

RECRUITING DIE RICHTIGEN FINDEN

ROADMAP FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

von

Katja Schäfer



www.katja-schaefer.de

ZIEL DIESES PAPERS: LEICHTIGKEIT & STRATEGIE FÜR RECRUITING

Warum es dieses Paper gibt:

Ich stelle in den Workshops und Coachings fest, dass sich der Fachkräftemangel ziemlich zum Stressthema unter den Top 5 entwickelt hat.

Sowohl im öffentlichen Dienst, in den Kliniken und den IT Consultants - genauso aber in kleinen Unternehmen - überall wird gesucht.

Nach den Richtigen.

Mit diesem Paper möchte ich:

Leichtigkeit und eine Strategie weitergeben, wie Recruiting anders und effektiver geht.

Ich habe mich dazu mit vielen Menschen unterhalten und wir haben eine Roadmap entwickelt, die einfach umsetzbar ist.

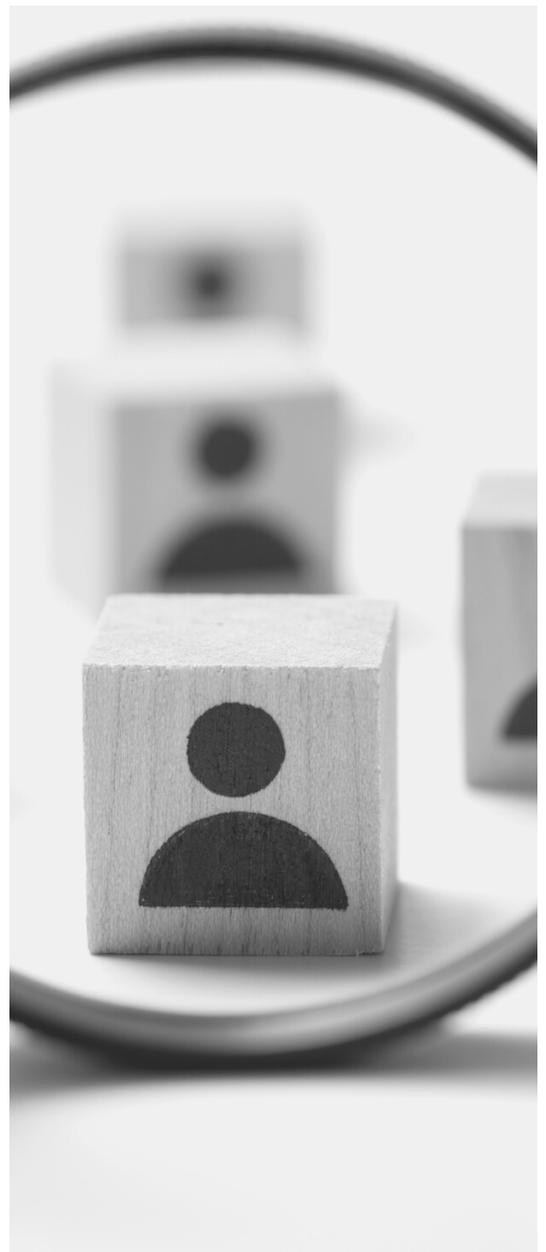
Probiert sie einfach mal aus.

Bei Fragen kommt auf mich zu.

katja@katja-schaefer.de

Danke an der Stelle für die Inspiration und eure Fragen an alle, die dieses Paper mit Praxis und Freude gefüllt haben.

Viel Spaß beim Lesen



VORBEREITUNG & ZIELE

Recruiting fängt nicht erst an, wenn wir jemanden suchen. Sondern viel früher.

Du kannst viel früher anfangen, schon bevor du jemanden suchst. Die folgenden Tipps gelten natürlich auch, wenn du ganz aktuell jemanden für dein Team brauchst.

