



## Happy New Year und Happy Lean Recruiting

Posted by René Anderegg on 02.01.2018

Seite - 1 -



**Vorab meine besten Wünsche zum Neuen Jahr – mögen Ihre Ziele und Projekte in Erfüllung gehen, sodass Sie sich gewiss sein können, einen wertvollen Beitrag für Ihre Firma oder Ihre Mitarbeitenden geleistet zu haben. Der Jahreswechsel ist bekanntlich auch die Zeit, um Vergangenes zu reflektieren und nach Neuem Ausschau zu halten. Gerne möchte ich Sie daher mit einem Blog-Artikel inspirieren, der Ihnen aufzeigt, warum ich LEAN RECRUITING als ‚das performanteste Bewerber-Management‘ bezeichne und wie Sie es im Neuen Jahr schaffen, Ihrem Unternehmen schneller qualifiziertere Mitarbeitende zuzuführen und damit die Wettbewerbsfähigkeit Ihrer Firma entscheidend zu steigern.**

## **Bewerbermanagement – für immer effizient und lean:**

LEAN RECRUITING ist aus dem Bedürfnis führender, wettbewerbsorientierter Unternehmungen entstanden, im Rahmen der Personalauswahl und Personalentwicklung nicht nur über die beste anforderungsbezogene [Potenzialanalyse](#) zu verfügen, sondern über ein Instrumentarium, das den gesamten Rekrutierungsprozess möglichst effizient und damit ‚lean‘ unterstützen würde.

Ein Bewerbermanagement also, das einfacher, schneller, besser und kostengünstiger sein sollte, als es das „klassische“ Recruiting sowie gängige Bewerbermanagement-Systeme zu leisten vermochten. Die Vorauswahl sollte denn auch soweit automatisiert erfolgen, damit HR Recruiter und zuständige Linienvorgesetzte möglichst wenig Zeit für administrative Tätigkeiten wie die Bewerberkorrespondenz oder das CV-Sichten aufwenden mussten. Kurz: Repetitive und rechnerische Arbeiten sollten wenn immer möglich dem Computer überlassen werden.

## **Anforderungs- und Potenzial-Check inklusive:**

Dazu bedurfte es an sich nur einer kleinen Änderung im klassischen Rekrutierungsprozess: Statt unzählige Bewerbungsschreiben und CVs von Bewerbern manuell zu sichten, sollten HR Recruiter bzw. die zuständigen Linienvorgesetzten sich lediglich noch mit den Besten befassen müssen, im Idealfall also mit noch 3-4 Bewerber-Dossiers der engeren Wahl. für die Personalentwicklung die beschreibenden Texte, Anregungen zur Optimierung und Verbesserung des eigenen Verhaltens im Hinblick auf die in Frage stehende Funktion in einem direkten Zusammenhang stehen.



## Happy New Year und Happy Lean Recruiting

Posted by René Anderegg on 02.01.2018

Seite - 2 -

Um die Besten einzugrenzen, werden in LEAN RECRUITING zwei vorausgeschaltete Filter genutzt: Zum einen stellenbezogene Fragenkataloge (eine Art „virtuelles Interview“, welches die Erfüllung der Grundvoraussetzungen der Stelle automatisiert überprüft), zum anderen die eingangs erwähnten, anforderungsbezogenen Potenzialanalysen, welche anschliessend das Erfolgspotenzial der Kandidaten evaluieren. Es kommt folglich nur im Rekrutierungsprozess weiter, wer beides erfüllt.

## Nur noch die Besten im Ranking bewerten:

Dieser vorgeschaltete Screening-Prozess, bei dem selbstverständlich auch Bewerbungsschreiben und CVs der Kandidaten eingefordert werden, resultiert im sogenannten Kandidaten-Ranking, wo alle Kandidaten in sortierter Reihenfolge mit den jeweiligen Resultaten gelistet werden.

