



# AGENTUR KRÜGER

MARKETING & LEADERSHIP



# Königsdisziplin Recruiting

## *Das Phasenmodell*

Aus der festen Verwurzelung in der Heilmittelbranche, tausenden Beratungsgesprächen, den Erfolgen aus über 250 Partnerschaften und unserer langjährigen Erfahrung als eingespieltes Team, hat sich ein fundiertes Phasenmodell entwickelt.



*Was hält uns eigentlich vom Erfolg  
im Recruiting ab?*

**AGENTUR KRÜGER**

# *...das Verständnis, was Recruiting eigentlich ist...*

Was versteht man unter Recruiting?

Das Recruiting umfasst sowohl Online- als auch Offline-Maßnahmen zur Personalgewinnung. Off-Recruiting hingegen ist ein Teilbereich des Recruitings und konzentriert sich auf die Onlinemaßnahmen.

HEADHUNTER ???

FLYER ???

WERBEANZEIGEN ???

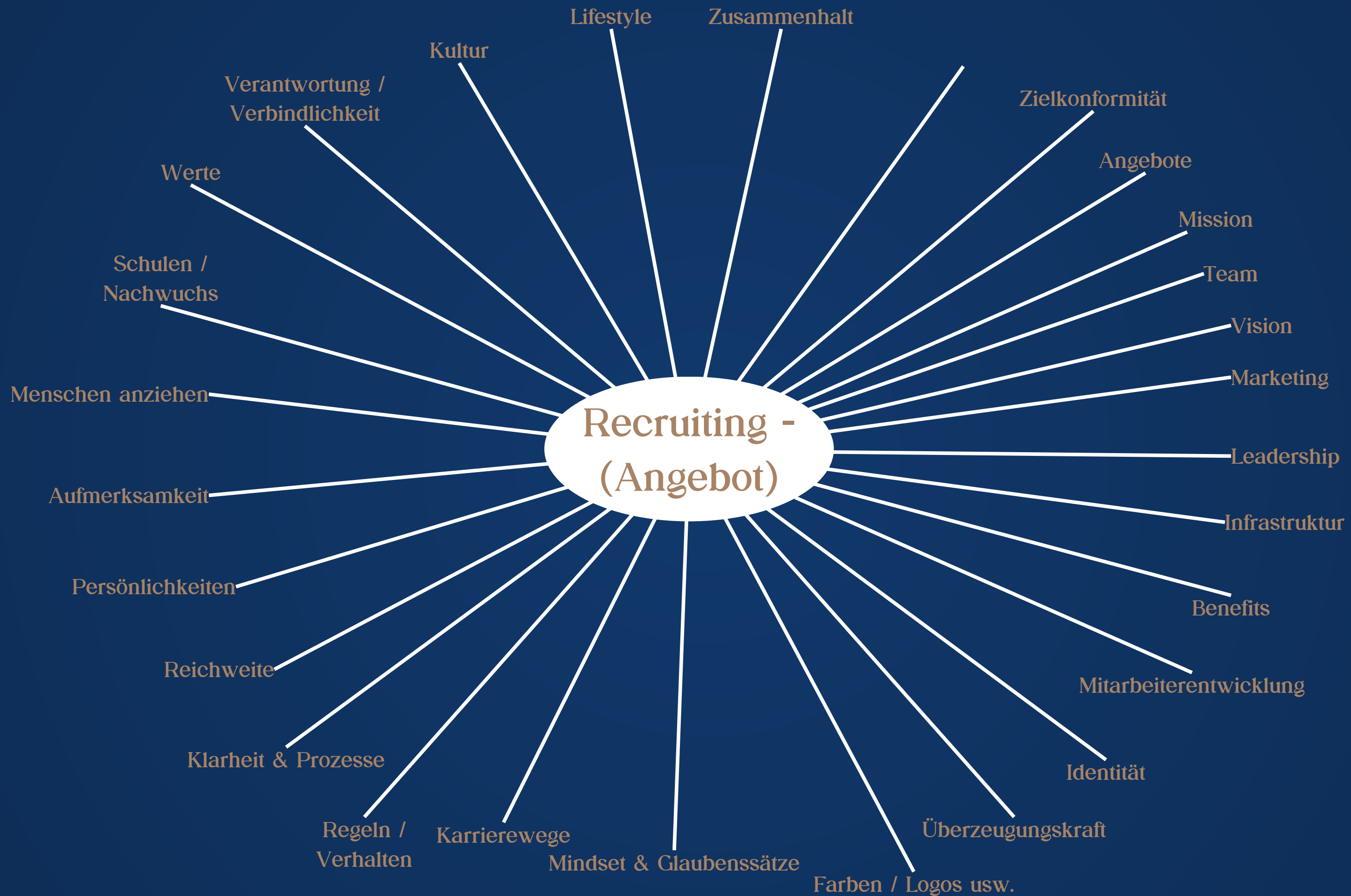
ZEITUNG ???

