

Appendix F - Sample of coded text

Project Edit Documents Quotations Codes Memos Networks Analysis Tools Views Windows Help

P 4: GF-CH_Interview_4_Dominique_Löschner.rtf

081
082
083
084
085
086
087
088
089
090
091
092
093
094
095
096
097
098
099
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111

weiterleiten?". Das kriegen wir sehr häufig. #00:18:43-4#

MS: Sehen Sie da eine Gefahr drin? #00:18:43-4#

DL: Ja, dass unsere gehen könnten. Aber nein, ich sehe da keine Gefahr drin. Da denke ich der Markt ist frei und wenn ich zu wenige gute Jobs anbiete und die Leute deswegen gehen, dann bin ich selber schuld, dann muss ich was lernen. #00:19:07-8#

MS: Statistisches Statement. Haben Sie das Gefühl, dass generell noch mehr Aktivitäten stattfinden sollten? Dass die Inserate vielleicht noch in zusätzliche Medien rein sollten #00:19:23-5#

DL: Ich habe mir zu wenig Gedanken dazu gemacht, weil ich dachte das ist nicht meine Aufgabe, das sollen sie intern besprechen. Natürlich wünsche ich mir dass man für die Leute die ich suche möglichst viel macht und teuer sucht, damit ich möglichst gute Leute kriege. Aber ich bin mir auch bewusst, dass man sich konzentrieren muss und die Mittel beschränken muss. Das habe ich jetzt einfach angenommen. Es ist [REDACTED] Job das zu bestimmen. #00:20:31-4#

MS: Gibt es Fachzeitschriften wo so ein Inserat rein könnte? #00:20:31-4#

DL: Ich weiss gar nicht, ob da überhaupt Stellenanzeigen drin sind. Ausser bei HR Today, das wäre noch eine Möglichkeit. #00:20:37-7#

MS: Denken Sie, dass der Ertrag und Aufwand bei der Personalbeschaffung im Gleichgewicht ist? #00:20:40-6#

DL: Also bei dem letzten Key Account Manager hatten wir etwas Mühe. Auch weil wir es am Anfang falsch platziert haben und weil der Job sehr spezifisch ist und auch einen ganz speziellen Typ Menschen sucht. Aber ich glaube wir haben schon noch Verbesserungspotential bei der Platzierung von Inseraten. Es wäre durchaus eine Möglichkeit in Fachjournals diese auszusuchen. Oder gehen wir auch über die Fachhochschulen. Wer schickt es der Fachhochschule? So wie die Fachhochschule uns Ihre Stelleninserate schickt. #00:21:29-4#

MS: Machen die? #00:21:32-4#

DL: Ja, das machen die. Das sind dann einfach Leute die wir kennen, die schicken das einfach weiter. Ich sag jetzt mal der Herr [REDACTED] vielleicht weil wir ihn kennen und er sucht eine Person. Das ist nur ein Beispiel, ich weiss nicht, ob er es schon mal gemacht hat. #00:21:52-7#

MS: Das ist ja dann ein informelles Netzwerk. #00:21:55-3#

DL: Informell ist das, genau. #00:22:10-5#

MS: Diese informellen Netzwerke können extrem wertvoll sein... (Beschreibt Vorteile von Referrals)... Diese hidden networks können auch unheimlich komplex sein. #00:23:44-8#

MS: Welches sind denn Ihrer Ansicht nach die wichtigsten Stakeholder? #00:23:47-1#

DL: Das sind schon die Label-Betriebe und die Betriebe welche [REDACTED] anwenden. Alle Label-Unternehmen sind gleich wichtig und es sind ja auch momentan erst 44. Wir haben mit diesen nicht jeden Tag Kontakt, aber mit vielen neuen die sich dafür interessieren. Bis jetzt waren wir so die neutrale Vergabestelle, die gewartet hat bis Firmen kommen und sagen "ich will". Und jetzt sind wir dabei proaktiv raus zu gehen. Daher kriege ich auch mehr Leute, weil wir gemerkt haben wir können akquirieren und wir müssen begleiten. Also konkret schreiben wir jetzt [REDACTED] versuchen da möglichst in die Geschäftsleitung reinzukommen, oder zumindest zum HR Leiter und machen dann da eine Präsentation wo wir aufzeigen was ihnen das [REDACTED] bringt und dann beginnt die ganze Arbeit vom Sensibilisieren bis zum Aufbauen. Deshalb machen wir übrigens auch Schulungen. Die Leute, die wollen starten, wissen aber nicht wie. Wir bieten jetzt zweitägige Schulungen an wo wir [REDACTED] Leute erlernen wie sie starten können und so. Da laden wir dann auch einen Label-Betrieb ein der dann was aus der Praxis erzählt. Wir wollen jetzt wirklich konsequent und systematisch den Markt bearbeiten... [REDACTED]. Wir setzen einen Fuss in eine neue Welt, in die Beratungswelt. Im Moment nur mit einer Person, aber da kommen ja noch welche dazu. #00:28:51-8#

3. Bewertung, Recruiting Activities, Qualität u. Quantität

- L_Benefit_BBV_Ability to communicate
- L_Benefit_BBV_Information
- L_Benefit_BBV_Network
- SH_Education and Science_Universities of Applied Science
- SH_Platform_Print Media

L_Benefit_BBV_Network
SH_Internal_Employees_Personal Network

SH_ZSA-Partner Economy_FWS Label Films
SH_ZSA-Partner Economy