



**Die 5
häufigsten Fehler
bei der Personalsuche**







Aktuelle Herausforderungen

Unsere Kunden sprechen immer von den gleichen Problemen

- ▶ Keine oder unpassende Bewerber
- ▶ Hohe Kosten
- ▶ Keine Transparenz beim Personalvermittler
- ▶ Keine offene Kommunikation
- ▶ Immer die selben (erfolglosen) Lösungsansätze

Wir sind Ihr exzellenter Partner für die Bereiche

- ▶ Fachkräfte- und Führungskräfte-Recruiting
- ▶ Angestellte und Arbeiter als Mitarbeiter gewinnen
- ▶ Auszubildende und Lehrlinge finden und binden

Wir besetzen Ihre Stellen im Normalfall binnen 6-16 Wochen!

- ▶ Ohne Laufzeitverträge
- ▶ Transparente Festkosten
- ▶ Zusammenarbeit auf Augenhöhe



Aktuelle Marktlage

42,3% der Unternehmen leiden unter Fachkräftemangel

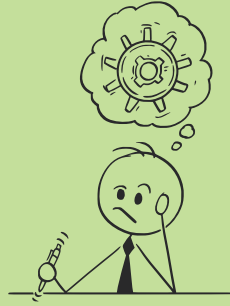
2024: 1,8 Millionen offene Stellen

2035: bis zu 7 Millionen offene Stellen

Wer würde es kategorisch ablehnen, über ein passendes und interessantes Jobangebot zu sprechen? Wer würde sich ein besseres Angebot im beruflichen Kontext entgehen lassen wollen?

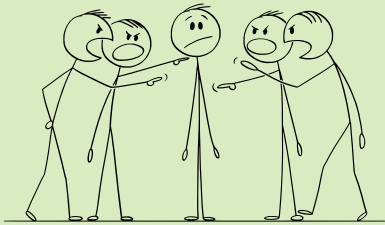
Aktuell sind 32% der Arbeitmarktteilnehmer aktiv auf Stellensuche, während 56% der Kandidaten passiv, aber offen für Angebote sind. Die restlichen 12% haben gar kein Interesse an Stellenangeboten.

Wie gewinnt man heute passive Kandidaten? Das bessere Angebot ist hier das wichtige Stichwort! Für Unternehmen bedeutet die Ansprache passiver Kandidaten in vielen Bereichen einen kommunikativen Paradigmenwechsel in der Mitarbeitergewinnung.



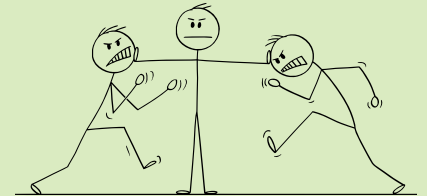
Unklare Stellenbeschreibung

Wenn die Aufgaben und Anforderungen nicht klar definiert sind, erhalten Bewerber ein falsches Bild der Position. Dies führt zu falschen Erwartungen und einer hohen Fluktuation.



Fehlende Authentizität im Employer Branding

Bewerber erkennen schnell, ob die Kommunikation authentisch ist. Unechte Versprechen wirken abschreckend und führen zu Vertrauensverlust und einer negativen Arbeitgebermarke.



Ignorieren von kultureller Passung

Bewerber erkennen schnell, ob die Kommunikation authentisch ist. Unechte Versprechen wirken abschreckend und führen zu Vertrauensverlust und einer negativen Arbeitgebermarke.



Zu langsame Entscheidungsprozesse

Lange Entscheidungsprozesse wirken unprofessionell und kosten gute Kandidaten, die sich für schnellere Angebote entscheiden.



Keine Investition in Mitarbeiterbindung

Kandidaten, die nicht zur Unternehmenskultur passen, sind oft unzufrieden und unproduktiv, was die Arbeitsatmosphäre beeinträchtigt und Konflikte fördert.