**AGENTUR KRÜGER**

# *Meine Definition*

“Recruiting ist **die Fähigkeit** Potential zu erkennen, es auszuschöpfen und zu entwickeln”

**AGENTUR KRÜGER**



# Recruitingprozess - Zahnräder



# Recruitingprozess - Phasenmodell

Wechselhürde  $\neq$  Benefit / Angebot



**Phase 1**

Differenzierungsphase



**Phase 2**

Identitätsphase



**Phase 3**

Dominanzphase

**AGENTUR KRÜGER**



# Phase 1 - Die Differenzierungsphase

## Problemstellung:

Auf den ersten Blick sind alle werbenden Unternehmen sehr ähnlich bis gleich. Für einen potentiellen Bewerber ist es besonders schwer zu differenzieren, auf welcher Grundlage er eine Entscheidung treffen kann. Vor allem bei bereits beschäftigten, passiv suchenden Fachkräften erscheint der Mehrwert zu wechseln geringer, als einfach in seiner Komfortzone zu bleiben

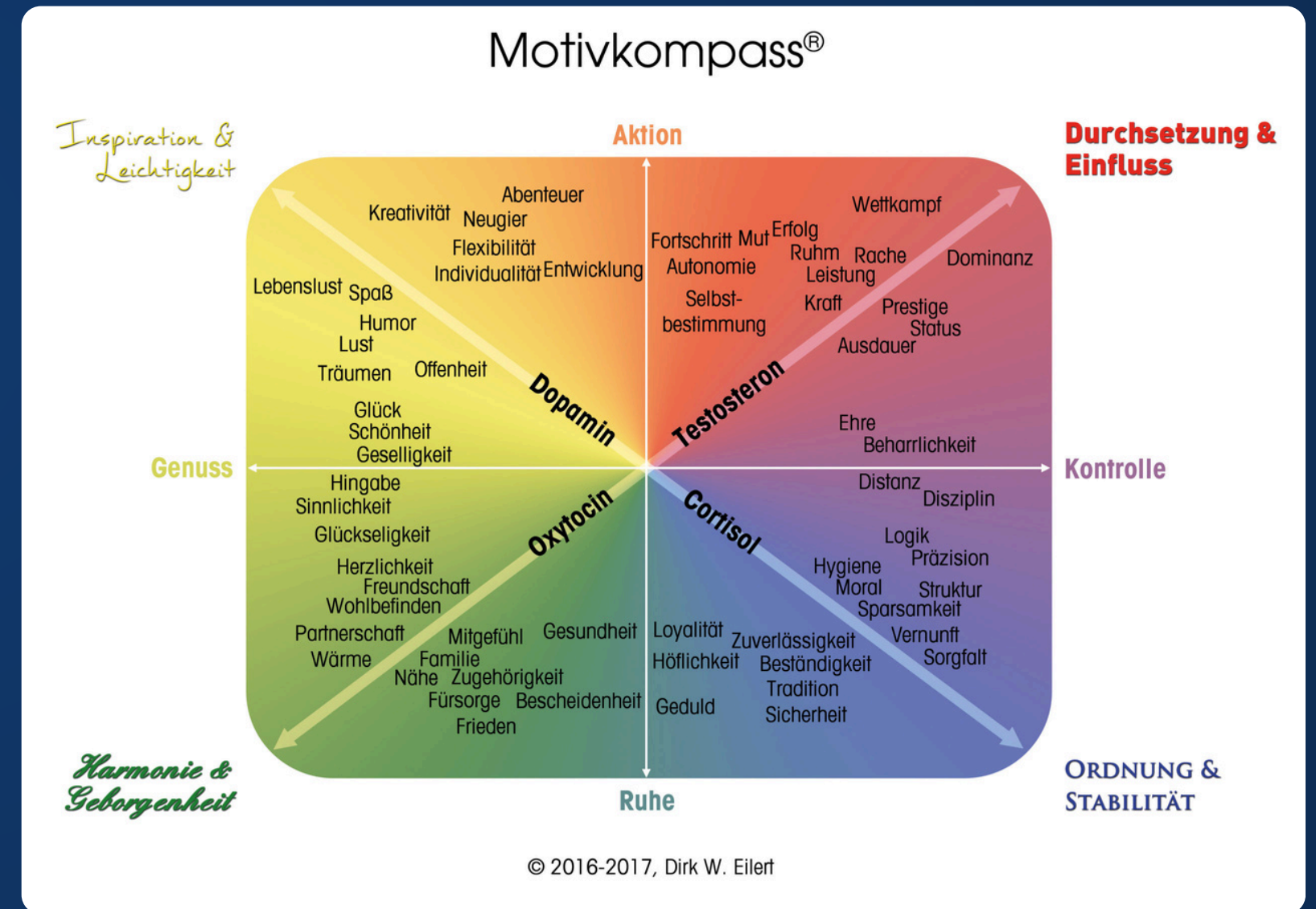
## Zielsetzung:

