



Erfolgreiche Mitarbeitersuche in 8 Schritten

1. Bestes Employer Branding Tool: Karriereseite

- Gut strukturierte Infos zur Unternehmensvision, Werten und Benefits. **Was macht Sie einzigartig?**
- Von spannenden Kandidat:innen gefunden werden & auf Google besser ranken: Karriereseite mit den richtigen Begriffen **SEO-optimieren** – im Titel, Text, der Metadescription & Bildmaterial. Bsp.: „Karriere“ + Jobtitel + Name Ihres Unternehmens. Keep it short and simple. Und **mobil-optimiert!**
- Stellenportal mit **allen tagesaktuell offenen Jobs**. Fassen Sie jeden Job in 3 bis max. 5 Besonderheiten zusammen.
- Ansprechpartner:in** für offene Fragen anführen.

2. Bewerbung: quick & easy

- Kandidat:innen wollen sich direkt über die Stellenanzeige bewerben. Machen Sie es Ihnen leicht: via Desktop mit einem schnell ausgefüllten Formular. Mobil via **One-Click-Bewerbung**.

3. Know your Candidates

- Lassen Sie ihre Kandidat:innen nicht von 0 weg ihre Lebensgeschichte erzählen; haken Sie gleich bei den **relevanten & spannenden Details aus dem Lebenslauf, bisherigen Aufgabengebieten, Projekten & Erfahrungen** ein.
- Ein wertschätzendes **Bewerbungsgespräch auf Augenhöhe** merkt man sich. Auch wenn man den Job nicht bekommt. Sie gestalten eine positive Candidate Experience und investieren gleichzeitig in Ihr Employer Branding.

4. Schneller als der Wettbewerb sein

- Rasche Rückmeldung und **regelmäßige Statusupdates** geben: Eingangsbestätigung nach der Bewerbung, proaktive Kommunikation hinsichtlich Entscheidungsprozess und Wartezeiten.

5. Persönliche Einblicke schenken

- Zeigen Sie potenziellen Mitarbeiter:innen bei (virtuellen) Führungen, Schnuppertagen, Kennenlernen von Kolleg:innen **ihr zukünftiges Arbeitsumfeld**.

6. Gestalten Sie ein unvergessliches Onboarding

- Willkommensfrühstück, Willkommensmappe** inkl. Organigramm & Einschulungsplan, **Buddy-System**, fix eingeplante **Feedbackgespräche** und abteilungsübergreifende **Einschulungen**.
- Arbeitsplatz vorbereiten**: Schreibtischsessel, Firmenlaptop, Handy, E-Mail-Postfach & Co.

7. Bring your Benefits to life

- „Action eats everything for breakfast.“ Das beste Employer Branding ist, die **Unternehmenskultur** täglich im Kontakt mit Mitarbeiter:innen und Kandidat:innen unter Beweis zu stellen.
- Sie sind nicht sicher, wie Ihre Benefits bei Ihren Mitarbeiter:innen ankommen? – Perfekte Gelegenheit für eine **Mitarbeiterbefragung**.

8. Wertschätzende Absage

- Sagen Sie Kandidat:innen, die den Job nicht bekommen haben, zeitnah ab und drücken Ihre **Wertschätzung** aus. So bauen Sie langfristig einen Talent Pool auf.

4 von 5 Kandidat:innen glauben, dass die Candidate Experience ein solider Indikator dafür ist, wie ein Unternehmen seine Mitarbeiter:innen schätzt.