Die 5 häufigsten Fehler bei der Personalsuche

1. Unklare Stellenbeschreibung

Eine der größten Herausforderungen bei der Personalsuche ist eine ungenaue oder zu allgemeine Stellenbeschreibung. Wenn Unternehmen nicht präzise formulieren, was sie von einem Kandidaten erwarten, locken sie oft Bewerber an, die nicht zur Stelle passen. Eine klare Stellenbeschreibung sollte die Aufgaben und Anforderungen detailliert darstellen und spezifische Soft- und Hard-Skills nennen. Dies reduziert nicht nur die Anzahl ungeeigneter Bewerber, sondern erleichtert es auch, die richtigen Talente anzuziehen. Ein gut strukturiertes Anforderungsprofil hilft dabei, früh Missverständnisse zu vermeiden und bringt Klarheit in den Auswahlprozess.

2. Fehlende Authentizität im Employer Branding

Unternehmen präsentieren sich oft als perfekte Arbeitgeber und heben dabei nur die Vorteile und Erfolge hervor. Doch die besten Talente suchen nach Authentizität und Transparenz. Wer in seinem Employer Branding zu stark übertreibt, läuft Gefahr, dass neue Mitarbeitende enttäuscht werden und schnell wieder gehen. Zeigen Sie stattdessen auch Herausforderungen auf und beschreiben Sie, wie das Unternehmen mit diesen umgeht. Authentische Einblicke in den Arbeitsalltag schaffen Vertrauen und ziehen Kandidaten an, die wirklich zu Ihrer Unternehmenskultur passen.



3. Zu langsame Entscheidungsprozesse

In einem umkämpften Bewerbermarkt ist Geschwindigkeit oft entscheidend. Lange Entscheidungsprozesse und viele Feedbackschleifen führen dazu, dass Kandidaten abspringen und sich für andere Angebote entscheiden. Versuchen Sie daher, interne Abläufe zu optimieren und klare Deadlines für den Auswahlprozess zu setzen. Schnelle und transparente Kommunikation signalisiert Respekt gegenüber dem Bewerber und zeigt, dass Sie an einer langfristigen Zusammenarbeit interessiert sind.

4. Keine Investition in Mitarbeiterbindung

Der Fokus auf die Personalsuche allein reicht nicht aus; genauso wichtig ist es, vorhandene Talente im Unternehmen zu halten. Viele Unternehmen investieren viel Zeit und Geld in die Rekrutierung neuer Mitarbeiter, vernachlässigen jedoch deren berufliche Entwicklung und Zufriedenheit. Durch gezielte Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung wie regelmäßige Feedbackgespräche, Fortbildungen und Karrieremöglichkeiten können Unternehmen ihre Fluktuation reduzieren. Gute Mitarbeiter bleiben dort, wo sie sich geschätzt fühlen und Perspektiven haben.

5. Ignorieren von kultureller Passung

Die fachliche Qualifikation ist wichtig, doch mindestens genauso entscheidend ist die kulturelle Passung. Ein Kandidat kann über die besten Fähigkeiten verfügen, doch wenn er nicht zur Unternehmenskultur passt, kann dies zu Spannungen und Produktivitätsverlusten führen. Achten Sie darauf, dass neue Mitarbeitende nicht nur auf fachlicher Ebene passen, sondern sich auch gut in bestehende Teams integrieren lassen. Eine Kultur, in der Werte geteilt und gelebt werden, fördert das Arbeitsklima und die Teamdynamik.



Über Daniel Schindler

Wir besetzen (fast) jede Stelle binnen 6-16 Wochen!

Seit 1995 bin ich im Marketing erfolgreich selbstständig und habe mich 2011 auf Social Media Marketing spezialisiert. Durch die beeindruckenden Erfolge meiner Kunden kam immer wieder die Frage auf: „Kannst du auch Mitarbeiter über Facebook, Instagram, LinkedIn & Co. finden?“

Die Antwort: Ja, absolut!

Im Jahr 2023 habe ich 105 von 108 offenen Stellen mit den idealen Kandidaten besetzt. Allein über META und LinkedIn konnte ich 1.700 Bewerber generieren – das sind im Schnitt 16 qualifizierte Bewerber pro Stelle.

Was uns auszeichnet:

Transparenz: Du weißt immer, was wir tun, wen wir ansprechen und welche Kosten auf Sie zukommen.

