und Einsatz eines professionellen Rekrutierungsmarketings unterstützen und für Ihr Unternehmen ein unverwechselbares, starkes Image auf dem Mitarbeitermarkt schaffen. Nutzen Sie seinen gepflegten Bewerberpool bestehend aus wechselwilligen Kandidaten und profitieren Sie von einem gut gemanagten Bewerberprozess:

**Gemeinsame Erarbeitung eines detaillierten Anforderungsprofils** für den zu suchenden Kandidaten, bei dem fachliche und persönliche Anforderungskriterien klar formuliert und umgesetzt werden. Die Unvoreingenommenheit des Beraters kann eine höhere Transparenz erzielen und damit das Risiko einer Fehlbesetzung erheblich einschränken.

**Geschwindigkeit:** Bewerbungen werden vom Berater sofort bearbeitet und Vorstellungstermine vereinbart

**Intensive Vorbereitung der Einstellinterviews** (strukturierte Einstellinterviews – man lässt den Bewerber nicht einfach drauflosplappern, sondern stellt gezielte Fragen zur fachlichen und persönlichen Kompetenz des Kandidaten)



*Dipl.-Kfr. Gabriele Dolensky-Frank ist Inhaberin der gleichnamigen Personalberatung in Ellwangen für mittelständische Betriebe.*

**Transparenz:** Der Bewerber sollte jederzeit wissen, wo er steht und was ihn erwartet.

**Unterstützung in der Integrationsphase:** Gemeinsames Erarbeiten eines Einarbeitungskonzeptes sowie Betreuung des Mitarbeiters innerhalb der sechsmonatigen Probezeit.

**Feedback bei Absagen** an Bewerber: Unterstützung bei der Formulierung eines positiv wirkenden Absageschreibens, eventuell persönliche Tipps, da dieser Bewerber durchaus für eine andere Position zu einem späteren Zeitpunkt passen kann.

Überlassen Sie Ihrem Personalberater die **Überzeugungsarbeit/ Imagepflege auf dem Mitarbeiter-Markt:** Er wirkt für seine Mandanten als positiver Multiplikator, speziell dann, wenn Firmen auf dem Markt noch nicht so bekannt sind. Hier kann er dazu beitra-

gen, potenzielle Kandidaten sowohl für die Aufgabe als auch für mögliche Perspektiven in dem jeweiligen Unternehmen zu motivieren und ein eventuell unzutreffendes Negativ-Image des zukünftigen Arbeitgebers im Vorfeld abzubauen.

**Rekrutieren Sie Ihre offenen Stellen über die Homepage des Personalberaters:** Firmen können ihre Stellengebote auf den Stellenmarkt des Beraters geben um so mehr interessierte Kandidaten auf sich aufmerksam zu machen

**Lassen Sie ihn ein aktives Hochschulmarketing betreiben:** Besuch von Studentenkontaktmessen; Jobbörsen Kontaktpflege zu Schulen, Hochschulen etc.; Pflege persönlicher Bindungen

Nutzen Sie sein **Personalberater-Netz**, um Mitarbeiter für schwierig zu besetzende Positionen in einem größeren Radius zu suchen

**Neutralität, Diskretion:** Der Inhaber einer Position soll demnächst eine Kündigung erhalten, gleichzeitig aber bereits dessen Nachfolger gesucht werden; hier wird die Inanspruchnahme eines externen Beraters notwendig.

**Imageschutz:** Unterstützung bei erfolgloser Suche. Ein Unternehmen hat mehrmals eine erfolglose Anzeige geschaltet. Um nicht ein schlechtes Image zu erzeugen bei Bewerbern oder auch im Markt, sollte der Weg über einen neutralen Personalberater führen.