

# REMOTE RECRUITING:

**So stellen Sie  
weiterhin erfolgreich  
Top-Talente ein**

Michael Page



# Inhalt

## Remote Recruiting: So gelingt es in fünf Schritten



Vorwort



**Top-Talente** gewinnen



**Lebensläufe und Bewerbungsschreiben** beurteilen



Einsatz von **Videotechnologie** in Bewerbungsgesprächen



Machen Sie ein **gutes Angebot**, um Top-Talente zu binden



Erfolgreiches **Onboarding** aus dem Home Office



Setzen Sie auf die Unterstützung von **Michael Page**

Eine Vorwort von



**Julien Gibert**  
Senior Executive Director, Michael Page

**Nicolai Mikkelsen**  
Executive Director, Michael Page



Wir durchleben zweifellos äusserst schwierige Zeiten, in denen sich die Welt an die komplexen sozialen und wirtschaftlichen Gegebenheiten der COVID-19-Pandemie anpassen muss.

Rund um Ihre Einstellungsplanung kann zu diesem Zeitpunkt Unsicherheit herrschen. Wir von Michael Page sind jedoch fest überzeugt davon, dass die Rekrutierung von Top-Talenten weiterhin die beste Option ist, um Ihr Unternehmen und Ihr Wachstum zukunftssicher zu machen. Derzeit müssen die gängigen Verfahren zur Einstellung neuer Teammitglieder und vor allem die persönlichen Bewerbungsgespräche – wenn auch nur vorübergehend – rasch auf die aktuelle Lage abgestimmt werden, um der unbedingt einzuhaltenden Kontaktsperre nachzukommen.

**Wir möchten Sie dabei unterstützen, Ihr Unternehmen durch diese unsicheren Zeiten zu steuern. In unserem neuen eBook erfahren Sie daher, wie Sie einen effektiven Rekrutierungsprozess ortsunabhängig durchführen können.**

Michael Page hat die wichtigsten internen Funktionen bereits auf die neue Arbeitsweise abgestimmt. Für die reibungslose Fortsetzung unserer Tätigkeit arbeiten unsere Beschäftigten von zu Hause aus, unter Einsatz unserer verschiedenen digitalen Tools. Unsere Berater, die per E-Mail, Festnetz, Handy und Videokonferenz erreichbar sind, unterstützen Sie in allen Bereichen Ihres Personalbedarfs. Sie können uns auch mit einem [Klick auf diese Schaltfläche](#) um Rückruf bitten.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Angehörigen in dieser schwierigen Zeit aber vor allem eins: Bleiben Sie gesund!

Mit besten Grüßen,

Julien Gibert, Senior Executive Director &  
Nicolai Mikkelsen, Executive Director Michael Page Switzerland



# Virtuelle Rekrutierung

Entscheidend sind adäquate Technologie, angemessene Verfahren und Know-how

Der globale Gesundheitsnotstand hat in nur wenigen Wochen die Geschäftsprozesse weltweit grundlegend verändert. In dieser Krisensituation wird es in allen Bereichen der Wirtschaft von entscheidender Wichtigkeit sein, dass innovative Prozesse entwickelt und bestehende Ansätze neu ausgerichtet werden.

Obgleich zahlreiche Unternehmen über Notfallpläne für solche Situationen verfügen, gibt es selbstverständlich zahlreiche Unwägbarkeiten. Fachkräfte auf allen Ebenen müssen somit in der Praxis lernen, sich an die neuen Realitäten anzupassen.

Es sei jedoch daran erinnert, dass das Einstellungsverfahren bereits vor dem Virusausbruch grundlegenden Veränderungen unterlag und durch die Einführung neuer Technologien deutlich beschleunigt wurde. Michael Page hat beispielsweise in den letzten Jahren Videotechniken wie Skype sowie Microsoft Teams in das Bewerbungsverfahren eingebettet, um die Prozesse für Kunden und Bewerber zu beschleunigen.

**In diesem E-Book erläutern wir Ihnen den Ablauf der digitalen Rekrutierung Schritt für Schritt und stellen Ihnen hilfreiche Tipps und Empfehlungen unserer Berater zur Verfügung.**





## Top-Talente gewinnen

### Die Neuausrichtung Ihrer Rekrutierungsstrategien

Der globale Gesundheitsnotstand wird Veränderungen in vielen Kernbereichen des Rekrutierungsprozesses erforderlich machen. Eines bleibt jedoch grundlegend gleich: Ihre Unternehmensmarke ist ein erster wichtiger Schritt, um Top-Talente zu gewinnen.

Eine Vielzahl von Faktoren spielen eine Rolle, wenn eine Fachkraft erwägt, sich auf eine Stelle zu bewerben. Daher müssen Sie unbedingt sicherstellen, dass Sie die kontrollierbaren Aspekte in diesem Prozess effektiv steuern.

Denn die Einstellung von geeigneten Fachkräften beginnt lange vor dem Schalten einer Stellenanzeige: Am Anfang steht Ihr Employer Branding.



Es gibt fünf Merkmale, die Unternehmen für Top-Talente attraktiv machen: Kultur, Aufstiegsmöglichkeiten, Flexibilität, Vergütung und Zusatzleistungen sowie der Ruf des Unternehmens.

