

#07

erfolgreich
online

Mitarbeiter finden und halten

Tipps für Unternehmen & Selbstständige

Checkliste für die
Mitarbeitersuche

Die besten Online-
Jobbörsen

Employer-Branding

Kultur

**LESE-
PROBE**



kostenfreie Online Marketing Webinare

Erfolgreich online

Wir zeigen Ihnen, wie Sie mit Online Marketing neue Kunden, Klienten oder Patienten gewinnen.

Profitieren Sie von unserem Expertenwissen!

www.heise-regioconcept.de/webinare

Alle Themen und aktuelle Termine finden Sie hier: heise-regioconcept.de/webinare

Erfolgreiches Marketing vor Ort.

„Mitarbeitende gewinnen, halten und motivieren“



Der Arbeitsmarkt hat sich dramatisch verändert – und mit ihm die Stellensuche, die heute vorzugsweise online stattfindet.

Gab es vor kurzem noch mehr als genug qualifizierte Fachkräfte für offene Stellen, herrscht heute aufgrund des demografischen Wandels ein Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern. Neu ist auch, dass der Personalmangel nicht nur besonders gefragte Berufe wie Ingenieure oder IT-Fachkräfte betrifft. Auch im Handwerk, im Handel und im Dienstleistungsbereich herrscht Personalmangel, insbesondere bei den Auszubildenen.

Viele Unternehmen suchen händeringend Personal und versuchen deswegen, sich auf allen Kanälen bestmöglich als potenzieller Arbeitgeber zu präsentieren: In Online-Jobbörsen, in Karrierenetzwerken, in sozialen Netzwerken und in Suchmaschinen. Ziel des aktiven Recruitings ist es, möglichst viele qualifizierte Bewerber zum richtigen Zeitpunkt mit der richtigen Botschaft zu erreichen.

Auch Sie möchten qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden – am besten sofort und mit Stellenausschreibungen, die niemand übersieht? In diesem Magazin erfahren Sie, wie Sie Ihre Arbeitgebermarke bei der Mitarbeitersuche optimal präsentieren, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten finden und durch Employer Branding langfristig an Ihr Unternehmen binden. Wünschen Sie persönliche Hilfe für Ihre Stellenausschreibungen, beraten wir [Sie gerne!](#)

Das Magazin bündelt das Wissen aus dem Online-Marketing-Blog von Heise RegioConcept. Die Links zu Hintergrundinformationen sind Stand Mai 2023 geprüft und führen auf verlässliche Seiten. Ich wünsche Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre und viel Erfolg bei Ihrer persönlichen Recruiting Strategie!

Karsten Marquardsen
Geschäftsführer

Checkliste für die Mitarbeitersuche 4

Was ist Employer Branding und wie funktioniert es? 8

Was sind die besten Online-Jobbörsen? 10

So binden Sie die Mitarbeiter langfristig an Ihr Unternehmen 13

Kununu-Bewertungen: Das müssen Sie als Arbeitgeber wissen 16

So geht's: Stellenausschreibungen in den Google-Suchergebnissen 18

Social Media: So finden Sie Mitarbeiter 19

Herausgeber

Unter der Marke Heise RegioConcept bietet Heise Media Service GmbH & Co. KG seit vielen Jahren Dienstleistungen für das lokale Marketing vor allem für kleine und mittlere Unternehmen an. Das Produktportfolio reicht von der Erstellung von Websites, Webshops, Apps, Fotos und Videos über den professionellen Social-Media-Auftritt bis zur erstklassigen Platzierung bei Google. Hinzu kommt die Schaltung von Online-Anzeigen sowie Werbung in Das Telefonbuch, Gelbe Seiten und Das Örtliche – gedruckt und auch digital.

Heise Media Service GmbH & Co. KG
Karl-Wiechert-Allee 10
30625 Hannover

service-hms@heise.de
0511 53 52 203
www.heise-regioconcept.de



Checkliste für die Mitarbeitersuche

Sie möchten Ihr Team erweitern? Besonders wichtig ist es, bei der Personalsuche gezielt vorzugehen und genau die Kandidatinnen und Kandidaten herauszufiltern, die langfristig zu Ihrem Unternehmen passen. Doch wie genau stellen Sie das an? Unsere Checkliste hilft Ihnen den Rekrutierungsprozess von Anfang an erfolgreich zu gestalten.

Die Personalbeschaffung ist gerade für kleinere Unternehmen ein Erfolgsfaktor. Gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden ist ein komplexes Unterfangen und Fehlbesetzungen verursachen hohe Kosten. Unternehmen werben heute mit Online-Stellenanzeigen um potenzielle Bewerber – deshalb müssen Sie während des gesamten Prozesses nicht nur die Anforderungen des eigenen Unternehmens, sondern auch die Ziele potenzieller Kandidaten im Auge behalten. Dazu gehört insbesondere das Karriereversprechen: Welche Perspektiven bietet Ihr Unternehmen und wie bringen Sie zukünftige Mitarbeiter weiter? Je präziser Ihre Zusagen sind und je ausgewogener das Gleichgewicht von Geben und Nehmen erscheint, desto höher sind die Chancen für ein erfolgreiches Recruiting.

