

Stellen Sie nur noch Top-Performer ein

inklusive
Fallstudie

5

Wertvolle Praxistipps für die Besetzung von Fach- und Führungspositionen im Bau- & Energiesektor

Erfahren Sie hier, wie Sie trotz des aktuellen Fach- und Führungskräftemangels Ihre Unternehmensziele erreichen und erfolgreich wachsen.

Erreichen Sie Ihre Wachstumsziele durch gekonnte Personalgewinnung

Diese Einblicke richten sich an Inhaber & Geschäftsführer von **Unternehmen der Bau-, Energie- und Gebäudetechnikbranche**, die ...

- ab 2024 trotz Personalknappheit wachsen wollen.
- dem Fach- & Führungskräftemangel während der aktuellen Konzentrationsprozesse in der Branche trotzen möchten.
- verstehen, dass Recruiting Chefsache ist.
- das Risiko von Fehlbesetzungen minimieren möchten.
- nur noch Top-Performer einstellen wollen.

HTB-PERSONALBERATUNG

Sabine Wölfel



www.htb-personal.de
info@htb-personal.de
+49 (0)911 52999-59

Wer jetzt nichts ändert, wird abgehängt.

Liebe Leserin,
lieber Leser,

würde es Ihnen gefallen, wenn Sie Ihre Vakanzen innerhalb weniger Monate mit Top-Performern besetzen könnten?

Machen Sie das Thema Mitarbeiterrekrutierung mit all seinen Facetten zu Ihrer Priorität, um in den nächsten Monaten und Jahren zu wachsen.

Aus langjähriger Zusammenarbeit mit unseren Kunden der Bau- und Energiebranche ergibt sich folgendes Muster: Die erfolgreichsten und begehrtesten Unternehmen haben das Recruiting zur Chef-Sache gemacht.

Im Folgenden geben wir Ihnen fünf wertvolle Praxistipps für Ihre Strategie zur Rekrutierung.

Viel Spaß bei der Lektüre! Ich freue mich auf einen persönlichen Austausch.

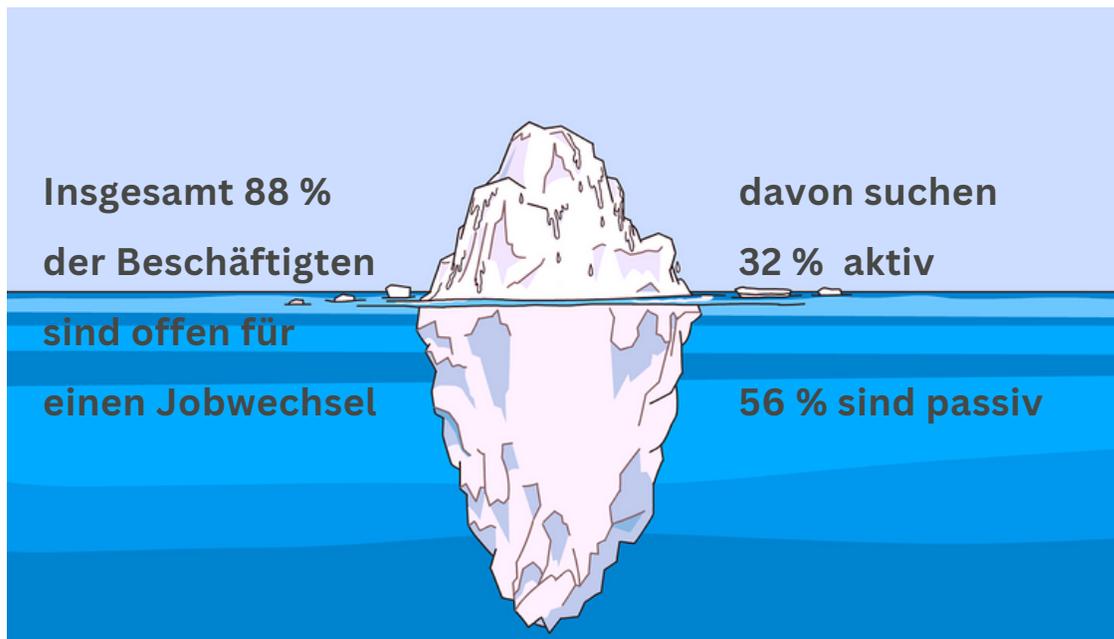
S. Wölfel

Sabine Wölfel

Geschäftsführerin
HTB-Personalberatung



Kann es sich Ihr Unternehmen leisten, dauerhaft auf über 50 % möglicher Bewerbungen zu verzichten?



