



Fachkräftemangel als KMU?

Die Lösung lautet: Hire for Attitude and Train for Skills:

Die Einstellung von Mitarbeitenden ist bekanntlich der Schlüssel zum Erfolg eines Unternehmens.

Warum sind Fähigkeiten dann noch immer wichtiger als die Haltung? Wir zeigen euch wie es auch anders gehen kann.

Warum Einstellungen wichtiger sind als Fähigkeiten

1 Kreativität & Problemlösung

Kandidat:innen mit der richtigen Einstellung können kreativer sein und besser Probleme lösen als Kandidat:innen, die nur über Fähigkeiten verfügen.

3 Langfristiges Denken

Mitarbeitende, die geduldig und bereit sind, hart zu arbeiten, um sich weiterzuentwickeln, haben ein größeres Potenzial, langfristig positiv zum Unternehmen beizutragen.

2 Teamkultur

Die Einstellung eines Mitarbeitenden kann sich auf die Teamkultur auswirken und einen großen Einfluss auf die Zufriedenheit und Produktivität aller beteiligten Mitarbeitenden haben.

4 Unternehmergeist

Kandidat:innen mit der richtigen Einstellung können eine echte Leidenschaft für das Unternehmen und seine Ziele zeigen, was sich auf die Kundenbindung und den Erfolg des Unternehmens auswirken kann.

Wie gelingt "Hire for Attitude and Train for Skills"?

Aufschlussreiche Fragen stellen

Im Interview Fragen stellen, um mehr über die Einstellung, Persönlichkeit und Werte der Kandidat:innen zu erfahren.

Auf Skills trainieren

Nach der Einstellung Mitarbeitende in den Fähigkeiten geschult werden, die sie benötigen, um ihre Arbeit effektiv zu erledigen.

Positive Eigenschaften fördern

Förderung einer positiven Arbeitskultur, um Mitarbeitende zufriedener und produktiver zu machen.

