
Inhaltsverzeichnis

1 Einführung: Warum der so oft zitierte Fachkräftemangel vor allem ein Recruiting-Problem ist	1
Weiterführende Literatur	5
Teil I Vorüberlegungen im Recruiting	
2 Stellenplanungs- und Freigabeprozess	9
2.1 Freigabeprozesse: Warum sich eine koordinierte Stellenplanung und Stellenfreigabe nachhaltig auszahlt	9
2.2 Die Stellendefinition: Warum eine Stelle nicht nur aus Aufgaben besteht	11
2.3 Das Anforderungsprofil: Warum Fachwissen alleine nicht ausreicht	15
2.4 Einstellung statt Fachwissen: Warum Start-ups andere Rollenbilder haben	18
2.5 Profilanforderungen an Mitgründer: Wird nach einem Klon oder Pendant gesucht?	19
2.6 Priorisierung und Sourcing-Strategie: Warum sie in Wachstumsphasen Pflicht sind	20
Weiterführende Literatur	24
3 Anforderungen an den Recruiting-Prozess im Start-up	25
3.1 Prozesskriterien: Warum Effizienz und Transparenz den „War for Talent“ entscheiden	25
3.2 Recruiting-KPIs: Warum Kennzahlen wichtig sind	29
3.3 Recruiting-Tools: Warum sich eine detaillierte Auseinandersetzung auszahlt	30
Weiterführende Literatur	31
4 Recruiting Outsourcing	33
4.1 Dschungel der Personaldienstleister: Warum es sich lohnt, die Unterschiede zu kennen	33

4.2	Auswahlkriterien: Warum ein Dienstleister meist nicht alle Recruiting-Probleme gleich gut lösen kann	36
4.3	Verhandlungstipps für externe Dienstleister: Warum es wichtig ist, bei der Verhandlung den Suchmodus zu berücksichtigen	38
4.4	Dienstleistersteuerung und Regeln der Zusammenarbeit: Warum auch der Kunde in Aktion treten muss	42
4.5	Dienstleistermanagement: Warum sich in starken Wachstumsphasen ein ganzheitliches System lohnt	44
	Weiterführende Literatur	46

Teil II Kommunikation, Kandidaten-Sourcing und Personalauswahl

5	Stellenkommunikation und Bewerbersuche	49
5.1	Informations- und Bewerberverhalten im digitalen Zeitalter: Warum ganzheitliche Kommunikation so wichtig ist	49
5.2	Kommunikationsinhalte: Warum Eigenselektion Kernziel sein sollte ...	51
5.3	Interne Bewerber & Talentpools: Warum sie am Anfang der Kandidatensuche stehen sollten	53
5.4	Passive Ansprache: Was es in der Stellenausschreibung zu beachten gilt	54
5.5	Kanäle der passiven Ansprache: Warum es um zielgruppengerechte Verteilung statt nur Veröffentlichung geht	57
5.6	Aktive Ansprache: Warum Stellenanzeigen allein nicht mehr ausreichen	59
5.7	Kanäle der aktiven Ansprache: Warum Netzwerke Gold wert sind	61
5.8	Regeln der Ansprache: Warum Individualität und das Gesetz der großen Zahlen gilt	63
	Weiterführende Literatur	65
6	Bewerber-Konvertierung	67
6.1	Unternehmensinformation: Warum Vision und Werte den Unterschied machen	67
6.2	Unternehmensbotschaften: Warum es wichtig ist, sein Alleinstellungsmerkmal zu kennen	69
6.3	Die Karriereseite: Warum sie ein mächtiges Kommunikationsinstrument ist	70
6.4	Social Media: Warum es auf den richtigen Umgang ankommt	72
6.5	Gegencheck der Informationen durch den Bewerber: Warum nur Glaubwürdigkeit Erfolg verschafft	73
6.6	Die Macht der Empfehlung: Warum sich echte Mitarbeiterorientierung auszahlt	76

6.7 Bewerber-Conversion optimieren: Warum es sich lohnt, die Bewerbungen regelmäßig zu analysieren	77
Weiterführende Literatur	79
7 Die Screening-Phase im Bewerbungsprozess	81
7.1 Tipps für die Kandidaten-Vorselektion: Warum erfolgreiche Personalauswahl schon vor dem Interview beginnt	81
7.2 Interviewrahmen und Abfolge: Warum Bewerber strukturiert von mehreren Personen geprüft werden sollten	86
7.3 Interviewablauf: Warum Struktur hilft	89
7.4 Interviewtechnik: Warum es sich lohnt, in die Tiefe zu gehen	91
7.5 Relevante Kriterien bewerten: Welche Fragen und Signale in welchem Bereich Antworten liefern	95
7.6 Interviewführung: Worauf Interviewer im Gespräch achten sollten	99
7.7 Brainteaser, Assessment Center und Case Studies: Warum Auswahl-Tools immer nur so gut wie ihre Planung sind	102
7.8 Referenzgespräche: Warum es sich lohnt, den Informationsprozess zu validieren	103
Weiterführende Literatur	106
8 Entscheidungsfindung und Auswahlfehler	107
8.1 Tipps zur Vermeidung von Entscheidungsfehlern: Warum Entscheidungen nicht leicht sind	107
8.2 Die beste Übereinstimmung: Warum die Erfüllung eines Kriteriums nicht ausreicht	110
8.3 Die Personalentscheidung: Warum der Bauch meist Recht hat	113
8.4 Kandidaten absagen: Warum drei Regeln beachtet werden müssen	115
8.5 Nach der Fehlentscheidung: Warum eine schnelle Korrektur wichtig ist	117
Weiterführende Literatur	119
Teil III Closing, Onboarding und Retention	
9 Angebotsphase und Closing	123
9.1 Zusage und Angebot: Warum Schnelligkeit und Professionalität zählen	123
9.2 Die Vertragsverhandlung: Warum beide Seiten gewinnen müssen	126
9.3 Der Vertrag für Angestellte: Was es zu beachten gilt	127
Weiterführende Literatur	131

10 Mitarbeiter-Onboarding	133
10.1 Mitarbeiter von Anfang an integrieren: Warum sich ein ganzheitlicher Prozess auszahlt	133
10.2 Elemente des Mitarbeiter-Onboardings. Was es zu beachten gilt	134
Weiterführende Literatur	139
11 Bindung der Richtigen durch Retention Management	141
11.1 Denkmuster und Motive im digitalen Zeitalter: Warum Selbstbestimmung das neue Statussymbol ist	141
11.2 Die Rolle der Führungskräfte im digitalen Zeitalter: Warum sie der eigentliche Bindungsfaktor sind	144
11.3 Anforderungen an Führungskräfte im digitalen Zeitalter: Warum Manager zu Coaches werden	147
11.4 Companionship: Warum es Zeit für einen neuen, integrativen Führungsansatz wird	151
11.5 Die Implementierung einer Companionship-Kultur: Warum Mitarbeitergespräche das zentrale Führungsinstrument sind	153
11.6 Voraussetzungen für eine erfolgreiche Führungskultur: Warum der Managementstil zum Unternehmen passen muss	158
11.7 Kündigungen und Offboarding: Warum auch sie zum Talent und Retention Management gehören	159
11.8 Herausforderung im Retention Management: Warum ein System nicht für alle Generationen funktioniert	161
Weiterführende Literatur	164
12 Fazit	167

HR-Basics für Start-ups

Recruiting und Retention im Digitalen Zeitalter

Buchheim, C.; Weiner, M.

2014, X, 168 S. 28 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-03892-2