



Ja, so ist es. Jedoch gibt es auch keine schlechten. Die Einordnung in gute oder schlechte Mitarbeitende ist problematisch, weil eine Wertung zum Menschen stattfindet.

Wir sprechen daher von passenden und unpassenden Mitarbeitenden für eine Organisation. Denn auch der fachlich beste Kandidat, kann sowohl erfolgreich passen, als auch fundamental scheitern. Es kommt immer auf die Umgebung und die Unternehmens-

kultur der Organisation an. Aber wie finden Unternehmen nun die wirklich passenden Menschen? Zuallererst muss klar sein, wofür das Unternehmen steht: Welche Werte werden vertreten? Was oder wem wird eine hohe Priorität beigemessen? Wie wird zusammen gearbeitet? Nur so ist es möglich, auch wirklich klar zu definieren, welche Menschen und Eigenschaften im Unternehmen noch fehlen. Und genau das muss dann auch an den richtigen Stellen nach außen getragen werden.

Ein Blick auf die unterschiedlichen Generationen kann dabei hilfreich sein. Die Ansprache der Generationen X, Y oder Z unterscheiden sich grundlegend und erfolgen auf unterschiedlichen Kanälen. Im besten Fall erreichen Unternehmen die Menschen dort, wo sie sich eh aufhalten: in den sozialen Netzwerken. Gerade jüngere Generationen erreichen Sie mit neuen und außergewöhnlichen Formaten. Im besten Fall begeistern Arbeitgeber dann sogar Menschen, die bisher viel-

leicht noch nicht über einen Wechsel nachgedacht haben.

Haben Sie die passenden Menschen dann an Bord, müssen Sie diese langfristig von sich als Arbeitgeber überzeugen und begeistern. In den nächsten Ausgaben werde ich Ihnen dazu weitere Erfahrungen mitteilen.

Sebastian Bluhm, Gründer & Vorstand



Digitale Recruiting-Events

Man kann es nicht oft genug sagen: Für Arbeitgeber gilt es, die genau passenden Menschen einzustellen. Fehlbesetzungen und anschließende kostspielige Neubesetzungen sollten im besten Fall vermieden werden.

Mit passenden Formaten können Sie Ihre Zielgruppe nachhaltig ansprechen, wie zum Beispiel mit digitalen Recruiting-Events. Unternehmen präsentieren ihre Einzigartigkeit, Werte und offenen Stellen. Bewerbende können direkt Rückfragen stellen und sind mit der verantwortlichen Person

schon einmal in Kontakt. Besonders nahbar und authentisch ist es, wenn das bestehende Team auch anwesend ist, so haben alle die Möglichkeit abzugleichen, ob eine Zusammenarbeit stimmig wäre. Mit Videobotschaften hinterlassen Sie nicht nur einen modernen und außergewöhnlichen Eindruck bei Ihren potenziellen neuen Mitarbeitenden, sondern lösen auch ganz andere Emotionen aus als etwa mit einer bloßen Textwüste. Digitale Recruiting-Events können Bewerbende regelrecht mitreißen, diese Chance sollten Sie nutzen.

Wissen macht Spitzenarbeitgeber



Kurzanalyse
Wie gut sind Sie als Arbeitgeber? Jetzt kostenfrei herausfinden!



Gutscheincode:
EXPO2022



Praxiswissen
328 Seiten bewährtes Praxiswissen für mehr Arbeitgeberattraktivität.



Podcast
Wöchentliches Expertenwissen zum Hören!



Weitere Infos zur EpicWork AG unter: www.epicwork.de