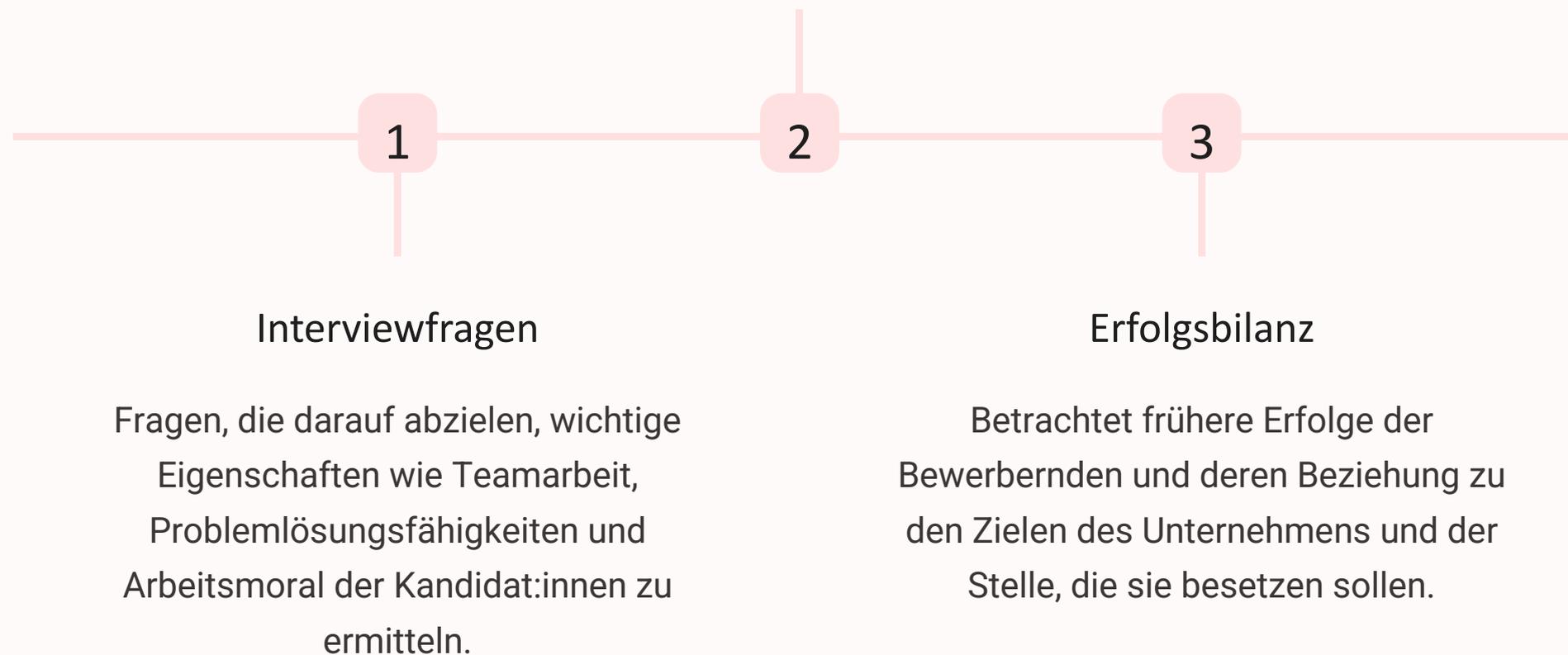
Langfristiges Denken

Die Entwicklung im Auge behalten und sicherstellen, dass Mitarbeitende langfristig positiv zum Unternehmen beitragen.

Wie erkennt man ob jemand zu einem passt?

Simulation von Arbeitssituationen

Erstellt Szenarien, die einem typischen Arbeitstag ähneln, um das Verhalten und die Reaktionen auf reelle Herausforderungen zu messen.



Wie ihr eure Einstellungsbotschaft klar kommunizieren könnt



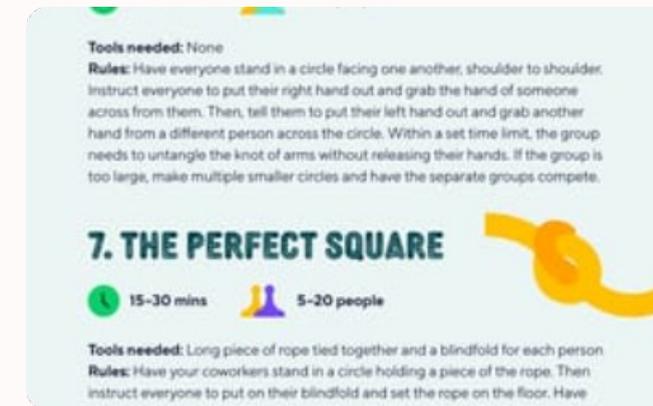
Stellenbeschreibung

Die Stellenbeschreibung sollte genau beschreiben, welche Persönlichkeits- und Arbeitseigenschaften für den Job benötigt werden.



Diversität betonen

Streicht heraus wie unterschiedliche Perspektiven und Kulturen eure Arbeitsatmosphäre bereichern.



Teamwork fördern

Beschreibt in eurer Sprache, wie euer Unternehmen die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden fördert und die Teamarbeit schätzt.

Best Practices für die Suche nach den richtigen Kandidat:innen

Zeit investieren

Nehmt euch Zeit, eine umfassende Stellenausschreibung zu schreiben, kreative Anzeigen zu schalten und Bewerbende gründlich zu prüfen.

Auf vielfältige Weise suchen

Nutzt mehrere Plattformen, um Kandidat:innen zu erreichen und zu finden, darunter Online-Stellenbörsen und soziale Medien.

Netzwerke aufbauen

Pflegt eure Kontakte und baut Beziehungen zu Branchenkolleg:innen und ehemaligen Mitarbeitenden auf. Eure aktiven Mitarbeitenden besitzen ebenfalls ein breites Netzwerk!

Effektives Interviewen

Stellt sinnvolle Fragen (kein Kandidaten crashing), gebt den Bewerberbenden eine Chance zu glänzen und achtet auf nonverbale Signale. Fragt nach, wenn euch etwas unklar ist.

Na dann los!

Ihr fühlt euch im Prozess noch nicht 100% sattelfest?

Gerne unterstützen wir euch beim Aufgleisen eures haltungsbasierten Rekrutierungsprozesses.