1. **Mach dir den Überblick über die Rollen in deinem Team**
2. **Dein Team als Basis für die Neue und den Neuen**
3. **Bau dir einen Avatar**

Mach dir den Überblick über die Rollen in deinem Team

- Welche Rollen sind besetzt und welche nicht?
- Welche Stärken (Kenntnisse und Leidenschaft) haben deine Mitarbeitenden und du selbst?
- Welche Rollen fehlen demnach, um eure Kunden, Aufgaben und Verantwortungen zu bedienen?
- Welche sind vielleicht sogar doppelt besetzt?
- Je nach Ergebnis weißt du jetzt, wie du Aufgaben und Verantwortungen nach Stärken im Team anders verteilen kannst und für welche Rolle du jemanden neuen brauchst. Du kannst dir das vorstellen wie eine Landkarte, auf der manche Länder gut besetzt sind und manche sind noch weiße Flecken.

Dein Team als Basis für die Neue oder den Neuen

Ich stelle immer häufiger fest, dass Menschen nur nach ihren Leistungen oder Kenntnissen ins Team kommen. So kannst du dein Team vorbereiten für neue Teammitglieder:

- **Um Konflikte präventiv zu vermeiden**, mach einen Wertechek mit deinen Leuten. Was ist euch wichtig in der Zusammenarbeit und auf welchen gelebten Werten bedient ihr eure Kunden? Was macht euer Team aus? Wie geht bei euch gute Kommunikation?

VORBEREITUNG & ZIELE

weiter gehts...

- **Wünsche und Erwartungen:** Sammle Wünsche und Erwartungen für neue Mitarbeitende aus dem Team. Fachlich, sozial, emotional. Wo wünschen sie sich Support, wie soll der oder die ticken, was für einen Spirit wünscht sich dein Team?
- **Wer was möchte, darf auch was geben:** Was ist das, was dein Team bereit ist zu geben? Wer nimmt sich zum Beispiel Zeit für das Onboarding? Den kollegialen Support? Die Einarbeitung in bestimmte Bereiche? Wer möchte den neuen Kollegen oder die neue Kollegin mit im Team haben? ...
- **Noch ein Benefit:** Es ist nicht “auf einmal jemand da”. Sondern das Team wird genutzt als Recruiting Instrument, darf mitbestimmen und mitgestalten. Zudem delegierst du ganz charmant und nebenbei auch das Onboarding zu einem Teil - dem, mit dem sich deine einzelnen Teammitglieder identifizieren können.

Bau dir einen Avatar

Jetzt solltest du ordentlich Material haben, um deinen “idealen Mitarbeiter oder die ideale Mitarbeiterin” zu bauen. Es ist gut möglich, dass du diese Person auch findest. Weil dir vorher klar ist, WEN du eigentlich brauchst und willst. Du kannst die folgenden Tipps für dich auch als “**Must have**” und “**Nice to have**” sortieren. Such dir einfach die Punkte aus, die gut zu dir, deinem Team und deinem Mindset passen:

- **ZIEL:** Fang an mit dem ZIEL und dem SINN des Jobs. WARUM ist diese neue Rolle wertvoll, was hat sie für einen Mehrwert für das Unternehmen, die Abteilung, die Behörde, das Team, dich als Führungskraft - z.B. wenn du eine Stellvertretung suchst. Oder auch einfach für die Person selbst.
- **IDENTIFIKATION:** WIE merkst du, dass sich die Person mit der Stelle, Aufgabe und Verantwortung identifiziert. Was sagt sie über den Job, wie verhält sie sich, welchen Spirit und Mindset bringt sie mit?

READY TO TAKE OFF...

weiter gehts...

- **WERTE, EINSTELLUNGEN, GLAUBENSsätze:** Diese Information hast du bereits aus dem Team gezogen. Jetzt kannst du sie für dich nochmal clustern in die Werte, die dem Unternehmen, dem Team und dir selbst in der Zusammenarbeit und Kommunikation wichtig sind.
- **STÄRKEN und KENNTNISSE:** Welche Stärken soll diese Person haben, welchen Charakter, soll sie zum Beispiel schon ein paar Herausforderungen gemeistert haben und daraus resultieren Stärken, die für den Job wichtig sind. Welche Fachkenntnisse und Erfahrung soll sie mitbringen?
- **VERHALTEN:** Jetzt kommt die Beschreibung der Aufgaben also das WAS und der Verantwortung also dem WIE die neue Kollegin oder der neue Kollege sich verantwortlich fühlen soll. Hier setze gerne Prioritäten. Was sind die wichtigsten Aufgaben und warum, wieviel Zeit soll die Person für diese haben.
- **RAHMEN:** Ganz am Schluss kommt der Rahmen, d.h. Arbeitsort, Gehalt (gerne von... bis) und Rahmenbedingungen. Auf die Person bezogen: Alter, Geschlecht, Arbeitserfahrung, ... all das, was man im Lebenslauf nachlesen kann.

Hast du jetzt ein besseres Bild von deinem neuen Mitarbeiter oder deiner neuen Mitarbeiterin? Super Gebe ihr oder ihm gerne einen Namen.

Kurze Story dazu:

Ein Kunde von mir hat mit der Taktik für sein Team "HEINZI" gefunden. Heute arbeitet der neue Kollege alias HEINZI im Team. Der Trick ist, dass schon in der Vorbereitung sich **alle, die später mit der neuen Kollegin oder Kollegen arbeiten integriert werden.** Auch wenn es nur über eine kurze Frage ist. So können sich alle im vornehinein besser identifizieren und zudem wird der **Teamzusammenhalt ganz automatisch mit gestärkt** durch das gemeinsame Projekt "neuen Kollegen finden".

TIPPS FÜR DIE ANZEIGE

Attraktive Anzeigen werden gefunden und nicht müssen nicht “verkauft” werden

Aufbau der Anzeige: ein paar Impulse...

- **REIHENFOLGE:** Nutze für den Aufbau genau die Reihenfolge wie oben: SINN, ZIEL, MEHRWERT I IDENTIFIKATION I WERTE/GLAUBENSsätze I STÄRKEN I VERHALTEN I RAHMEN. Wir wollen uns - die jungen Generationen noch mehr wie ältere Mitarbeitende - mit dem SINN unserer Arbeit identifizieren. Baust du deine Stellenanzeige so auf, fällt sie auf und der Rahmen oder welches Unternehmen du bist, das ist gar nicht mehr so wichtig.
- **EINFACH & PRAGMATISCH:** Mach es dem Bewerber oder der Bewerberin so EINFACH WIE MÖGLICH. Kein Lebenslauf, kein Foto - vielleicht einfach den Linked In Account wenn es ihn gibt oder ein kurzes Schreiben mit den Gründen, warum sich die Person bei dir bewirbt.
- **PERSÖNLICH:** Schreibe die Stellenanzeige in deinem Namen und schreibe deine Telefonnummer oder Email Adresse unten an. Wenn HR dazwischen geschaltet ist, ist das kein Problem. Wichtig ist, dass ein Mensch mit Namen dort steht und keine Hotline. Menschen wollen mit Menschen arbeiten.
- **FÜHRUNG & ONBOARDING:** Überlege dir, was deine Mitarbeitenden im Job hält, was ihnen Spaß macht. Gute Führung und eine gute Einarbeitung sind ganz oft Fragen, die in Vorstellungsgesprächen gefragt werden. Du kannst sammeln, welche Fragen das sind und sie in der Anzeige schon beantworten.

Ich habe ein [Interview mit Pia von COVETO.DE](#) - sie hat noch mehr Tipps wie Recruiting anders geht. Die Podcastfolge findest du auf “Der Sprung ins kalte Wasser - Leadership leicht gemacht” auf Spotify, iTunes oder zum Download unter google Podcast Folge 168.

Genauso kann ich dir die Folge mit [Michael Asshauer](#) empfehlen.

Und: Für dich ganz persönlich gibt es kostenfrei eine Analyse bei mir.

Melde dich einfach unter katja@katja-schaefer.de
oder ruf einfach an unter: 0049 (0) 159 061 75 998

& WO SIND DIE RICHTIGEN?

Und jetzt... ? WO soll die Anzeige hin?

Bei Arbeitsagentur.de oder anderen Portalen suchen Menschen, die Jobs suchen. Natürlich kannst du sie auch hier und im Intranet platzieren... Jetzt ist es aber so...