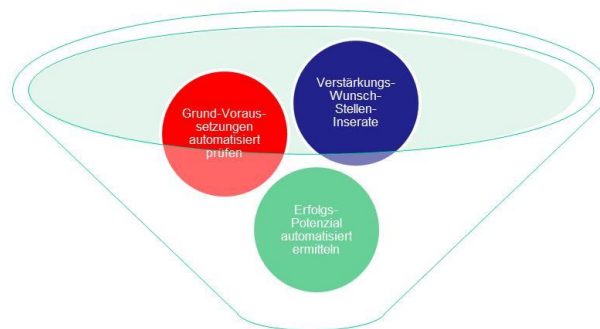
*Lean Recruiting Trichter: Monitoring = Prozesssteuerung mit Ranking*



Eignungsdiagnostik

HR Prozess-Optimierung

Unternehmensanalyse



**RANKING**

Automatische Sortierung

Fokus auf die Besten

(in Grün)

Die Besten können nun noch hinsichtlich der im virtuellen Interview gegebenen Antworten, bezüglich der hochgeladenen CV-Inhalte sowie bei Bedarf optional auch anhand von Video-Selfies zusätzlich bewertet werden. Danach erfolgt die Einladung zum First Call mit dem zuständigen Linienvorgesetzten.



## Happy New Year und Happy Lean Recruiting

Posted by René Anderegg on 02.01.2018

Seite - 3 -

### Zielgruppenspezifische statt Einheitsbrei-Inserate:

Bewusst sollten auch dort Abstriche gemacht werden, wo Nice-To-Have-Funktionalitäten nicht zwingend erforderlich sein oder gar Nachteile mit sich bringen würden. Beispielsweise im Bereich der Inseratgestaltung und -schaltung, welche nicht an irgendwelche Bewerberportale angebunden ist.

Die Erfahrung hat immer wieder gezeigt, dass Schnittstellen zu Job-Portalen eine attraktive Inseratgestaltung praktisch verunmöglichen, ja die Attraktivität der Inserate sogar stark beeinträchtigen – die diesbezüglichen Stellen-Inserate wirken meist wie alle anderen auch, weisen viel Text auf und sind langweilig, wenig Interesse weckend.

### Verstärkungswünsche wirken 2-4 Mal besser:

Mit den sog. ‚Verstärkungswunsch-Stelleninseraten‘ beschreibt LEAN RECRUITING daher einen eigenen, wirkungsvolleren Weg, der erfahrungsgemäss 2-4 Mal mehr Bewerbungen bringt. Interessierte Kandidaten also, welche im zielgruppenspezifischen Stelleninserat lediglich einen Link zu klicken brauchen, um mit der Beantwortung von Fragen zu erfahren, ob sie auf die ausgeschriebene Stelle passen.

Und das Entscheidende: Mit dem einen Klick startet der eigentliche LEAN RECRUITING-Prozess mit der automatisierten Bewerber-Korrespondenz und Kandidaten-Filterung.

*Lean Recruiting Trichter: Verstärkungswunsch-Stelleninserate wirken*



Eignungsdiagnostik

HR Prozess-Optimierung

Unternehmensanalyse





## Happy New Year und Happy Lean Recruiting

Posted by René Anderegg on 02.01.2018

Seite - 4 -

## LEAN RECRUITING versus „klassisches“ Recruiting:

- Zielgruppenspezifischer: 2-4 Mal mehr Bewerbungen bei Bedarf
- Besser: Qualifiziertere Kandidaten (Anforderungs- und Potenzial-Check)
- Einfacher: Bewerber-Kommunikation per Maus-Klick
- Effizienter: CV-Lesen + Interviews nur noch für die 3-4 Besten
- Schneller: 80% der Vakanzen können in 3 Wochen besetzt werden
- Günstiger: Kosteneinsparungen von 25-50%

## Key Performance Indikatoren zeigen klares Ergebnis:

Wenn Sie sich mit KPIs für das Human Resources schon befasst haben, dürften Sie auch Interesse an unseren diesbezüglichen Auswertungen zu den KPIs im Bewerbermanagement finden. Nachstehend ein kleiner, zusammenfassender Ausschnitt. Detaillierte Informationen [hier](#).

Rekrutierungsmethoden im Vergleich



Eignungsdiagnostik

HR Prozess-Optimierung

Unternehmensanalyse

## Lean Recruiting vs „Klassisch“ – klares Ergebnis



© HRM Tools GmbH 2017

HRM Tools GmbH - Instrumentarien und Software für die Eignungsdiagnostik und das HRM

1

Copyright © 2016+ HRM Tools GmbH. Alle Rechte vorbehalten.



