

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
	Literatur	2
2	Die Interviewpartner und ihre IT-Unternehmen	3
3	Never Change a Running System?	7
3.1	Allheilmittel Headhunter?	7
3.2	Warum arbeiten Sie mit Personalberatern?	9
3.3	Was erwarten Sie von der Zusammenarbeit mit Headhuntern?	10
	Literatur	13
4	The Perfect (Mis)Match	15
4.1	Typischer (Mis)Match bei der Bewerberauswahl	15
4.2	Der falsche Freund oder: „Sprechen wir vom selben Level?“	18
4.3	Welche Aussagekraft haben Stellenanzeigen?	19
4.4	Wie sieht der ideale Mitarbeiter aus?	22
4.4.1	Der Unternehmer im Unternehmen	22
4.4.2	Lieber angepasst als selbstbewusst?	22
4.4.3	Change Management erforderlich	23
4.5	„Magic Moment“: Die richtigen Leute zum richtigen Zeitpunkt finden!	24
	Literatur	26
5	Recruiting-Strategien von Start-ups	27
5.1	Was macht Start-ups so attraktiv?	27
5.1.1	Aufbau vor Struktur	27
5.1.2	Recruitment: Talentsuche mit Spaßfaktor	28

5.1.3	Social und Mobile Recruiting	28
5.1.4	Start-up-Recruiting ist Chefsache	29
5.2	Welche Recruiting-Strategien können wir von Start-ups übernehmen?	30
5.3	Warum sind Start-ups bei Bewerbern so beliebt?	34
	Literatur	38
6	Employer Branding für IT-Unternehmen	39
6.1	Employer Branding als wichtigster Trend	39
6.1.1	Unternehmen schummeln bei der Selbstdarstellung	40
6.1.2	Arbeitgeber müssen wahre Geschichten erzählen	41
6.1.3	Authentisch und professionell ist kein Widerspruch	41
6.2	Wie erweitern Sie Ihre Arbeitgeber-Attraktivität?	42
6.2.1	Image des Unternehmens	43
6.2.2	Mitarbeiter-Motivation durch soziales Engagement	45
6.2.3	Schrittweise zum attraktiven Arbeitgeber	45
6.2.4	Sie brauchen ein klares Profil	46
6.3	Ihre Mitarbeiter sind die besten Botschafter und Headhunter	48
6.3.1	Das Ambassador-Prinzip	48
6.3.2	Mitarbeiter werben Mitarbeiter	51
6.3.3	Software-gestützte Empfehlungen	51
6.3.4	Gute Mitarbeiter ziehen Bewerber an	52
6.4	Content Marketing im Recruiting	53
	Literatur	57
7	Was Mitarbeiter wirklich wollen: Die Hype-Strategie	59
7.1	Geben Sie Ihren Mitarbeitern größtmögliche Eigenverantwortung!	64
7.2	Kommunizieren Sie ehrlich und direkt!	69
7.3	Setzen Sie Ihre Mitarbeiter nach ihren individuellen Stärken und Vorlieben ein!	72
7.4	Machen Sie deutlich, wofür Ihr Unternehmen steht: Sie brauchen ein klares Profil!	82
7.5	Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter bei der Selbstverwirklichung!	87
7.6	Weg mit Bürokratie und Hierarchien!	93
	Literatur	98

8 Mitarbeiterbindung wirkt sich positiv auf den Unternehmenserfolg aus	99
8.1 Führungskräften fehlt es an Reflexionsbereitschaft	100
8.2 Starke Einbußen für die Wirtschaft	100
Literatur	100
9 Schlusswort: Quo vadis, HR? oder: Wie schaffe ich ein kulturbasiertes Recruiting?	101
9.1 Stellen Sie Herkömmliches mutig infrage – jedoch nicht gedankenlos alles!	101
9.2 Sie brauchen Management-Attention!	102
9.3 Reden Sie nicht nur über neue Prozesse – handeln Sie!	102
9.4 Wirken Sie als Vorbild!	103
9.5 HR-Modell „Dynamic Work System“	103