

BERATUNGSBEISPIEL

AUSGANGSSITUATION

Die Begleitungs-Architektur in der Übersicht



Sebastian ist Niederlassungsleiter eines Architekturbüros in einer größeren Stadt, in seinem Standort arbeiten 115 Mitarbeiter in verschiedenen Berufsgruppen. Die Fluktuation beträgt 12 % pro Jahr. Zusätzlich werden in den nächsten 3 Jahren 20 Mitarbeiter in den Ruhestand gehen. Neben der Haupttätigkeit als Niederlassungsleiter, steht Sebastian vor der Aufgabe, 21 Stellen jährlich nachzubeseetzen, um das aktuelle Arbeitsniveau zu sichern. Eine nicht besetzte Ingenieursstelle verursacht pro Tag Kosten in Höhe von 823 EUR. Mit den aktuellen Mitteln und Werkzeugen liegt die Wiederbesetzungszeit bei 92 Tagen, Tendenz steigend. Um die Tiefe der Ansprache zu erhöhen nutzt Sebastian neben der eigenen Website, Stellenportale und Business-Netzwerk auch Social Media als Anzeigepattform.

SITUATION NACH DEM DURCHLAUFENEM PROZESS

Kommen wir nach dieser Veränderung zurück auf unseren oben genannten Niederlassungsleiter. Nach einem intensiven Entwicklungsprozess kann Sebastian nun auf einen umfangreichen Interessent-Pool zugreifen. Einmal in der Woche führt er persönliche Gespräche mit möglichen Kandidaten. Ein klarer Content und Kampagnenplan regelt die automatisierte Ansprache, immer wieder erreichen ihn kleine Videos des Arbeitsalltags zum Einstellen auf der Interessentenwebsite. Ansprache Kampagnen kann er erstellen und einmal im Jahre gibt es ein Interessenevent, bei dem sich potentielle zukünftige Mitarbeiter und die Niederlassung als Arbeitgeber schon mal persönlich kennen lernen. Die Wiederbesetzungszeit einer offenen Stelle konnte auf 32 Tage reduziert werden. Headhunter werden nur noch für die Besetzung expliziter Schlüsselpositionen in den Personalgewinnungsprozess einbezogen.

NEHMEN SIE KONTAKT AUF!
STIMMEN SIE IHREN
GEWÜNSCHTEN INHALT UND DIE
DURCHFÜHRUNG MIT UNS AB