- Ca. 50% aller Arbeitnehmer:innen in Deutschland sind wechselwillig
- Ca. 86% kündigen wegen der Führungskraft

D.h. **der Markt an potentiellen Kandidatinnen, HEINZIS und Kandidaten ist riesig.**

Du kannst also viel mehr Menschen erreichen, wenn du weißt, wo dein Heinzis ist. Hier seid gerne kreativ. Wo findest du die Heinzis für dein Unternehmen oder deine Behörde?

- Unis?
- Messen?
- Die KITA, die Schule, der Verein, der Supermarkt ums Eck für lokale Bewerber:innen
- Anzeigenportale?
- Instagram?
- LinkedIn?
- Freunde von Kolleginnen und Kollegen?
- Netzwerk des Unternehmens, der Behörde, der Klinik?
- Andere Abteilungen?

Tipp für Linked In und Social Media:

Beim ersten Date fragt man nicht gleich nach Heiraten oder? Demnach: Trau dich, deine Social Media Plattform erstmal aufzubauen und damit auch das Vertrauen potentieller Zielgruppen. Mein Post auf Instagram mit: **“Suche Büroengel”** hat genau 4 Stunden durchgehalten - dann hatte ich 3 Bewerber. Mit zwei davon arbeite ich heute.

Apropos... letzter Tipp: Titel und Untertitel...

Dein Titel can catchy sein - wie der Titel eines Zeitungsartikels. Der Untertitel beschreibt und erklärt, wen du für welche Aufgabe brauchst..

Viel Spaß beim Umsetzen!

UNSER GESPRÄCH

Willst du mehr wissen zu Leadership und wie du dich und dein Team führen kannst? Ist LERNEN und Persönlichkeitsentwicklung wichtig für dich? Oder willst du mir einfach mal deine Anzeige geben, damit ich drüber schaue 😊



Ich freu mich auf unser Gespräch

- Für dich als Leserin und Leser dieses Papers gibt es kostenfrei ein Strategiegelgespräch zu dem Thema, was dir gerade am meisten unter den Nägeln brennt
- Wir treffen uns unverbindlich per Zoom. Melde dich dafür am besten telefonisch (0049 (0) 159 061 75 998) oder per Mail unter: katja@katja-schaefer.de
- Das erwartet dich: Wir schauen, wie wir deiner Persönlichkeit als Führungskraft, deiner Rolle Substanz geben für die Praxis
- Themen meiner Kunden und Kundinnen sind: von der Fach- zur Führungskraft den Rollenwechsel erfolgreich meistern, Die Richtigen für das Team finden, Resilienz, Changeprozesse gestalten statt managen und alles rund um Konfliktlösung und Kommunikation in der Führungsrolle.

Ist da was dabei?

Ich freu mich auf dein Feedback!

Lass uns verlinken auf LinkedIn und Instagram.

Meine Kontaktdaten findest du auf: www.katja-schaefer.de

ZU MIR

Als neue Führungskraft war ich mit Anfang 30 ziemlich auf mich allein gestellt. Mit viel Ausprobieren, einem berufsbegleitenden Studium und tollen Netzwerk baute ich sukzessive und mit vielen Fehlern mich als Führungskraft und Teams an unterschiedlichen Standorten auf.

Da es nach und nach immer besser klappte, wurde ich von meinem damaligen Arbeitgeber dort eingesetzt, wo es brannte. So baute ich vier Außenstellen wieder auf und arbeitete die neue Führungskraft so ein, dass sie nach individueller Zeit sattelfest wurde, um das Team zu übernehmen.

Mein Ziel hat sich bis heute in meiner Rolle als Coach und Trainerin für neue Führungskräfte kaum geändert. Ich möchte, dass Menschen (wieder) gerne ihren Job machen. Egal ob Mitarbeiter:in oder Führungskraft. Ich liebe meinen Job deshalb, weil ich neuen Führungskräften zeige, dass Führung einfach geht und Spaß macht.