**Julien Gibert**, Senior Executive Director, **Michael Page**



Talente von heute gehen bei der Stellensuche sehr proaktiv vor und prüfen eingehend die verfügbaren Optionen. Vorbei sind die Zeiten, in denen bei der Auswahl von Stellenangeboten die Gehaltshöhe der alles entscheidende Faktor war. Mehr denn je suchen die besten Talente nach Unternehmen, die sie nicht nur bei der Erreichung ihrer Karriereziele unterstützen, sondern auch ihren persönlichen Werten und Überzeugungen entsprechen



## Prüfen Sie Ihre Employee Value Proposition (EVP)

Mit Ihrem Leistungsversprechen für Mitarbeiter (Employee Value Proposition, EVP) können Sie zeigen, warum Fachkräfte sich Ihrem Team anschliessen sollten. Ein wichtiger Ausgangspunkt bei der Entwicklung und Verbesserung Ihrer EVP besteht darin, die Botschaft, die Sie vermitteln wollen, und Ihre angestrebten Ziele zu identifizieren.

Wie gestaltet sich Ihre Unternehmenskultur?

Warum sind Beschäftigte gerne für Sie tätig?

Was können Sie in den Bereichen Zusatzleistungen, Flexibilität, Schulungen und Aufstiegsmöglichkeiten bieten?

Ihre EVP sollte individuell auf Ihr Unternehmen abgestimmt sein. Nur wenn das Leistungsversprechen die Tätigkeit in Ihrem Unternehmen wahrheitsgemäss widerspiegelt, werden Sie die geeigneten Talente für sich gewinnen können.



## **Fünf Wege, um Ihre Employer Brand attraktiver zu gestalten**

### **1 Legen Sie Aufgabenbereich, Zweck und Werte eindeutig fest**

Nehmen Sie sich die Zeit, eine Markenübersicht zu erstellen, die über die Werte und Ziele des Unternehmens informiert. Veranschaulichen Sie den Werdegang und die Kultur des Unternehmens und stellen Sie sicher, dass diese Informationen für Bewerber/innen verfügbar sind. Wenn Fachkräfte von Ihrer Vision, Ihrem Zweck und Ihren Werten überzeugt sind, werden sie Beschäftigungsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen als attraktiver beurteilen.

### **2 Informieren Sie über Zukunft und Ziele Ihres Unternehmens**

Unabhängig von dem aktuellen Stand Ihres Unternehmens und der Erreichung Ihrer Zielvorgaben können Sie Mitarbeiter für Ihr Unternehmen gewinnen, indem Sie transparent darüber kommunizieren, wie Sie Herausforderungen bewältigen und welche Zukunftsvision und Ziele Sie verfolgen.

### **3 Ihre externe Kommunikation sollte auch intern überzeugen**

Ihr Leistungsversprechen für Mitarbeiter wird wirkungslos bleiben, wenn die Unternehmenskultur, die Sie nach aussen hin präsentieren, Ihre aktuellen Beschäftigten nicht überzeugt. Sie sollten verdeutlichen, dass sich das Unternehmen gegenüber seinen Mitarbeitern verpflichtet hat und aktiv Veränderungen vornimmt, um ihr Wohlbefinden und Engagement auf allen Unternehmensebenen sicherzustellen.

### **4 Investieren Sie in erstklassige externe Touchpoints**

Für einen angemessenen Ton und die richtige Botschaft ist entscheidend, wie Personen mit Ihrer Website, den sozialen Medien, den Stellenanzeigen und selbst mit Ihren Bewerbungsgesprächen interagieren. Die besten Talente werden diese Interaktionen prüfen und den Arbeitsalltag in Ihrem Unternehmen danach beurteilen.

### **5 Fördern Sie eindeutige Leistungsversprechen**

Inwieweit beeinflusst Ihr Leistungsversprechen positiv den Verkauf Ihrer Produkte und Serviceleistungen? Entscheidend ist, dass Ihr Leistungsversprechen Ihr Verständnis für den Kunden durch klare Verkaufsargumente veranschaulicht. Die Qualität Ihres Leistungsversprechens und Ihres Angebots ist für die Attraktivität Ihres Unternehmens alles entscheidend.

## Ansprechende Stellenangebote verfassen

Um die besten Talente im aktuellen Markt anzuziehen, sollten Unternehmen auf Storytelling setzen. Arbeitgeber sollten sich davon verabschieden, nur die zu besetzende Stelle zu beschreiben. Vielmehr sollten Sie sich klar machen, wie wichtig es ist, dass Sie den neuen Mitarbeiter von Ihrer langfristigen Strategie überzeugen. Eine ansprechenden Stellenbeschreibung kann dabei eine wesentliche Schlüsselrolle spielen.



In vielen Märkten, in denen wir rekrutieren, fehlt es weiterhin deutlich an Kompetenzen und Talenten. Folglich müssen sich Ihre Marke, Ihre Stellenanzeige und -beschreibung deutlich von den anderen Optionen abheben, aus denen die Bewerber auswählen können.

**Nicolai Mikkelsen**, Executive Director, **Michael Page**

Eine gut formulierte Stellenanzeige ist Gold wert. Die Anzeige sollte lebendig und dynamisch verfasst sein, so dass sich potenzielle Kandidaten vorstellen können, für Ihr Unternehmen tätig zu werden, die Vorteile einer Bewerbung verstehen und wirklich von Unternehmenskultur und -zweck überzeugt sind.

### Beim Lesen einer Stellenbeschreibung interessieren sich die Bewerberinnen und Bewerber generell für folgende Aspekte:



In welchem **Bereich** ist das Unternehmen **tätig**?

Welchen **Zweck** und welche **Vision** verfolgt das Unternehmen?

**Was** will es erreichen und **wie**?

Wo befindet sich die Funktion oder das Unternehmen in Bezug auf die **gesetzten Ziele**?