## Happy New Year und Happy Lean Recruiting

Posted by René Anderegg on 02.01.2018

Seite - 5 -

### Nutzungsoptionen für jeden Bedarf:

Um den unterschiedlichen Nutzerbedürfnissen gerecht zu werden, wird LEAN RECRUITING heute in unterschiedlicher Form angeboten. Als [Punktesystem](#) für nur sporadische Nutzung oder auf [Lizenzbasis](#) für die regelmässige Besetzung aller Vakanzen. Ob durch Sie und Ihr Team als geschulte Anwender oder allenfalls in Kooperation mit uns als Ihrem LEAN RECRUITING Berater und Partner im [In-](#) oder [Outsourcing](#)-Mandatsauftrag – oder gar im Rahmen einer exklusiven Branchen-Lizenz. LEAN RECRUITING kennt keine Grenzen.

### Was Beteiligte über LEAN RECRUITING berichten:

Sie möchten vor einer Entscheidung gerne von Dritten wissen, was diese von LEAN RECRUITING halten? Wir haben Ihnen dazu nachfolgend einige Voten aus unterschiedlicher Perspektive zusammengestellt:

#### Kandidaten-Sicht:

„Die Stellenanzeige ist mir aufgefallen und hat mich angesprochen.“ „Die Fragen waren interessant und relevant ...“ „Nach wenigen Tagen erhielt ich eine Einladung, mich mit dem Vorgesetzten in Verbindung zu setzen.“ „Nach dem Gespräch mit dem Vorgesetzten, hatte ich auch Gelegenheit, die zukünftigen Arbeitskollegen kennen zu lernen.“ „Die Bearbeitung meiner Bewerbung war sehr schnell und unkompliziert.“

#### Vorgesetzten-Sicht:

„Mit dem HR Recruiter fasse ich die wichtigsten Anforderungen in Fragen, die alle beantworten müssen.“ „Die Stellenanzeige fällt auf jeden Fall auf und spricht die gesuchte Zielgruppe an.“ „Die Woche darauf erhalte ich bereits die ersten guten Bewerbungen zur Bewertung.“ „Die vergleichende Bewertung der Besten geht einfach und schnell.“ „Mit einem Klick, gehen die ersten Einladungen raus.“ „Alles geht deutlich schneller, als vorher.“

#### HR Recruiter-Sicht:

„Wenn es eine neue Vakanz gibt, schaue ich zuerst in der Talent-Pipeline nach, andernfalls erarbeite ich mit dem Vorgesetzten die anforderungsbezogenen Fragen, welche die Kandidaten beantworten müssen.“ „Ich wähle den passendsten Fragenkatalog für die Potenzialerhebung aus und erstelle die zielgruppenspezifische Stellenanzeige.“ „Ich überwache den Prozess im Monitoring, wo alle Bewerbungen zusammenlaufen, löse mit nur einem Klick Absagen aus oder schliesse die Vakanz.“

### Mehr über LEAN RECRUITING erfahren:

Seit 2011 unterstützt HRM Tools GmbH Kunden auf Projekt- oder Mandatsbasis dabei, mit dem LEAN RECRUITING Bewerbermanagement die besten Mitarbeitenden zu finden, automatisiert und eignungsdiagnostisch auszuwählen, weiterzuentwickeln und diese an sich zu binden. Wenn Sie mehr über LEAN RECRUITING wissen möchten, informieren Sie sich doch einfach auf unserer Webseite <http://leanrecruiting.ch> und lassen Sie uns gelegentlich einmal miteinander telefonieren.

Herzlichst, Ihr

Copyright © 2016+ HRM Tools GmbH. Alle Rechte vorbehalten.



## Happy New Year und Happy Lean Recruiting

---

Posted by René Anderegg on 02.01.2018

Seite - 6 -



René Anderegg  
lic.oec.HSG  
Experte für [Lean Recruiting](#),  
[Eignungsdiagnostik](#) und  
[HR-Prozessoptimierungen](#)  
Mobile +41 77 221 02 21