

## Top Talente finden und binden – Optimale Bedingungen in der Greater Zurich Area

Von Heike Anna Krüger, Managing Director der  
OpenPloyer GmbH



Die besten, d.h. zum Unternehmen passende, loyale und leistungserbringende Mitarbeitenden und Führungskräfte zeitgerecht zu finden, ist ein Schlüssel zum Geschäftserfolg. Innovation beginnt immer mit den richtigen Leuten. Die Verfügbarkeit von Spitzenkräften ist im Wirtschaftsraum Zürich hoch, die Auswahl an guten Unternehmen jedoch ebenso.

Vorteile der Schweiz und insbesondere der Greater Zurich Area für Arbeitgebende und Arbeitnehmende sind bekannt und unübertroffen: hochqualifizierte, motivierte, leistungsbereite, flexible Arbeitskräften aller Funktionen und Branchen, ein gering reglementierter Arbeitsmarkt, liberalisiertes Arbeitsrecht mit kurzen Kündigungsfristen, durch Mehrsprachigkeit internationaler Mindset, diverse Kulturen arbeiten produktiv zusammen, schlanke Verwaltung, ausgezeichnete Service Public, kurze Arbeitswege (selbst zum Kunden z.B. im Consulting) Nähe zum Flughafen und zu Naherholungsgebieten, breites Angebot an attraktiven Freizeitmöglichkeiten, Austausch mit Expatriats. Um nur einige zu nennen. Hervorragende Rahmenbedingungen sind also gegeben.

Gerade internationale Unternehmen, die sich in der GZA als Wirtschaftsraum Nummer eins ansiedeln, sind, um ihr Wachstum voranbringen zu können, von Anfang an auf die optimale Besetzung offener Stellen angewiesen. Vor allem stark wachsende Unternehmen leiden, wenn sie nicht schnell genug geeignete Mitarbeiter finden und einstellen können, um ihr weiteres Wachstum und Wettbewerbsvorteile zu gewährleisten.

«Eine durchdachte HR-Strategie ermöglicht es, schneller auf plötzliche Marktveränderungen zu reagieren.»

Mit dem Wachstum und den damit einhergehenden Veränderungen in einem Unternehmen verändern sich auch die Anforderungen an den Einstellungs- und On-Boarding-Prozess. Die Optimierung des Rekrutierungsprozesses erhöht nicht nur die Prozessqualität, sondern spart bis zu 65 % Kosten, bis zu 35 % Zeit, und steigert zudem die Zufriedenheit der Linienmanager und die positiven Erfahrungen des Bewerbers um bis zu 80 %. Auf diese Weise hilft die prozessoptimierte Rekrutierung bei der Etablierung einer starken Talentmarke und gewährleistet ein reges Bewerberinteresse, was sich zum Aufbau von Talentpools nutzen lässt.

Eine durchdachte HR-Strategie ermöglicht es, schneller auf plötzliche Marktveränderungen zu reagieren und wirkungsvolles Personalmarketing zu betreiben, ohne dass dadurch zusätzliche Kosten entstehen. Die Kernprozesse bleiben vollständig innerhalb des Unternehmens. Wenn das erforderliche Einstellungsvolumen die eigenen Kapazitäten zur zeitnahen Rekrutierung von (Spitzen)Kandidaten übersteigt, bieten Managed Services Providers (MSP) oder das temporäre Outsourcen (RPO) von Rekrutierungsaufgaben eine schnelle und effiziente Lösung in Engpasssituationen.

Es wäre fahrlässig, Kandidaten während des Rekrutierungsprozesses aufgrund von langen Reaktionszeiten, unbefriedigenden Bewerbungsgesprächen oder fehlendem Feedback zu verlieren. Der gute Ruf eines Unternehmens steht dabei auf dem Spiel. Die Bewerber, die nicht eingestellt wurden (oder aufgrund des trägen Prozesses nicht mehr eingestellt werden wollen!), haben auch eine Meinung, und die werden sie wahrscheinlich gegenüber Freunden, auf sozialen Netzwerken oder Arbeitgeberbewertungs-Portalen kundtun. Die Personalabteilung fungiert als Markenbotschafter ihres Unternehmens, genauso wie Vorgesetzte, Top Management und (zukünftige) Mitarbeiter. Nur wenn alle am Rekrutierungsprozess Beteiligten sich dessen bewusst sind und an einem Strang ziehen, kann Personalauswahl quantitativ und qualitativ erfolgreich sein.

Zusätzlich zur businesskritischen Wichtigkeit Top Talente bedarfsgerecht und schnell zu finden sowie optimiert einzustellen und einzuarbeiten, ist es ebenfalls essentiell die Leistungsträger auch zu halten. Dem Aspekt der Mitarbeiterbindung wird neben den im Vordergrund stehenden Rekrutierungsbemühungen oft zu wenig Beachtung geschenkt. Die Berufswelt und die Ansprüche der Belegschaft (generationsübergreifend, nicht nur GenY!) ändern sich rasant, Arbeit und Leben wachsen zusammen. Die Greater Zurich Area bietet auch hierzu beste Bedingungen. Die oben beschriebenen Vorteile der Region für Arbeitnehmende in Kombination mit New/Smart

Work, Home Office, flexiblen Arbeitsmodellen wie Job Sharing, Job Enrichment usw. bieten einen Talent-Hub erster Güte. Im Zeitalter von Arbeit 4.0 und Digitaler Revolution sind Wissensarbeiter nicht bereit sich in starre unflexible Arbeitsorganisationen und überholte Arbeitszeitmodelle pressen zu lassen. Sie brauchen Wahlfreiheit, um zu entscheiden wann und wo sie optimale Leistungen erzielen, anstatt ständiger physischer Präsenz am Arbeitsort.

Personalmarketing, Recruiting, HR-Prozesse und Geschäftsstrategie müssen aufeinander eingestellt und nicht als voneinander unabhängig agierend verstanden werden. Hier sind u.a. die Stichworte Suchstrategie, Auswahlkriterien, Karriereplanung, Werte, Unternehmenskultur, Kommunikation, Mitarbeitende und Manager als Markenbotschafter, marktgerechte attraktive Bezahlung, Arbeitsort sowie Arbeitsorganisation zentral. Nur ein ganzheitliches und in der Unternehmensführung verankertes Human Capital Management kann die vielfältigen Herausforderungen von Wachstumsunternehmen meistern.

**Openployer®**

Heike Anna Krüger ist langjährige HR Interimsmanagerin. Als Managing Director der OpenPloyer GmbH, einem globalen Hub für innovative HR-Lösungen, Consulting, Tools und Technologien, begleitet sie mit ihren Partnern Unternehmen erfolgreich auf dem Weg zum Employer of Choice.

www.openployer.com  
hak@openployer.com  
044 586 61 99