Wie integriert sich die Funktion in diese **Vision**?

Wie wird die **Unternehmenskultur** dargestellt?

Sind in dem **Unternehmen Rollenmodelle** vorhanden?



## Lebensläufe und Bewerbungsschreiben beurteilen

### Verfügen Bewerber über die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen?

Bei jedem Einstellungsverfahren bilden die Lebensläufe und Bewerbungsschreiben Ihrer Bewerber die Grundlage für Ihre Auswahlliste und vermitteln Ihnen einen ersten Eindruck von der potenziellen neuen Fachkraft.

### Merkmale eines idealen Lebenslaufs

Bei der Besetzung einer Festanstellung sind folgende Punkte unbedingt zu beachten:



Ist der Lebenslauf der Bewerberin oder des Bewerbers lückenlos?



Ist Ihnen in jeder Anstellung ein Karrieresprung gelungen?

Gibt es Anzeichen von Stagnation in ihrem beruflichen Werdegang? Für eine Stelle mit Aufstiegschancen kann dies weniger von Vorteil sein, ausser es liegen triftige Gründe vor.



Der Lebenslauf muss entsprechend der Zielvorgabe für die Stelle geprüft werden. Wenn Sie beispielsweise eine Funktion mit Aufstiegsmöglichkeiten besetzen wollen und erwarten, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber eine schnelle Entwicklung verfolgt, sollten Sie das Augenmerk auf den bisherigen Werdegang legen.

**Julien Gibert**, Senior Executive Director, **Michael Page**

Neue Mitarbeiter, die über einzigartige Fähigkeiten verfügen, können die Beschäftigung für Ihr Unternehmen als Seitwärtsentwicklung erachten. Sie sollten sich daher auf Folgendes konzentrieren:



Welche **Erfahrungen** stellen die Bewerber in den Vordergrund?



Wenden sie die für Ihre Stelle erforderlichen **Fähigkeiten** aktiv an?



Seit wann sind sie an ihrem **aktuellen Arbeitsplatz** tätig?

Bei der Besetzung von befristeten Stellen können Unternehmen durch Lebensläufe entmutigt werden, in denen eine Vielzahl von Funktionen sowie kürzerer Arbeitsverträge aufgeführt werden. Für zeitlich begrenzte Jobangebote ist dies jedoch kein Negativfaktor. Vielmehr lässt ein lückenloser Wechsel von einem Arbeitsverhältnis zum nächsten darauf schliessen, dass die Bewerber in ihrer Funktion erfolgreich waren und aufgrund ihrer Kompetenzen direkt zu einem anderen Arbeitsplatz wechseln können.

Bitte denken Sie daran, dass der Lebenslauf einen ersten Eindruck von Bewerbern vermittelt, der im persönlichen Gespräch vertieft werden sollte.








## Gute Lebensläufe rasch identifizieren

Prüfen Sie bei der ersten Beurteilung eines Lebenslaufs mit der nachstehenden Checkliste, ob die Arbeitskraft die Anforderungen der zu besetzenden Stelle erfüllen könnte.

### Das sind die Basics:

Ein übersichtliches, ansprechendes Format	<input checked="" type="checkbox"/>
Übertragbare Fähigkeiten	<input checked="" type="checkbox"/>
Laufzeit der Arbeitsverträge	<input checked="" type="checkbox"/>
Wichtigste berufliche Erfolge	<input checked="" type="checkbox"/>
Vorerfahrungen in vergleichbaren Märkten	<input checked="" type="checkbox"/>
Berufliche Schulungen und Qualifikationen	<input checked="" type="checkbox"/>
Leistung gegenüber Zielwerten	<input checked="" type="checkbox"/>

### Finden Sie mehr heraus:

	Verfügen die Bewerber über Kernkompetenzen, die sie in dieser Funktion anwenden können?
	Haben die Bewerber vergleichbare Produkte, Systeme und Prozesse angewendet?
	Haben die Bewerber Veränderungen in anderen Firmen angestossen?
	Verfügen die Bewerber über einzigartige Fähigkeiten, die für Ihr Unternehmen wichtig sind?
	Waren die Bewerber für einen ähnlichen Kundenkreis tätig?
	Inwieweit sind die Bewerber für die Stelle qualifiziert?
	Waren die Bewerber in ihren vorhergehenden Funktionen erfolgreich?