1. Legen Sie das Recruiting-Team fest

Wer macht was? Wer entscheidet was? Und wie läuft die Kommunikation mit möglichen Kandidaten ab? Die Fragen im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Kolleginnen und Kollegen sind komplex und

betreffen verschiedene Bereiche des Unternehmens. Als Inhaber, Geschäftsführer oder Personalarbeitsverantwortlicher haben Sie naturgemäß die Entscheidungskompetenz, doch moderne Personalbeschaffung ist Teamarbeit. Definieren Sie daher alle entscheidung relevanten Personen, die von der Einstellung betroffen sind und Sie mit ihrem Know-how bei der Stellenbesetzung unterstützen können.

- ▶ **Indem Sie Ihren Mitarbeitern Verantwortung für die Einstellung eines Kollegen übertragen, zeigen Sie Ihre Wertschätzung und tragen dazu bei, als Team die Unternehmensziele zu erreichen.**

2. Erstellen Sie das Anforderungsprofil

Legen Sie die Anforderungen an die Bewerber fest, indem Sie ein fiktives Profil eines idealen Jobbewerbers erstellen. Welche Ausbildung, Qualifikationen (Führerschein / Sprachkenntnisse?) und Erfahrungen muss, sollte oder kann die Person mitbringen? Welche persönlichen Eigenschaften und Soft Skills sind erforderlich? Unterteilen Sie die Anforderungen in die

Kategorien „Muss“, „Soll“ und „Kann“. So fällt es Ihnen später leichter, auf Anforderungen zu verzichten, wenn Sie nicht genügend Kandidaten finden.

3. Legen Sie die Recruiting-Kanäle fest

Legen Sie die Plattformen und Kanäle fest, über die Sie potenzielle Mitarbeitende als Zielgruppe erreichen können. Auf jedem Kanal sind unterschiedliche Zielgruppen vertreten – Sie müssen also die passenden für Ihren Bedarf finden.

- ▶ **Der einfachste und kostengünstigste Rekrutierungskanal ist Ihre Website. Allerdings ist die Reichweite hier wahrscheinlich gering.**

Die größte Reichweite und Sichtbarkeit bieten Online-Stellenanzeigen auf Jobportalen wie StepStone und Indeed, auf Kleinanzeigen.de sowie der Einsatz von Google for Jobs. Karrierenetze wie LinkedIn und Xing sind ein Aushängeschild für Ihr Unternehmen. Hier können Sie über Networking und bezahlte Stellenanzeigen neue Mitarbeiter ansprechen.

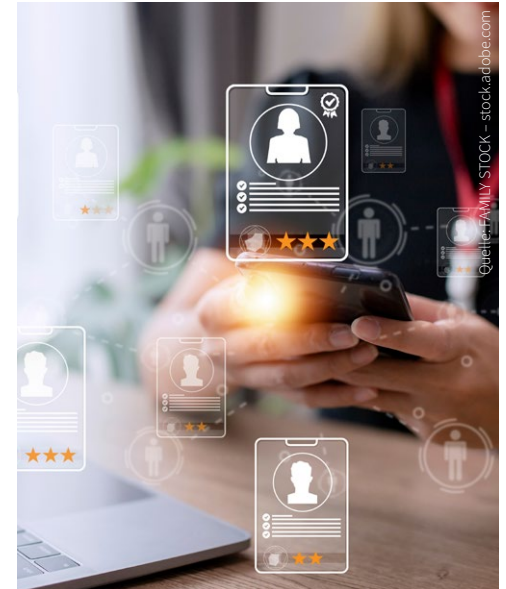
Beim **Social Media Recruiting** schalten Sie Stellenanzeigen in sozialen Netzen wie Facebook, Instagram, YouTube oder TikTok oder nutzen Content Marketing, um Ihr Unternehmen als möglichen Arbeitgeber ins Bewusstsein zu bringen. Beim Active Sourcing wählen Sie mögliche Kandidaten anhand der Daten aus, die Ihnen in sozialen Netzwerken über sich preisgeben. Suchen Sie diese Kandidaten gezielt an und versuchen Sie, sie für Ihre offene Stelle zu gewinnen. So kommen Sie mit Bewerbern in Kontakt, die nicht oder nur passiv nach einer neuen Anstellung suchen und keine Stellenanzeigen lesen.

- ▶ **Über Social Media erreichen Sie Ihre Zielgruppe entspannt im persönlichen Umfeld, also genau dort, wo sie sich in ihrer Freizeit gerne aufhält.**

„Natürlich sollten Sie für Ihre Mitarbeitersuche Ihre bereits vorhandenen Kanäle wie Social Media und die eigene Website nutzen. Um allerdings mehr Reichweite zu erzielen, können Sie auf kostenpflichtige Anzeigen nicht verzichten – ob nun auf Online-Jobbörsen oder in den sozialen Netzwerken. Überlegen Sie, wo sich Ihre Zielgruppe aufhält.“



Jessica Lumme
Spezialistin Online-Marketing
Heise RegioConcept



LESE-
PROBE