

Talent-Gewinnung:

Werben Sie persönlich stark genug für Ihr Unternehmen?

1.	In der breiten Öffentlichkeit kennt man nicht nur den Namen des Unternehmens, sondern auch Ihren.	Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/>
2.	Sie überlassen die Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht allein der Personalabteilung – Sie bringen sich selbst ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Sie werben regelmäßig in Vorträgen auf Karriere- und Fachmessen, an Hochschultagen und ähnlichen Veranstaltungen für sich als Arbeitgeber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Sie verlassen ausgetretene Pfade der Rekrutierung und probieren neue Wege der Bewerber-Ansprache aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Sie zeigen Persönlichkeit und treten nicht ausschließlich in der Rolle des unnahbaren Chefs auf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Sie präsentieren selbstbewusst die Vorteile eines mittelständischen Arbeitgebers im Vergleich zu Großunternehmen und Konzernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Es gelingt Ihnen, die Vorteile Ihrer Region glaubwürdig zu präsentieren (zum Beispiel Freizeitwert, Immobilienpreise, Familienfreundlichkeit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Sie stehen über soziale Medien neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch für eine direkte Interaktion zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Sie kennen die Bedürfnisse und Ansprüche der Nachwuchskräfte von heute und berücksichtigen diese in Ihrer Unternehmenskultur, bei Jobprofilen und Karriere-möglichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Hand aufs Herz: Es mag nicht leicht sein, Toptalente zu gewinnen. Doch haben Sie wirklich schon all Ihre persönlichen Register gezogen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>