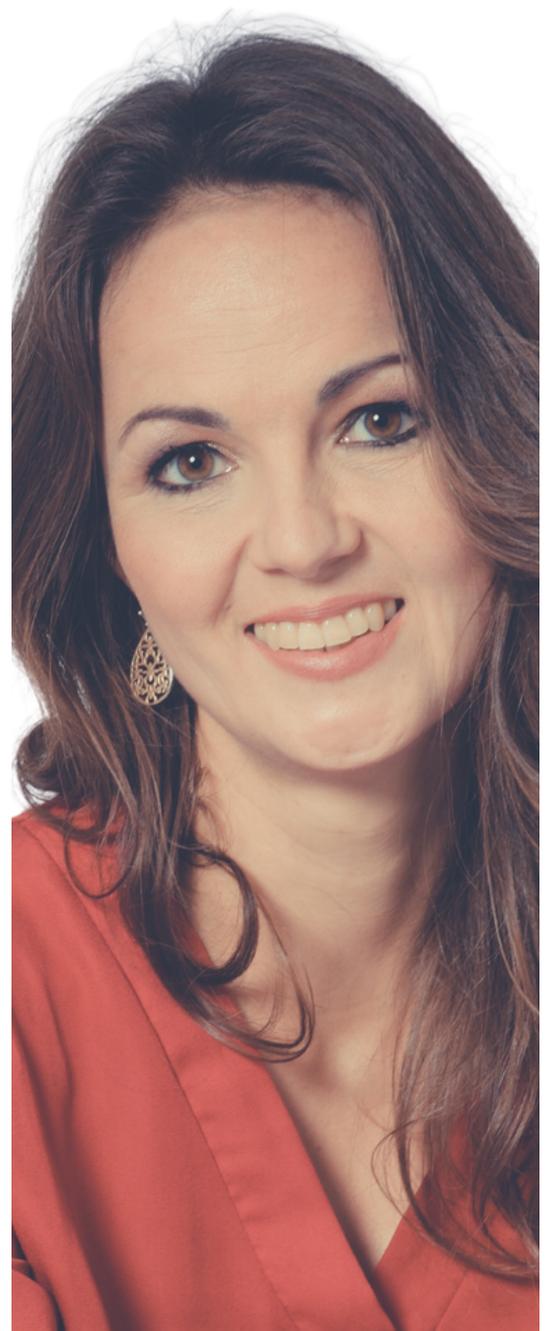
Wichtig ist es dabei, dass Du Dich traust, Du selbst zu sein. Deshalb nehme Dir die Zeit, Deine eigene Führungspersönlichkeit und Rolle aufzubauen.

Fragen?

Kontaktiere mich am besten per Mail oder Telefon.

Katja Schäfer

KATJA@KATJA-SCHAEFER.DE
TEL: 0049 (0) 159 061 75 998



DAS BUCH ZUM THEMA

Als selbstständige Coach und Trainerin hat mich der Lock-Down im April 2020 ordentlich erwischt

Ich bin ursprünglich eine Festangestelltenpflanze - das wurde mir im ersten Lockdown sehr schnell bewusst. Statt eines durchorganisierten Arbeitstages hatte ich auf einmal Zeit. Die Trainings fielen weg und da ich meist offline unterwegs war, gab es auch hier sehr großen Nachholbedarf.

Ich habe die 3 Monate im ersten Lock-down genutzt, um mein Wissen für Dich in einem Buch zusammen zu stellen. "Ab jetzt Chef:in!" ist kein klassischer Ratgeber, sondern ein Workbook mit der Geschichte von Lisa Leitung, die mit ihrem Team durch die Achterbahn Führungsalltag rast.

Das Buch gibt es auf [Amazon](#), direkt beim [Tredition Verlag](#) oder bei mir mit persönlicher Widmung :-)
Dafür schreib mir einfach eine Mail an mail@mindstone-coaching.de

Für mehr Infos zu mir und meiner Arbeit, verlinke Dich gerne auf LinkedIn oder Instagram.
Auf meiner Homepage: www.katja-schaefer.de findest Du mehr Material und Infos.



Katja Schäfer

KATJA@KATJA-SCHAEFER.DE
TEL: 0049 (0) 159 061 75 998