



**Die 7 größten
Fehler
bei
der
Mitarbeiter-
gewinnung.**

Markus Hieber Personalgewinnung

1. Fehler: Sie sprechen nur Arbeitssuchende an und vernachlässigen dabei eine viel interessantere Zielgruppe.



Sie sprechen überwiegend nur Personen an, die auf der Suche sind und befinden sich damit oftmals im Wettbewerb mit anderen Unternehmen, die auf den gleichen Plattformen dieselben Stellen anbieten. Das ist so ähnlich, wie wenn alle die Angel im gleichen Weiher auswerfen und am Nachbarweiher nicht nur mehr und größere Fische drin sind, sondern sich gleichzeitig auch weniger Angler am Ufer befinden. Die größere und vermutlich auch interessantere Zielgruppe wird außer Acht gelassen. Ehrlicher Weise muss man dazu sagen, dass dies oftmals gar nicht absichtlich geschieht, sondern diese Arbeitnehmer bei den Verantwortlichen schlichtweg nicht auf dem Schirm sind; nämlich Arbeitnehmer, die noch nicht proaktiv suchen, sich aber bereits mit dem Gedanken befasst haben, etwas Neues machen zu wollen und daher wechselwillig sind. Diese Zielgruppe möchte sich oft neu bzw. umorientieren. Dabei sind diese Personen oftmals latent unzufrieden mit ihrer aktuellen Arbeitssituation. Ein gutes Angebot, das hier zur richtigen Zeit auf dem Silbertablett serviert wird, kann wie gerufen kommen und den Impuls auslösen, sich zu bewerben.

Social Media Recruiting: Personalgewinnung über die sozialen Netzwerke innerhalb von 30 Tagen.

2. Fehler: Die Informationen, die für den Interessent wichtig sind, um eine Entscheidung zu treffen sind nicht aussagekräftig.



Die für den Bewerber relevanten Informationen sind unvollständig, lückenhaft oder nicht aussagekräftig. Ein detailliert ausgearbeitetes Tätigkeits- und Anforderungsprofil fehlt. Das größte Defizit von allen Punkten ist ein schwaches Arbeitgeberprofil, das dem potenziellen neuen Mitarbeiter nicht genügend Vorteile und Nutzen für einen Wechsel anbietet. Mit den Inhalten dieser drei Punkte und noch ein bis zwei Extras wird in Summe Aufmerksamkeit erregt, das Interesse geweckt bzw. vertieft und eine Entscheidung pro oder contra Bewerbung ausgelöst. Arbeitnehmer*innen sind heute in der komfortablen Situation, sich aus einer Vielzahl offener Stellen einen Job aussuchen zu können. Entscheidungskriterien: Neben entsprechenden Arbeitgeberpluspunkten und einer positiven Außendarstellung wird die Entscheidung auf der folgenden Basis getroffen: warten spannende Herausforderungen und abwechslungsreiche Tätigkeiten in diesem Unternehmen auf mich?

Social Media Recruiting: Personalgewinnung über die sozialen Netzwerke innerhalb von 30 Tagen.

3. Fehler: Sie fragen im ersten Schritt zu viele Informationen von dem Kandidaten ab.



Der Arbeitgeber will zu Beginn des Bewerbungsprozesses zu viele Informationen bzw. Unterlagen und fordert diese noch per E-Mail oder im schlimmsten Fall auf dem Postweg an. Hat der potenzielle Bewerber zum Zeitpunkt der Anforderung nicht die gewünschten Dateien oder Papiere zur Verfügung, bricht er den Vorgang ab und wird in den seltensten Fällen zurückkehren.

4. Fehler: Der Bewerbungsprozess ist zu kompliziert und dauert zu lange.



Der Bewerbungsprozess dauert zu lange, ist zu kompliziert und nicht benutzerfreundlich. Negativbeispiel ist ein ganzseitiges Bewerbungsformular, das unter Umständen auf dem Smartphone zu klein erscheint oder nicht bearbeitet werden kann. Heute muss eine Bewerbung schnell, einfach und unkompliziert erfolgen. Mögliche Bewerber werden Ihnen das danken!

5. Fehler: Dein Prozess ist nicht mobile-optimiert und kann somit nicht komplett am Smartphone durchlaufen werden.



Der komplette Bewerbungsprozess ist nicht mobileoptimiert, dabei gehen über 80% der Online-User über ein Smartphone online.

Grundvoraussetzung sollte sein, dass der komplette Prozess vom Anschauen der Anzeige bis hin zum Klick auf Bewerbung absenden vollständig auf dem Smartphone durchgeführt werden kann.

6. Fehler: One-Click bzw. One-Touch wird nicht angeboten. Damit fehlt eine Vorauswahl an möglichen Antworten.



Es wird keine One-Click- bzw. One-Touch-Bewerbung angeboten. Das bedeutet: Indem Sie den Interessenten erlauben, vorgegebene Antworten zu den Fragen per One-Click bzw. One-Touch zu beantworten bauen Sie Hürden ab und vereinfachen den Prozess. Die Anzahl der Felder, in denen der Kandidat tatsächlich etwas reintippen muss, ist überschaubar. Das sollte sich neben der Eingabe von Name/Vorname und der Telefonnummer auf die Angabe von allgemeinen Informationen oder der Abfrage nach Fort-/Weiterbildungen auf nur ein Feld reduzieren. Damit verringern Sie die Wahrscheinlichkeit, den Bewerberkontakt zu verlieren, erheblich. Menschen sind es aus anderen Anwendungen gewohnt, dass es Ihnen leicht und einfach gemacht wird. Warum also wollen Sie sich das nicht auch zunutze machen?

7. Fehler: Kein Dankeschön für die Bewerbung und fehlende Informationen wie es jetzt für den Bewerber weitergeht.



Der Bewerber erhält am Schluss kein Dankeschön für seine Bewerbung, keinerlei Bestätigung und keine Information, wie es jetzt weitergeht. Das ist vielleicht nur eine Kleinigkeit, hinterlässt beim Bewerber aber zu guter Letzt ein gutes Gefühl und macht die ganze Sache rund.

Die 7 größten Fehler bei der Mitarbeitergewinnung



Social Media Recruiting: Personalgewinnung über die sozialen Netzwerke innerhalb von 30 Tagen.

In 5 Schritten zu qualifizierten Bewerberkontakten.

Erfahren Sie in einem Gespräch vor Ort oder in einem Zoom-Video-Call wie mein 5 Schritte-Konzept aufgebaut ist, um trotz Fachkräftemangel qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen.

Kontaktieren Sie mich!



MH Online Marketing, Markus Hieber



Telefon (08378) 35077-81



E-Mail: kontakt@mh-online-marketing.de



Eschacher Str. 3, 87474 Buchenberg



**MH Online
Marketing**
Markus Hieber