Das Ziel dieser Phase besteht darin, sich auf verschiedenen Ebenen so von anderen Marktteilnehmern zu differenzieren, dass dein Angebot stärker gewichtet wird, als der Komfort bei dem aktuellen Arbeitgeber zu bleiben.



# Möglichkeiten, zur Differenzierung

- Corporate Identity
- Bedeutung & Vision
- Blickwinkel
- Frequenz der Ansprache
- Kreativität
- Bewertungen
- Zielgruppenverständnis & Schmerzpunkte
- Gehaltsbausteine
- Arbeitgeberangebot
- Lebendige & Transparente Einblicke
- Diversifizierte Kanäle
- Bilder, Texte & Videos
- Website
- Content - Interaktionsmöglichkeiten
- Mitarbeiterstimmen



# *Was **genau** sollte ich tun?*

Schritt 1: Arbeitgeberangebot entwickeln

Schritt 2: Ehrliche Analyse der Recruiting Zahnräder

Schritt 3: Entscheiden, was vermarktet werden soll

Schritt 4: Kanäle, Formate, Plattformen für maximale Frequenz wählen

**AGENTUR KRÜGER**

*Und das aller Wichtigste...*

**AGENTUR KRÜGER**

*...nimm dir die Zeit UND MACH ES!\**

*\*mit uns*

**AGENTUR KRÜGER**

# Recruitingprozess - Phasenmodell

Wechselhürde  $\neq$  Benefit / Angebot



**Phase 1**

Differenzierungsphase



**Phase 2**

Identitätsphase



**Phase 3**

Dominanzphase

**AGENTUR KRÜGER**

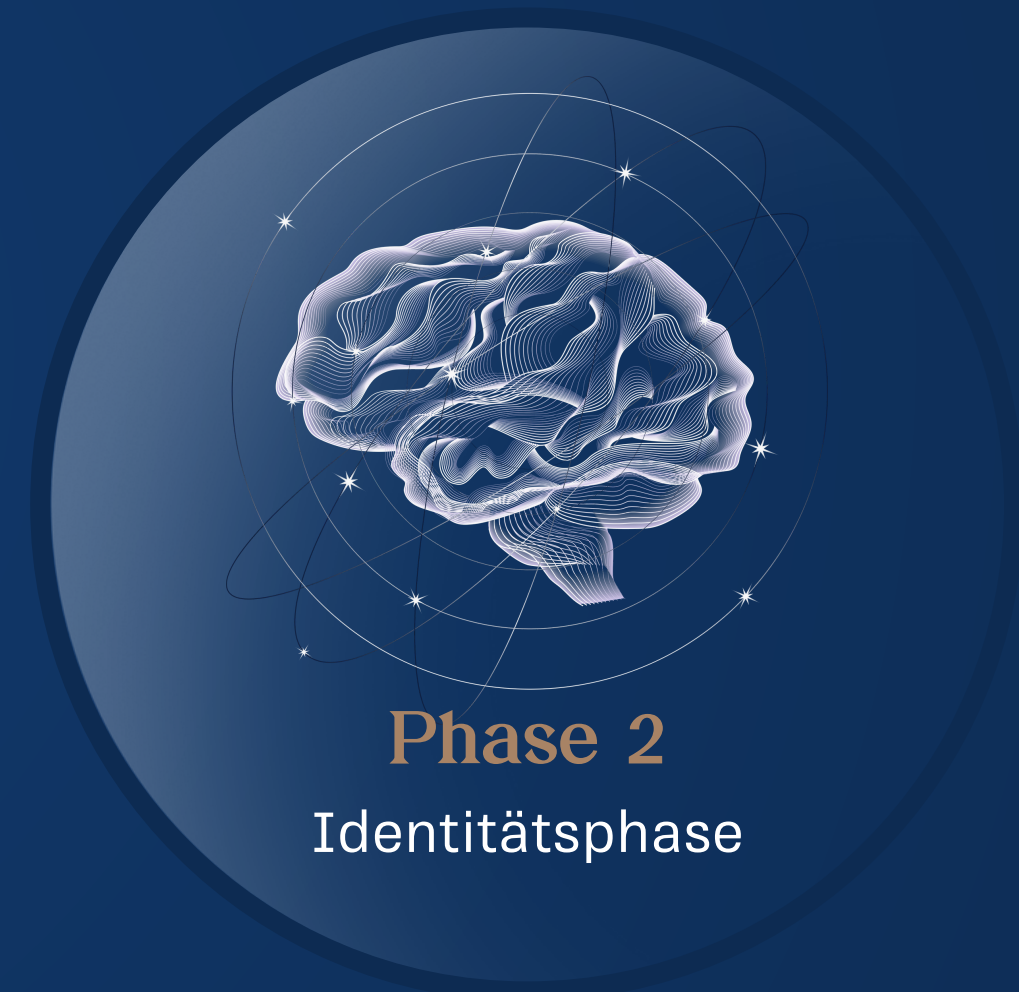
# Phase 2 - Die Identitätsphase

## Problemstellung:

In dieser Phase wendet sich das Blatt - du bist nun im Besitz der wichtigsten Ressource des Arbeitsmarkts. Du hast Fachkräfte. Fachkräfte, die die anderen Marktteilnehmer nun von dir haben wollen. Die Schwierigkeit dieser Phase liegt in der Bindung deiner Mitarbeiter und darin, dass das Angebot deiner Konkurrenz an deinen Mitarbeitern abprallt. Je größer deine Konkurrenz, desto schneller wird sie auch in Zukunft wachsen und desto mehr Ressourcen werden sie haben, um deine hart erkämpften Mitarbeiter abzuwerben.

## Zielsetzung:

Das Ziel dieser Phase besteht darin, eine Identität zu entwickeln, die so bindungsstark ist, dass Sie wie eine Festung fungiert. Du brauchst ein funktionierendes System, aus dem deine Mitarbeiter weder so richtig ausbrechen können noch wollen.