## Einsatz von Videotechnologie in Bewerbungsgesprächen

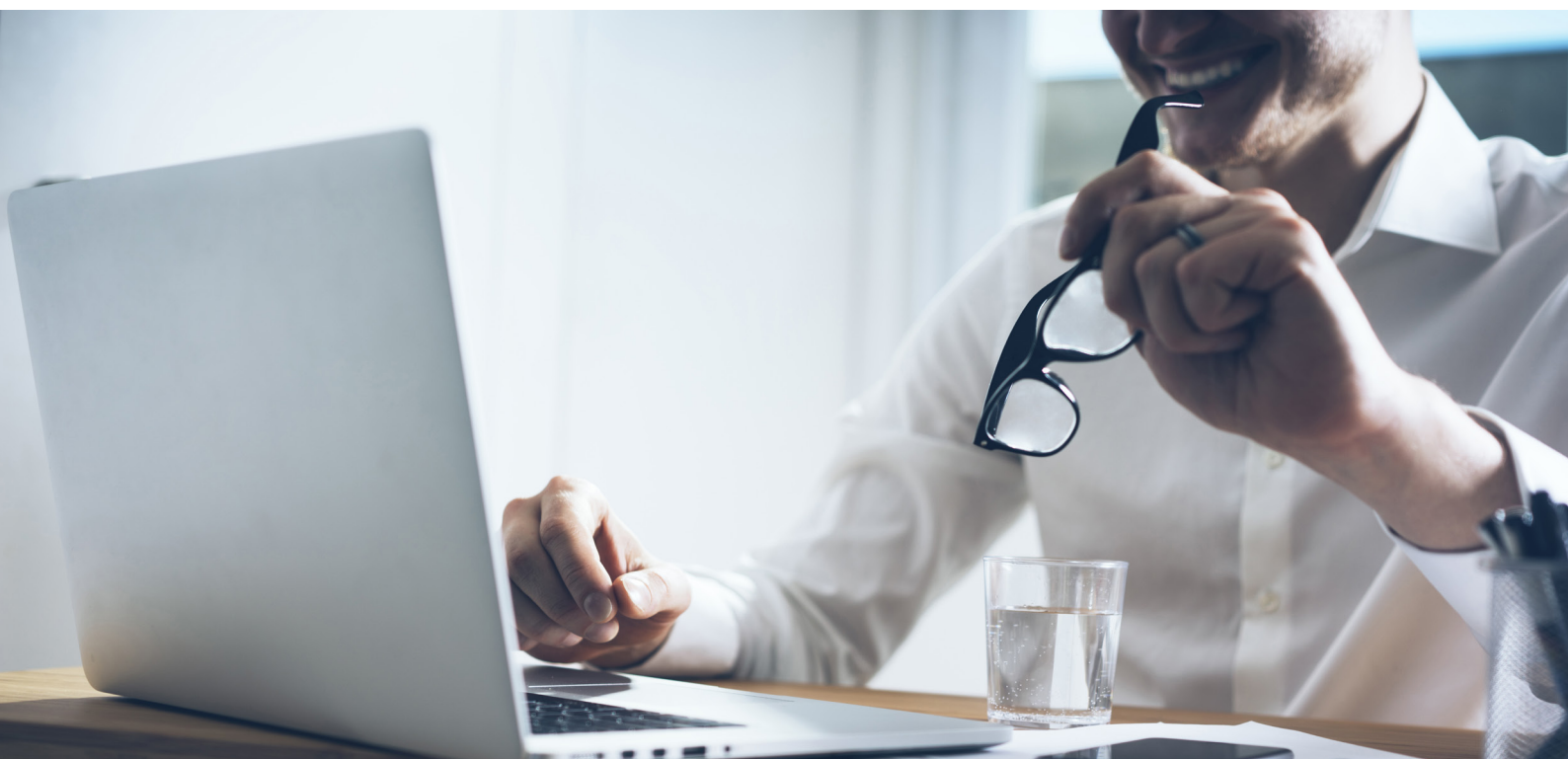
### Umstellung auf ortsunabhängige Kommunikation

Eine grundlegende Veränderung des Einstellungsverfahrens in Folge des globalen Gesundheitsnotstands ist die Umstellung auf Videotechnologien, um Bewerbungsgespräche zu führen. Michael Page führt seit vielen Jahren Interviews ortsunabhängig. Aufgrund der Empfehlung des Social Distancing müssen Bewerbungsgespräche nun in allen Phasen des Einstellungsprozesses digital geführt werden. Wie können Sie dies erfolgreich umsetzen?



#### Ihre technologischen Optionen ausweiten

Im Bereich Videokonferenzen sind eine Vielzahl von Tools wie Zoom, Skype und Microsoft Teams, um nur einige zu nennen, am Markt erhältlich. Anstatt sich für nur eine Plattform zu entscheiden, sollten Sie Zugriff auf möglichst viele Tools haben, da Bewerber nicht unbedingt alle dieselben Plattformen nutzen können. Falls Sie nicht bereits mit einem Anbieter für Videotechnik zusammenarbeiten, sollten Sie sich schnellstmöglich mit Ihrem IT-Team beraten. Nur so können Sie sicherstellen, dass die von Ihnen genutzten Plattformen mit Ihrer firmeninternen IT-Sicherheit kompatibel sind und für den Einsatz in Ihrem Remote-Cloud-System konfiguriert werden können.





### Anpassung der Gesprächsführung

Selbst sehr erfahrene Personalverantwortliche müssen ihre Gesprächsführung bei der Umstellung auf ein Remote-Modell neu ausrichten. Viele Lösungen für Videokonferenzen bieten zwar allgemein eine gute Bild- und Tonqualität. Das so geführte Gespräch wird jedoch nie vollständig einem Gespräch mit einer Person im gleichen Raum entsprechen, die beim Kennenlernen durch Gesichtsausdruck und Körpersprache reagiert. Bewerbungsgespräche per Video unterliegen Einschränkungen.

Erachten Sie diese jedoch nie als Hindernis! Wie bei einem persönlichen Treffen sollten Sie in dem Gespräch grundlegende Aspekte, wie die Beurteilung von Kompetenzen und Fragen nach Erfahrungen und Teamfähigkeit, abdecken können. Lassen Sie sich nicht davon abhalten, informelle Elemente in das Gespräch einfließen zu lassen, die Sie auch in einem persönlichen Gespräch als Eisbrecher nutzen würden. Nur so können Sie mehr über die Persönlichkeit des Bewerbers erfahren.