Stellenausschreibungen, Anzeigen und Posts auf Social Media sprechen nur 32 % der wechselwilligen Beschäftigten an, die aktiv suchen. Der weitaus größere Anteil von 56 % ist passiv, nicht auf Stellenportalen unterwegs und nur durch gezielte Ansprache zu erreichen.

Welches Rezept haben Sie, um diese Herausforderung zu meistern?

Heben Sie jetzt den Schatz der passiv Wechselbereiten - den unsichtbaren Teil des Eisbergs.

Nutzen Sie die Direktansprache!

5 wertvolle Praxistipps für die Besetzung von Fach- und Führungspositionen



01 Aktive Ansprache passiver Bewerber

Keine oder ungeeignete Bewerbungen trotz monatelanger Bemühungen und gesteigerter Ausgaben für Werbung.

Nur durch gezielte Suche und aktive Ansprache sind gut qualifizierte, jedoch passive Kandidatinnen und Kandidaten erreichbar, denn die Gründe für eine **Wechselbereitschaft** sind vielschichtig.

Diese Methode des **Direct und Executive Search** erfordert Erfahrung, ein großes Netzwerk, Branchen- und Menschenkenntnis sowie einen Blick für wesentliche Qualifikationen und Soft-Skills. Eine spezialisierte Beratung kann Ihnen ergänzend bieten, was die eigene HR-Abteilung zeitlich oft an ihre Grenzen bringt.

Wenn Ihr Unternehmen den Veränderungswilligen interessante und realistische Entwicklungschancen in Aussicht stellen kann und es gelingt, diese zu erreichen, können Sie sich einen **entscheidenden Wettbewerbsvorteil** verschaffen. Personalberatungen sind darauf fokussiert, alle Wechselwilligen zu kontaktieren.

02 Fortschritte im Recruiting ohne Vergrößerung der HR-Abteilung

Sie haben die Personalabteilung verstärkt, um mehr geeignete Bewerber zu finden, aber die Resultate bleiben aus.

Um dem aktuellen Fach- und Führungskräftemangel wirklich zu trotzen, müssen Sie **neue Wege** gehen. Durch zusätzliche interne Teammitglieder werden ausgetretene Pfade nicht automatisch verlassen.

Bei Vakanzen, die **über 12 Wochen** nicht besetzt werden, besteht **akuter Handlungsbedarf** - speziell im Vertrieb bzw. bei Umsatzverantwortung. Personalberatungen kennen den Markt und geben **neuartige Impulse**, die Sie intern nicht abbilden können. Dies ist besonders wertvoll bei **Führungspositionen**, die verlässliche Diskretion erfordern sowie bei **neugeschaffenen Stellen**, mit denen Human Resources noch keine Erfahrung hat. Hierbei bietet die Kooperation mit einem auf Ihre Themenstellungen spezialisierter externen Consultant einen absoluten Mehrwert.

03 Höhere Erfolgsquote durch exklusive Suchmandate

Sie erhalten von Ihren Personalberatern, die auf Erfolgsbasis arbeiten, viele Kandidatenvorschläge, aber wirklich passende Bewerber sind selten dabei.

Gut ausgebildete Kandidatinnen und Kandidaten erwarten auf der Recruiterseite einen qualifizierten Ansprechpartner, zu dem sie Vertrauen aufbauen können. Ein Gegenüber, das ihre Zielmärkte kennt und mit dem sie **auf Augenhöhe** kommunizieren.

Berater, die erst bei Projektende honoriert werden, werden eher als „Verkäufer der vakanten Position“ wahrgenommen. Es werden häufig mehrere Consultants gleichzeitig beauftragt, wodurch es zu **Doppelansprachen** kommt. Dies hinterlässt beim Interessenten einen unprofessionellen Eindruck und schädigt das Vertrauen in Ihr Unternehmen. **Vertrauen ist jedoch für C-Level der entscheidende Faktor.**

Bei der exklusiven Zusammenarbeit mit einer Personalberatung profitieren Sie von deren Branchen-Knowhow, erprobten Prozessen, Reporting sowie Teilzahlung nach Projektfortschritt. So entsteht eine **beiderseitige Verpflichtung und Fokussierung** auf die zu besetzende Stelle. Dadurch wird Ihr Unternehmen am Bewerbermarkt als hochwertig wahrgenommen.

04

Realistische Erwartungen und marktfähige Jobangebote

Sie suchen perfekte Bewerber, die bereits alle gewünschten Fähigkeiten besitzen.

Ein marktfähiges und attraktives Jobangebot sollte so aussehen:

1. Realistische Erwartungen an Kandidaten

Die Suche nach dem 'Allroundtalent' macht erfolgreiches Recruiting in der heutigen Zeit nahezu unmöglich. Legen Sie Ihren Fokus darauf, Kandidaten mit Potenzial zu finden und weiterzuentwickeln.

2. Flexibilität

Gehen Sie auf die individuellen Bedürfnisse und Wünsche Ihrer Mitarbeitenden ein und fördern Sie eine moderne Arbeitskultur.

3. Innovation und eine wertschätzende Unternehmenskultur

Zeigen Sie, dass Sie eine sinnstiftende Tätigkeit bieten, bei der jeder seinen Wertbeitrag leisten kann. Dazu gehören neben finanziellen Aspekten Diversität, Nachhaltigkeit, Innovation sowie persönliche und fachliche Weiterentwicklung.



„Frau Wölfel geht den Search hochprofessionell und mit höchstem persönlichen Engagement an. Die Beschreibungen der Kandidaten sind treffend und die Zusammenarbeit ist sehr erfolgreich. Die richtigen Leute und Partner sind der wichtigste Punkt, um erfolgreich zu sein. Eine klare Empfehlung.“

David Pock, Leitung Vertrieb/Marketing, KWB Deutschland Energiesysteme GmbH

05

Kurze und zügige Einstellungsprozesse

Interessenten verlassen den laufenden Bewerbungsprozess vorzeitig oder treten die Stelle nicht an.

Der **Integrationsprozess** startet bereits vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrags. Halten Sie schon vor dem Eintrittsdatum regelmäßig Kontakt zu Ihren künftigen Mitarbeitenden, um diese an sich und Ihr Unternehmen zu binden.

Stellen Sie sicher, dass neue Führungskräfte beim **Onboarding** schnell mit der Organisation vertraut gemacht werden, alle Schnittstellen kennenlernen und dass gegenseitige Erwartungen regelmäßig abgeglichen werden. Ein eingerichteter Arbeitsplatz, ein durchdachter Einarbeitungsplan sowie der Mentor sollten am Starttag feststehen.

Fallstudie

Unser Auftraggeber, die BPG Building Partners Group GmbH, ist ein namhaftes Unternehmen aus der **Gerüstbau- und Baulogistikbranche** in Norddeutschland. Wir hatten den Auftrag, einen strategischen Geschäftsführer auf Gruppenebene für Hamburg zu finden.

Das Unternehmen expandiert stetig und suchte eine Persönlichkeit, die hervorragende Geschäftskontakte besitzt und damit den Umsatz in der Region intensivieren und die Unternehmensgruppe zum Marktführer seiner Sparte entwickeln sollte.



Die Herausforderung

Die Herausforderung bestand darin, trotz knapper Kandidatenlage, einen versierten Experten für die Baulogistik zu gewinnen - einen **Top-Performer**.