**Phase 2**  
Identitätsphase

# Möglichkeiten, *Identität* zu schaffen

Eine hohe Wechselhürde

Werte & Ziele

Vision & Mission

Kommunikationstools

Rituale

Lagerfeuermomente

Stabile & krisensichere Betriebswirtschaft

Karrierewege

Arbeitgeberangebot

Prozesse & Strukturen

Meetings

Teamausflüge

Klare Einstellungs- & Kündigungskriterien

Regeln & Workinghabbits

Systematisches Recruiting

Emotionen

Die Wahl haben

Innovation

Leadership

**AGENTUR KRÜGER**



# *Was genau sollte ich tun?*

Schritt 1: Erstelle eine Mindmap mit allen Ideen, um Bindung & Identität zu erzeugen

Schritt 2: Formuliere so viele Fragen wie du nur kannst

Schritt 3: Identifiziere Beispiele, die dort sind, wo du hin möchtest

Schritt 4: Frage JEDEN nach seinen Ideen & erstelle deine eigene Toolbox

**AGENTUR KRÜGER**

# Recruitingprozess - Phasenmodell

Wechselhürde  $\neq$  Benefit / Angebot



**Phase 1**

Differenzierungsphase



**Phase 2**

Identitätsphase



**Phase 3**

Dominanzphase

**AGENTUR KRÜGER**

# Phase 2 - Die Dominanzphase

## Problemstellung:

In dieser Phase ist es wichtiger denn je rationale Ansätze zu verfolgen. Um einen Markt oder eine Region zu dominieren, musst du die profitabelste Werbestrategie haben. Deine Recruiting Kennzahlen musst du in und auswendig kennen und deiner Strategie die Hebelkraft der emotionalen Experience hinzufügen. Wichtig ist, dass in dieser Phase die Luft sehr dünn ist. Du bist entweder Gewinner oder Mitläufer.

## Zielsetzung:

Ziel der Dominanzphase ist die Fähigkeit zu besitzen, das meiste Werbebudget ausgeben und die meisten Werbeplätze sichern zu können. In dieser Phase bietest du mit den Leadern der Branche um die kompetentesten Fachkräfte.



**AGENTUR KRÜGER**

*Das höchste Gebot **gewinnt!***



**AGENTUR KRÜGER**

*Das Flywheel für  
überdurchschnittlichen  
Praxiserfolg*



**AGENTUR KRÜGER**



AGENTUR KRÜGER

MARKETING & LEADERSHIP

*um 10:30 geht es weiter!*