### Stellen Sie Fragen zur Arbeit im Home Office

Fragen Sie die Bewerber auch danach, wie sie sich fühlen würden, wenn sie vor allem zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses von zu Hause aus arbeiten müssten. Vielleicht können die Bewerber sogar Beispiele nennen, wie sie damit in ihrer aktuellen Funktion verfahren oder ob sie Erfahrung mit flexiblen oder dynamischen Arbeitszeiten bzw. mit Remote Working haben. Natürlich darf eine fehlende Erfahrung in diesem Bereich nie ein Grund dafür sein, eine Bewerberin oder einen Bewerber nicht einzustellen. Wichtig ist vielmehr, nachvollziehen zu können, wie ein potenzieller Mitarbeiter mit dieser Situation in seiner neuen Funktion umgehen würde.

## Die wichtigsten Tipps für Bewerbungsgespräche per Videokonferenz



### Energieversorgung, Internetverbindung und Ihr Endgerät

Es mag offensichtlich erscheinen, trotzdem: Wenn Sie einen Laptop nutzen, sollten Sie sicherstellen, dass er während des Gesprächs vollständig aufgeladen oder an das Stromnetz angeschlossen ist. Denn Sie wollen natürlich vermeiden, dass Ihre Verbindung mitten im Gespräch abbricht. Des Weiteren sollten Sie einen Ort wählen, an dem eine zuverlässige Internetverbindung verfügbar ist.

Anstatt Tablets und Mobiltelefone sollten möglichst Laptops und Desktop-PCs verwendet werden. Allerdings haben nicht alle Bewerber Zugang zu jeder Art von Technologie. Gegebenenfalls sollten Sie sich daher auf die Befragung mit einem kleineren Endgerät einstellen.



### Licht, Hintergrund und Bekleidung

Bitte richten Sie Ihre Räumlichkeit so ein, dass eine angenehme natürliche Lichtquelle verfügbar ist. Ist dies nicht möglich, sollten über und leicht hinter Ihrem Sitzplatz starke Lichtquellen vorhanden sein. Schatten sind zu vermeiden, da die Befragten Sie vielleicht nicht deutlich sehen können. Am besten geeignet ist ein schlichter, heller Hintergrund. Vermeiden Sie, vor Ihrer Lieblingstapete, Bücherregalen oder Postern zu sitzen. Und bitte verhalten Sie sich in dem Videogespräch wie bei einem persönlichen Bewerbungsgespräch. Achten Sie auf Ihre Kleidung. Sie sollten sich nicht nachlässig in T-Shirt und Jeans kleiden, nur weil Sie nicht im Büro sind. Ihr Aussehen sollte professionell wirken, so als würden Sie den Bewerbern direkt gegenüber sitzen.



### Ablenkungen

Bitte achten Sie darauf, dass Sie während des Gesprächs nicht durch etwas abgelenkt werden können. Wählen Sie ein ruhiges Zimmer und stellen Sie sicher, dass die Personen in Ihrem Haushalt wissen, dass sie Sie nicht unterbrechen dürfen.



### Kamera

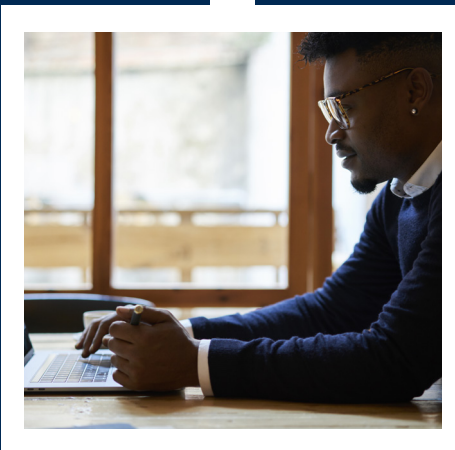
Vergewissern Sie sich, dass die Kamera auf die Höhe Ihrer Augen ausgerichtet ist. Bei einer zu hoch eingestellten Kamera bekommen Ihre Gesprächspartner nur die Oberseite Ihres Kopfes zu sehen. Ist die Kamera zu niedrig eingestellt, wirkt Ihr Gesicht verzerrt. Damit der Zuschauende Ihren Kopf und Ihre Schultern deutlich sehen kann, sollten Sie nicht zu nah oder zu weit von der Kamera entfernt sitzen. Vermeiden Sie bei dem Gespräch den Fehler, die Person auf dem Bildschirm anzuschauen. Wenn die Person zu Ihnen spricht, sollten Sie die Körpersignale erfassen. Beim Stellen von Fragen sollten Sie jedoch versuchen, direkt in die Kamera zu schauen.



### Sprechpausen einlegen

Beim Aufzeichnen von Gesprächen kommt es häufig zu Verzögerungen. Bitte warten Sie daher wie in Nachrichtensendungen einige Sekunden, bevor Sie auf eine Frage antworten. So können Sie die zeitliche Verzögerung überbrücken und verhindern, dass Sie Ihren Gesprächspartner aus Versehen mitten im Satz unterbrechen.

“ Seit der Empfehlung zum Social Distancing im März sind viele unserer Kunden dazu übergegangen, Videotools zur Fortsetzung ihrer Geschäftstätigkeit zu nutzen. Wir können Sie dabei insbesondere in den Phasen der Auswahl durch unsere Tools unterstützen. Einige Unternehmen haben dadurch sogar den Entscheidungsprozess beschleunigt.



“ Wir befinden uns in einer sehr ernstesten Situation. Für Unternehmen kann dies jedoch eine Gelegenheit sein, um den Einsatz von Technologien für heute und für die Zukunft voranzutreiben. Einige Firmen wenden diese Arbeitsweise seit Jahren an, denn: Dynamische Arbeitsprozesse ziehen dynamische Talente an.

**Julien Gibert**, Senior Executive Director, **Michael Page Switzerland**



# Machen Sie ein gutes Angebot, um Top-Talente zu binden

## Es geht um viel mehr als nur Geld

In einem verschärften Wettbewerb um Top-Talente sollten Sie die gewünschten Mitarbeiter durch ein starkes Angebot an Ihr Unternehmen binden. Was jedoch eine Person für ein grossartiges Angebot hält, kann eine andere Person unter Umständen nicht überzeugen. Dies erschwert den Wettbewerb um Top-Talente und zwar insbesondere in Märkten, in denen Mangel an kompetenten Fachkräften herrscht. Häufig werden dabei Gehalt und Zusatzleistungen gegeneinander abgewogen.

Begeisterung und eine positive Einstellung sind von entscheidender Wichtigkeit, wenn Sie ein Stellenangebot machen.

**Julien Gibert**, Senior Executive Director, **Michael Page**

### Vergütung

Sagt Ihnen ein Bewerber zu, so müssen Sie unbedingt in Erfahrung bringen, wie seine Fähigkeiten und Erfahrungen generell am Markt vergütet werden. Die wenigsten Bewerber nehmen ein Angebot einzig aufgrund der Gehaltshöhe an. Ihre Anforderungen richten sich vielmehr danach, in welcher Lebensphase sie sich aktuell befinden und nach anderen persönlichen Umständen. Bieten Sie jedoch zunächst eine zu niedrige Vergütung an, laufen Sie Gefahr, den Bewerber an ein Konkurrenzunternehmen zu verlieren. In unseren umfassenden [Gehaltsstudien](#) finden Sie weitere Einzelheiten zu den Gehältern, die für Schlüsselpositionen in unseren Sektoren im Schnitt gezahlt werden.

### Zusatzleistungen

Wichtig für ein attraktives Stellenangebot sind die Zusatzleistungen, die neben dem Gehalt hervorzuheben sind. Dies ist vor allem der Fall, wenn eine umfassende Liste mit den wichtigsten Leistungen und einzigartigen Zusatzleistungen vorliegt. Unter anderem gehören dazu eine dynamische und flexible Arbeitspolitik, Urlaubstage an Geburtstagen oder eine private Krankenversicherung. Unter den aktuellen Umständen sollten Sie diese Leistungen im Hinblick auf die Tatsache prüfen, dass die Funktion möglicherweise über viele Wochen oder Monate von zu Hause aus ausgeübt werden muss. Einige dieser Leistungen können zum Tragen kommen, wenn die staatlichen Beschränkungen aufgehoben werden und die Erwerbsbevölkerung in ihre Büros zurückkehrt und wieder pendelt.

## Ein grossartiges Angebot unterbreiten: In vier Schritten

### 1 Zusammenfassen

Nachdem Sie entschieden haben, dass Sie die Stelle mit einer bestimmten Person besetzen möchten, erläutern Sie zusammenfassend, warum die Person Ihr bevorzugter Bewerber ist. Erläutern Sie auch, warum die Funktion die Anforderungen des Bewerbers erfüllt. Erklären Sie mit Nachdruck, warum Ihre Stelle für die Person genau richtig ist.

### 2 Rückmeldung

Nach Ihrer Zusammenfassung fordern Sie die Bewerber auf, Ihnen eine Rückmeldung zu dem Einstellungsverfahren und ihrer Erfahrung mit dem Unternehmen zu geben. Vergewissern Sie sich, dass ihre Anfangsgründe für den Jobwechsel weiter gegeben sind und dass die Stelle ihren Anforderungen entspricht.

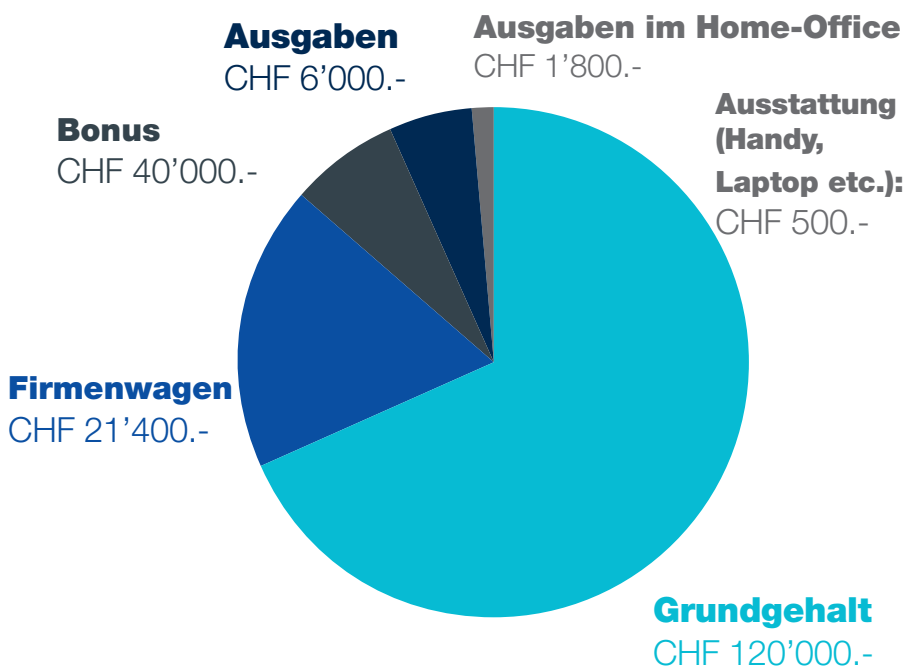
### 3 Im Detail

Besprechen Sie das Stellenangebot danach im Detail. Dazu gehören die Funktion und die Zuständigkeiten, die Berichtsstruktur und wie die Arbeitskraft direkt zu den Gesamtzielen des Unternehmens beitragen wird.

