Verändertes Kräfteverhältnis im Arbeitsmarkt als Chance

CANDIDATE EXPERIENCE BEI DIREKTANSPRACHEN

Personen, die per Direktansprache kontaktiert werden, haben andere Anspüche an die Candidate Experience als aktiv Stellensuchende. Denn hier bewirbt sich das Unternehmen – und nicht umgekehrt. Arbeitgeber, die ihre Einstellung ändern, erhöhen ihre Chancen im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeitende.

Von Thomas Suter

*Candidate Experience ist generell wichtig, aber bei direkt angesprochenen Kandidat*innen gewinnt diese zusätzlich an Bedeutung.*

Im ausgetrockneten Arbeitnehmermarkt setzen Unternehmen und Recruiter verstärkt auf die direkte Ansprache potenzieller Mitarbeitender. Für diese Personen beginnt die Candidate Experience unter anderen Vorzeichen als für herkömmliche Bewerbende. Sie möchten überzeugt werden und stellen hohe Ansprüche an den gesamten Prozess – von der ersten Ansprache bis zum Onboarding.

Customer Journey – auch bei den Mitarbeitenden

Viele Geschäftsleitungen und Führungskräfte haben diese Realität noch nicht erkannt. Thomas Suter, Managing Partner bei Viavanta AG, begleitet Unternehmen bei der Besetzung geschäftskritischer Positionen in ausgetrockneten Kandidatenmärkten. Er und sein Team erleben täglich, dass vielversprechende Kandidatinnen und Kandidaten noch während des Rekrutierungsprozesses abspringen, weil sie die Candidate Experience als desolat erleben. Obwohl HR und Führungskräfte stark unter Druck sind, behandeln sie potenzielle Mitarbeitende nach wie vor als Bittstellende – auch wenn diese nicht aktiv auf Stellensuche sind. Folgende Aussagen von Kandidat*innen, die sich aufgrund einer Direktansprache im Bewerbungsprozess befanden, geben zu denken:

«Auch beim dritten Vorstellungsgespräch wurde noch immer nicht über Lohn und Lohnbestandteile gesprochen. Ich erwarte von Anfang an Transparenz und Fakten zu Unternehmen, Position, Team und Rahmenbedingungen.»

«Immer wieder erlebe ich, dass potenzielle Arbeitgeber wissen wollen, was ich alles nicht kann, anstatt auf meinen Stärken aufzubauen.»

«Ich entscheide, ob ich die Stelle möchte, nicht der neue Arbeitgeber.»

«Am Interview wurden einfach 08/15-Fragen abgelesen. Man hat sich in keiner

POWERED BY personal SCHWEIZ

Weise mit mir oder meinem CV auseinandergesetzt. Dafür ist mir meine Zeit zu schade.»

Eine konstant positive Candidate Experience ist essenziell, um Menschen, die nicht aktiv auf Jobsuche sind, zu begeistern. Nach dem Onboarding wechselt die Perspektive: Aus der Candidate Experience wird die Employee Experience. Die Erwartungen von sich aktiv Bewerbenden und direkt angesprochenen Kandidat*innen sind dann dieselben, und es gilt: Retention is King.

Es geht auch anders

Wie man es besser macht, zeigt das Beispiel eines Viavanta-Kunden aus der Retail-Branche: Suchprojekte werden in Absprache mit HR direkt mit dem Line Manager mittels dynamischen Pipeline Managements aufgegleist. Die proaktive Terminplanung und die ausgezeichnete Vorbereitung der Line Manager ermöglichen einen Gewinnungsprozess innerhalb von drei Wochen vom Erstkontakt bis zum Vertragsvorschlag. Kandidat*innen spüren ehrliches Interesse an ihrer Person und schätzen das hohe Tempo während des Prozesses. Dies reflektiert die Willkommenskultur des Unternehmens.

Gewinnen statt rekrutieren

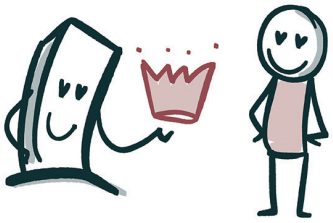
Gemäss Talent Trends Report 2023 sind 91% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz offen für einen Jobwechsel, doch nur eine Minderheit bewirbt sich proaktiv. Das birgt ein enormes Potenzial für Unternehmen. Wer den aktuellen Trend versteht, konzentriert sich auf den passiven Bewerbermarkt und die direkte Ansprache – und überzeugt mit einer durchgehend positiven Candidate Experience.

Überzeugend von A bis Z

Ob Menschen zu Fans und letztlich zu Mitarbeitenden werden, hängt massgeblich von ihrer Candidate Experience während des Recruiting-Prozesses ab. Die richtigen Fragen im Vorfeld und eine ehrliche Auseinandersetzung mit den angesprochenen Personen können dabei Wunder wirken:

1. Setzt ihr euch vor Interviews ehrlich und intensiv mit der Person auseinander? Tipp: Identifiziert und notiert euch Stärken, auf denen ihr aufbauen könnt, und löst euch vom defizitorientierten Rekrutieren. Findet Gemeinsamkeiten und fragt nach dem, was «zwischen den Zeilen» und nicht explizit im Lebenslauf steht.

2. Kennt ihr mögliche Wechselmotive und könnt ihr überzeugende Argumente vorlegen? Tipp: Versetzt euch in die Situation eures Gegenübers und schält heraus, warum jemand aus einer anderen Festanstellung zu euch wechseln soll. Welche Story macht ihr im Gespräch greifbar, und wie soll die Person erleben, was sie im geschäftlichen Alltag erwartet?



3. Bedenkt bei Direktansprachen: Auch wenn die Person kein vordergründiges Wechselmotiv hat und in einer ersten Phase zurückhaltend auftritt, ist sie grundsätzlich interessiert an einer Aufgabe bei euch. Tipp: Schafft vom ersten Moment an auf Augenhöhe eine ehrliche Willkommenskultur und vermittelt euer Interesse am Kennenlernen.

Thomas Suter begleitet Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte bei strategischen und operativen Fragestellungen. Sein Spezialgebiet ist die Gewinnung von Führungskräften für Schlüsselpositionen in komplexen Kandidatenmärkten. Als Executive-Searcher erlebt er täglich, welche Herausforderungen der Wandel im Arbeitsmarkt für HR und Geschäftsleitung bedeutet.

Roadmap zu den gesuchten Mitarbeitenden

Viavanta steuert geschäftskritische Rekrutierungsoffensiven und beschäftigt sich systematisch mit Kandidatenmärkten. Aufgrund der Erkenntnisse aus der Praxis und in Zusammenarbeit mit CHROs und Personen aus dem passiven Bewerbermarkt hat Viavanta eine Roadmap für HR und Führungskräfte entwickelt. Als Leitfaden für einen Workshop oder einfach als Quelle der Inspiration soll die Roadmap Unternehmen Wege zu den gesuchten Mitarbeitenden aufzeigen. Sie regt dazu an, sich intensiv mit den eigenen Herausforderungen zu befassen und Lösungen zu erarbeiten. Der Fokus liegt auf den vier Themen «Mindset», «Talent Attraction», «Candidate Experience» und «Internal Behaviour».

Die Roadmap verschafft HR-Verantwortlichen und Führungspersonen den nötigen Vorsprung im Rennen um die begehrten Mitarbeitenden.

Holen Sie sich die kostenlose Onlineversion: