



Passende Mitarbeiter finden, ohne kostenpflichtige Stellenanzeigen

Ihre Anleitung für eine erfolgreiche Mitarbeitergewinnung!

Vielen Dank für Ihr Interesse an meiner Anleitung.

Hier habe ich Ihnen wichtige Informationen zusammengestellt.

Wenn Sie Fragen zur Umsetzung haben, stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

#1. Karriere Seite checken

- Stellen Sie sich die Frage: Warum soll sich ein Bewerber bei mir bewerben?
- Schreiben Sie Texte aus der Sicht von Bewerbern und nicht aus der Sicht von zukünftigen Kunden.
- Vermeiden Sie das Schreiben von einfachen Formulierungen, wie zum Beispiel: Weiterbildungsmöglichkeiten. Beschreiben Sie diese ganz genau, umso besser kann sich ein Bewerber über Ihre Möglichkeiten informieren und für sich entscheiden, ob dies für ihn ausreicht oder nicht. Dasselbe gilt für flache Hierarchien oder Aufstiegsmöglichkeiten. Denken Sie immer daran, dass Sie passende Mitarbeiter für Ihr Unternehmen möchten und nicht nur mehr Bewerbungen
- Verwenden Sie keine Stockfotos oder Videos. Auch Firmenimage Videos, die nur eine schöne Welt zeigen, werden bei den Bewerbern mehr Misstrauen als Vertrauen erzeugen. Authentisch muss nicht aufwendig oder teuer sein. Seien Sie kreativ und lassen Sie Ihre Mitarbeiter sprechen. Zeigen Sie in einem kurzen Video den Arbeitsplatz. Das gibt dem Bewerber Sicherheit und einen ersten Überblick
- Was ist das Besondere für ihre Mitarbeiter im Betrieb? Arbeiten Sie die Hard- und Softfacts heraus.
- Bewertungsportale sind nicht zu vernachlässigen. Sprechen Sie langjährige Mitarbeiter an und motivieren Sie sie um eine ehrliche Bewertung auf Kununu. Reagieren Sie auch auf diese Bewertungen. Positive und negative sollten nicht unkommentiert sein. Fragen Sie Bewerber schon im Bewerbungsprozess nach Ihrer Meinung und bitten um eine Bewertung. So bauen Sie sich nach und nach eine gute und authentische Bewertung auf.



- Nutzen Sie dann das Kununu Logo mit Ihrer aktuellen Bewertung auf Ihrer Karriereseite oder in den aktuellen Stellenangeboten.
- Informieren Sie Ihre Bewerber transparent über die erhobenen Daten und wie Sie damit umgehen. Sie sind nicht nur dazu verpflichtet, sondern schaffen auch Vertrauen.

Sprechen Sie dazu Ihren Datenschutzbeauftragten an. (Artikel 13 DSGVO)

- Formulieren Sie Ihre Stellenangebote deutlich und origineller als Ihre Mitbewerber. Halten Sie sich an die Vorlagen der Suchmaschinen, damit Ihre Stellen auch von Crawlern wie Google ausgelesen werden können. Verwenden Sie keine PDF-Stellenanzeigen mehr. Beachten Sie, dass Ihre Stellenangebote auch auf mobilen Geräten lesbar sind.

#2. Ihre Stellenanzeige

- Ihre Stellenanzeige muss zur Karriereseite passen. Wenn Sie Ihre Besucher auf der Seite mit Sie ansprechen, sollten Sie das Du in der Stellenbeschreibung vermeiden. Sie würden sonst in einer Stellenanzeige einen Eindruck von Ihrer Unternehmenskultur erwecken, die dann doch nicht von allen in Ihrem Unternehmen gelebt wird.
- Formulieren Sie genau, was Sie dem Bewerber anbieten und was sein Aufgabengebiet ist. Lockern Sie es auf, indem Sie Bilder vom Arbeitsplatz oder Videos hinzufügen. Nur so bleibt Ihr Bewerber länger auf Ihre Ausschreibung und kann sich so ein besseres Bild von Ihrem Unternehmen und dem Arbeitsplatz machen (wir bieten, wir wünschen, Ihre Aufgaben).
- Fassen Sie zum Schluss der Stellenbeschreibung nochmal die wichtigsten Gründe für eine Bewerbung in Ihrem Betrieb zusammen. Fügen Sie einen Ansprechpartner, seine Telefonnummer oder noch besser den Link zu seinem Terminplaner hinzu. So kann der Interessent sich ohne Umwege bei Ihnen informieren.



#3. Stellen ausschreiben und Reichweite generieren

- Nutzen Sie ihre Mitarbeiter als Multiplikator. Zufriedene Mitarbeiter werden für Ihr Unternehmen kostenlose und gute Werbung machen.
- Wenn Stellen zügig besetzt werden müssen, sollten Sie sich mit den einschlägigen Stellenbörsen vertraut machen. Bedenken Sie, dass es spezielle Jobbörsen für unterschiedliche Berufsgruppen und Branchen gibt.
- Sie sind in den sozialen Medien vertreten? Nutzen Sie auf jeden Fall auch die Kanäle zum Ausschreiben Ihrer Stellenangebote.
- Wenn dies für Sie passend ist, werben Sie in Fachzeitschriften und nutzen Sie dazu einen QR-Code, um die Leser schnellstmöglich auf Ihre Karriereseite zu lotsen.

#4. Internen Bewerbungsprozess definieren, dieser könnte so aussehen:

- Zeitnahe Eingangsbestätigung der Bewerbung zusenden (innerhalb eines Tages)
- Unterlagen sichten und ggf.an verantwortliche Personen weiterleiten
- Bewerber über den Status seiner Bewerbung informieren (innerhalb 7 Tagen)
- Bewerber zu einem persönlichen Treffen einladen (Telefonat)
- Bewerber einstellen oder absagen (innerhalb 14 Tagen)
- Talentpool aufbauen

Bedenken Sie, dass Bewerberdaten innerhalb von 6 Monaten gelöscht werden müssen. Der Löschvorgang sollte protokolliert werden, damit auf Nachfrage eines Bewerbers, lückenlos nachgewiesen werden kann, dass die Daten auch wirklich gelöscht wurden.

#5. Onboarding Prozess starten

- Definieren Sie einen Prozess, der Ihrem neuen Mitarbeiter den Start in Ihr Unternehmen erleichtert.
- Stellen Sie Ihrem neuen Mitarbeiter einen Paten zur Seite, der ihm bei der Eingewöhnung hilft und bei Fragen zur Verfügung steht.
- Erkundigen Sie sich nach 14 Tagen über die ersten Eindrücke Ihres neuen Mitarbeiters.



#6. DSGVO beachten

- Beachten Sie, dass die erhaltenen Bewerberdaten, nicht unkontrolliert oder unbeabsichtigt in falsche Hände gelangen. Besprechen Sie dieses mit Ihrem Datenschutzbeauftragten.

Viel Erfolg beim Finden der passenden Mitarbeiter

Ihr Stefan Schulz

Sie haben im Moment viele andere Anforderungen in Ihrem Unternehmen?

Wir unterstützen Sie bei der Umsetzung oder übernehmen den kompletten Prozess zur optimierten Mitarbeitergewinnung in Ihrem Unternehmen.

Damit Sie sich auf Ihr Kerngeschäft konzentrieren können.

Wenn Sie dazu Fragen haben, können Sie uns hier jederzeit erreichen:

Montag bis Freitag von 9.00 Uhr bis 17.00 Uhr

Per Email: stefan.schulz@recruiting-impulse.com

Hier der Link zu meinem Kalender, ich rufe Sie dann zum vereinbarten Termin zurück:

<https://etermin.net/recruiting-impulse/serviceid/96596>