### 4 Vergütung

Zu guter Letzt sollten Sie den Kandidaten über das gesamte Gehalts- und Leistungspaket, einschliesslich Grundgehalt und Geldwert der angebotenen Leistungen, informieren. Stellen Sie, soweit möglich, den Gesamtwert bildlich dar, anstatt den Fokus ausschliesslich auf das Grundgehalt zu richten.

#### Jahresgehalt und Vergütungspaket eines Area Sales Managers 189'700.-



Die erfolgreichsten Unternehmen, mit denen ich arbeite, bieten ein Tortendiagramm an, das eine Aufschlüsselung des monetären Wertes jedes Angebots zeigt. Dies zeigt den Kandidaten, wie hoch sie geschätzt werden, da die Investition deutlich höher ist als ihr Grundgehalt.

**Nicolai Mikkelsen**  
Executive Director,  
**Michael Page**



## 5 Schritte für erfolgreiches Onboarding aus dem Home-Office



### Schritt 1: Willkommensmail senden

Dieser Schritt kann leicht übersehen werden, ist jedoch wichtig, wenn Sie jemanden aus der Ferne onboarden. Im Mittelpunkt steht die Frage: Was soll Ihr neuer Mitarbeiter an den ersten Tagen tun? Schicken Sie eine bis zwei Wochen vor Antreten Ihres neuen Mitarbeiters eine Willkommensmail mit einem Plan für die ersten Tage. Strukturieren Sie ihn gut und teilen Sie Aufgaben, Telefonate und weiteres klar auf verschiedene Tage und Uhrzeiten auf. Dies gibt dem neuen Mitarbeiter Klarheit darüber, was von ihm zu Beginn seiner Beschäftigung erwartet wird.

Die E-Mail sollte ausserdem Details zu einem Hauptansprechpartner, dem Vorgesetzten und der Personalabteilung enthalten, damit der Starter weiss, an wen er sich mit etwaigen Fragen richten kann. Senden Sie ihm auch Ihr Unternehmenshandbuch oder stellen Sie Links zu Videos und Schlüsselbereichen Ihres Unternehmens bereit, die sich direkt auf die Rolle des neuen Mitarbeiters beziehen. Falls Sie eine digitale Lernplattform haben, sollten Sie sie ebenfalls in der E-Mail nennen. Und weisen Sie dem Neuankömmling wenn möglich einen Mentor oder Buddy zu, welcher ihn beim Onboarding unterstützt.

Mentoren bieten nicht nur eine Fülle von Kenntnissen, sondern können auch eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung des persönlichen und beruflichen Wachstums eines neuen Starters spielen. Während die direkten Arbeitskollegen dem neuen Teammitglied dabei helfen, sich in der neuen Umgebung zurechtzufinden, stehen Mentoren bei schnellen, alltäglichen Fragen zur Verfügung. All diese Tipps helfen neuen Mitarbeitern, sich mit Kultur, Vision und Werten Ihres Unternehmens vertraut zu machen.



### Schritt 2: Technik einrichten

Stellen Sie nach Verschicken der Willkommensmail sicher, dass Ihr neuer Mitarbeiter für die Remote-Arbeit eingerichtet ist. Werden Sie ihm einen Arbeitslaptop und ein Diensthandy zur Verfügung stellen oder muss sich der neue Mitarbeiter selbst darum kümmern? Es ist wichtig, diese Details von Anfang an klar mitzuteilen.

Sie sollten auch sicherstellen, dass er über einen geeigneten Arbeitsbereich und Zugang zu einer zuverlässigen Internetverbindung verfügt. Teilen Sie dem neuen Teammitglied einen Kontakt zu Ihrer IT-Abteilung mit, damit ihm zu Beginn des Onboarding-Prozesses Unterstützung geboten wird. Schliesslich ist die Unternehmenssicherheit eine Notwendigkeit. Stellen Sie daher sicher, dass der neue Starter Ihre IT-Richtlinien kennt und sich über ein gesichertes VPN-Netzwerk anmeldet.



### Schritt 3: Offene Kommunikation sicherstellen

Einige Neueinsteiger arbeiten möglicherweise alleine in ihrer Umgebung und fühlen sich ohne regelmäßige Kommunikation abgeschottet. Dies ist besonders relevant, da es unwahrscheinlich ist, dass der neue Mitarbeiter die Kollegen persönlich getroffen hat, außer vielleicht während des Einstellungsprozesses. Deshalb ist es wichtig, in den ersten Tagen eine Reihe von Videoanrufen mit Stakeholdern des Unternehmens einzurichten, da eine "persönliche" Vorstellung das Gefühl der Isolation verringert und Vertrauen schafft.

Es gibt eine Reihe guter Tools wie Microsoft Teams, Zoom und Skype, um Videokonferenzen durchzuführen. Dies wird dem neuen Starter helfen, besser zu verstehen, wie seine Rolle in die umfassendere Geschäftsstrategie passt, und es hilft ihm auch, engere Beziehungen aufzubauen. Seien Sie inklusiv und richten Sie ein virtuelles Meeting ein, bei dem der neue Starter in einer Gruppenumgebung im Team willkommen geheißen wird und lassen Sie ihn wissen, dass sein Mentor/Ansprechpartner da ist, um zu helfen, wann immer er es benötigt.