Zu den Anforderungen an den zukünftigen Stelleninhaber gehörten:

- Starke Führungspersönlichkeit mit mehrjähriger Erfahrung im Bereich Baulogistik
- Implementierung einer neuen Unternehmenskultur und Optimierung der Firmenstrukturen
- Fähigkeit zum ‚Trouble Shooting‘, Dienstleistungsmentalität und der Wille zu ausgeprägter Netzwerkarbeit

Die Lösung

Durch unsere vielfältigen und branchenspezifischen Kontakte sowie gezielte Direktansprache konnten wir BPG in nur wenigen Wochen drei passgenaue Kandidaten präsentieren, wovon einer letztendlich überzeugte und eingestellt wurde.

Schon an den ersten Arbeitstagen hat der neue Stelleninhaber ein Projekt im Wert von 2 Millionen Euro generiert, ein hochqualifiziertes Team zusammengestellt und hat mittlerweile die Probezeit erfolgreich bestanden.



"Eine professionelle Personalberatung wie HTB mit sehr gutem Matching, haben dazu geführt, dass innerhalb kurzer Zeit ein ausgewiesener Branchenexperte und Top Führungskraft bei uns ins Team gestoßen ist. Der Aufbau unseres Teams in Hamburg schreitet planmäßig voran und es herrscht eine hohe Zufriedenheit über die neuen Impulse und Strategien."

Jochen Hahn, Geschäftsführer, BPG Building Partners Group GmbH

Mit uns gewinnen Sie die Besten für Ihr Unternehmen



Wer ist HTB-Personalberatung?

Als kompetente Sparringspartner unterstützen wir Sie durch Personalgewinnung auf Spezialisten- und Managementebene und forcieren damit Ihr Unternehmenswachstum.

Sie sind bei uns gut aufgehoben in folgenden Segmenten:

- Bauleistungen, Bauelemente und Baustoffe
- Gebäudetechnik (Sanitär, Heizung, Klima, Lüftung, TGA, FM)
- Energietechnik (Netzwerktrassen, Fern-/Nahwärme)
- Baunahe Leistungen

als Industrie- und Handelspartner oder Dienstleistungsunternehmen.

Was macht HTB-Personalberatung?

Wir sorgen dafür, dass Top-Arbeitskräfte in allen Bereichen bei Ihnen die bestmögliche Position finden und Sie damit Ihr Unternehmen überdurchschnittlich voranbringen ...

... mit Hilfe der **DIREKTANSPRACHE**.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen!



UNSERE ZUSAMMENARBEIT

1

BEDARFSANALYSE, IDENTIFIZIERUNG UND ANSPRACHE

- Festlegung notwendiger und wünschenswerter Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrungen der Stelleninhaber*innen sowie entsprechender Rahmenbedingungen
- Kontaktaufnahme mit relevanten Zielpersonen durch HTB, Durchführung persönlicher Interviews zur Vorauswahl

2

BERATUNGSGESPRÄCHE UND BEWERBERAUSWAHL

- Feedback von HTB über Image/Marktposition Ihres Unternehmens sowie Gehaltsstruktur der Bewerber*innen
- Koordination der Vorstellungsgespräche durch HTB und gemeinsame Teilnahme mit anschließender Besprechung der Kandidateneinschätzung

3

VERTRAGSABSCHLUSS UND PROBEZEIT

- Auswahl des besten Bewerbers und Onboarding mit fachkundiger Begleitung durch HTB
- Einholung von Feedbacks durch HTB während und nach der Probezeit
- Zusammenarbeit bei weiteren Beratungs- und Coachingthemen

Ihre persönliche Recruitingstrategie:

Jetzt die BESTEN für Ihre offenen Stellen gewinnen



www.htb-personal.de
info@htb-personal.de
+49 (0)911 52999-59

HTB-PERSONALBERATUNG

Sabine Wölfel

Problemlöser
Experten
Ratgeber
Fokussiert
Erfahren
Kundenorientiert
Tiefschürfend



www.htb-personal.de