### Schritt 4: Regelmäßige Catch-ups planen

Es ist immer empfehlenswert, sich regelmäßig mit einem neuen Starter auszutauschen. Dies ist jedoch umso wichtiger, wenn Sie jemanden aus dem Home Office heraus onboarden. In den ersten Wochen ist ein wöchentliches 1:1-Gespräch ein absolutes Muss. Die Häufigkeit können Sie bei Bedarf in den darauffolgenden Wochen reduzieren, je nachdem inwieweit der neue Mitarbeiter direkt mit Kollegen im Austausch steht und weitere Kommunikationswege über Projekte und Prioritäten etabliert. Ergänzen Sie Ihre Videoanrufe oder Telefonate mit klaren Action Points per E-Mail - dies gibt auch Ihnen eine Grundlage, auf die Sie beim nächsten Gespräch zurückgreifen können.



### Schritt 5: Feedback geben

Obwohl dies ein einzigartiges Szenario ist, erfüllt die Probezeit immer noch ihre Funktion, nämlich dass beide Seiten entscheiden können, ob die Rolle gut passt und der neue Starter die Erwartungen erfüllt. Es ist jedoch klar, dass Sie möglicherweise einige Erwartungen herunterschrauben müssen, da der Remote-Start ungewöhnlich ist und das Training im Home Office möglicherweise erschwert wird. Geben Sie dem Neustarter auch die Möglichkeit, selbst Feedback zum Onboarding-Programm zu äussern. Schliesslich können auch Sie als Arbeitgeber von dieser vermutlich neuartigen Situation lernen.

In diesen unsicheren Zeiten ist es wichtig, dass Sie Ihrem neuen Mitarbeiter angemessenes Coaching, persönliche Unterstützung und konstruktive Anleitungen bieten. Falls Sie ein Talent-Development-Team in Ihrem Unternehmen haben, sollten Sie dieses ausserdem bitten, Trainings mit dem neuen Mitarbeiter durchzuführen oder den Fortschritt auf digitalen Lernplattformen nachzuverfolgen.



## Die Vorteile einer Zusammenarbeit mit Michael Page

In dieser sich stetig verändernden Unternehmenslandschaft wenden wir einen flexiblen Ansatz zur Personalbeschaffung an, um den Anforderungen und Erwartungen innovativer Fachkräfte bestmöglich zu entsprechen. Dank unseres Netzwerks, dem über 100 Beraterinnen und Berater an 3 Standorten in der Schweiz für über 10 Fachgebiete angehören, erbringen wir für unsere Kunden lokale und spezialisierte Serviceleistungen.

Wir sind seit über 40 Jahren für Sie tätig und dank unseres Zugriffs auf exklusive Marktdaten können sowohl wir selbst als auch unsere Kunden die Einstellungsstrategien mit höchster Effizienz umsetzen. Dank unserer etablierten Marktpräsenz haben wir zudem Zugang zu den verschiedensten Arten von Online-Werbung, wobei ein starker Fokus auf Diversität und Integration liegt. Unser Ziel ist der Aufbau solider und dauerhafter Partnerschaften mit unseren Kunden, um ihren Unternehmenserfolg voranzutreiben und Fachkräfte dabei zu unterstützen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.



### Führende Rekrutierungstechnologie

- 1 Wir garantieren die Visibilität der freien Stellen unserer Kunden und gewährleisten, dass Top-Talente darauf aufmerksam werden.
- 2 Wir reagieren schnell und gewährleisten eine hohe Qualität unserer Bewerber.
- 3 Beim Schalten von Stellenanzeigen und der Kontaktaufnahme mit Kandidaten sind wir der Konkurrenz immer einen Schritt voraus.

### Einzigartige Marktdaten

- 1 Wir haben Zugang zu detaillierten Gehaltsangaben, indem wir die ausgeschriebenen Stellenangebote nach Standort prüfen und mit den verfügbaren Tarifen vergleichen.
- 2 Wir haben Einblick in den aktiven Bewerbermarkt und können diesen mit der Nachfrage nach Werbung auf Gesamtebene und auf Ebene der Stellenbezeichnungen vergleichen, wobei Gehälter und Standorte angezeigt werden.
- 3 Wir stellen Marktanalysen für interne Strategien und zur Wertsteigerung unseres Kundenangebots bereit.



## So erreichen Sie uns

Da Sie und Ihr Unternehmen sich an die Realitäten des globalen Gesundheitsnotstands anpassen, möchten wir Sie auf jede mögliche Weise unterstützen. Unsere Berater stehen Ihnen per E-Mail, Festnetz, Mobilgerät und Video zur Verfügung, um Sie bei allen Ihren Rekrutierungsanforderungen zu unterstützen. Für ein erstes vertrauliches Gespräch kontaktieren Sie Ihr lokales Michael Page Büro, um mit einem spezialisierten Personalberater für Ihre Division, Branche und Region zu sprechen.

Haben Sie Personalbedarf? Dann kontaktieren Sie uns noch heute!

[Banking & Financial Services](#)

[Commodity Trading](#)

[Engineering](#)

[Finance & Accounting](#)

[Healthcare & Life Sciences](#)

[Human Resources](#)

[Information Technology](#)

[Interim Management](#)

[Legal & Compliance](#)

[Procurement & Supply Chain](#)

[Property & Construction](#)

[Sales & Marketing](#)

[Tax & Treasury](#)

**Rückruf  
anfordern**