Ehrlichkeit: Wenn wir Zweifel am Erfolg Ihrer Personalsuche haben, kommunizieren wir das offen. Sie entscheiden, ob Sie das Risiko eingehen wollen.

Vertrauen: Eine erfolgreiche Zusammenarbeit basiert auf einem guten Bauchgefühl – für beide Seiten. Ohne dieses Vertrauen scheitert jedes Recruiting.

Schnelle Reaktion: Auch wenn wir nicht rund um die Uhr erreichbar sind, sorgen wir dafür, dass Ihre Bewerber so schnell wie möglich eine Rückmeldung erhalten. Unsere Kommunikation mit Ihnen bleibt regelmäßig und zuverlässig.

Machen Sie sich unser Know-how zunutze und lassen uns die passenden Mitarbeiter für Ihr Unternehmen finden – schnell, effektiv und transparent!



Unsere Leistungsbereiche

1

Fach- und Führungskräfte recruiting

Individuelle Auswahl der potenziellen Kandidaten und schriftliche Direktansprache mit mehrmaligem Nachfragen der Fach- und Führungskräfte bei LinkedIn – individuell und wertschätzend

2

Angestellte und Arbeiter als Mitarbeiter gewinnen

Individuelle, zielgruppenspezifische Anzeigenschaltungen und Veröffentlichung der Stellenanzeige mit Videos oder Bildern bei META (Facebook, INSTAGRAM, WhatsApp, Messenger)

3

Auszubildende und Lehrlinge

Jedes Jahr das gleiche Thema:
Wie finden wir den perfekten Auszubildenden?
Warum bewerben sich die jungen Menschen nicht bei uns?
Was müssen wir ändern, um Chancen zu bieten?

4

Auswahl des perfekten Mitarbeiters

Sie haben keine Kapazitäten, um die Bewerber selbst zu kontaktieren?
Wir können den Bewerbungsprozess komplett abbilden bis zur Vorstellung der besten Bewerber

5

Beratung zu den richtigen Benefits

Welcher Außendienstmitarbeiter braucht schon ein Jobrad oder Fahrtkostenzuschuss?
Wir beraten Sie bei Bedarf zu den richtigen Benefits



Roadmap für Ihren Erfolg





Warum gerade wir?

Matthias Olzog

Peter Rieder Vermögen AG

Ich hatte in letzter Zeit öfter mit Recruitern zu tun. Daniel zeichnen vor allem zwei Dinge aus: Zum einen 100% Transparenz zum Prozess und den Kosten. Außerdem hat er bereits am Tag nach unserem Erstgespräch einen Überblick erstellt, wie viele potenzielle Bewerber wohl in unserer Region in Frage kommen. Das hilft mir als Kunde ungemein und ist ein genialer Service. So arbeitet man definitiv mit einem gutem Gefühl mit Daniel zusammen. Ich kann ihn uneingeschränkt weiterempfehlen – habe das auch schon gemacht.

Holger Martens

DOCUBYTE, München

Wir haben Herrn Schindler Anfang November mit der Personalsuche für 2 Mitarbeiter über Social Media Kanäle beauftragt. Insgesamt haben sich 17 Personen beworben und wir haben 2 neue Kollegen im Dezember eingestellt. Einfacher und schneller geht es wirklich nicht.

Stefan Miltenberger

die prozessoren, München

In der Rekordzeit von 3 Wochen genügend Bewerber gefunden, um zwei Ausbildungsstellen kurz vor Ausbildungsbeginn noch zu besetzen. Herzlichen Dank und großes Kompliment.

Björn Groenewold

Ford Groenewold, Leer

Daniel hat für das Autohaus Groenewold die Betreuung der Facebook Kampagne zur Mitarbeitergewinnung übernommen und zum Erfolg geführt. Binnen kürzester Zeit gab es die ersten Bewerbungen und das bei einem recht schmalen Budget von 800 Euro für die Facebook-Kampagne. Bei Rückfragen war er stets kurzfristig erreichbar und wir konnten das weitere Vorgehen und die Optimierung besprechen. So muss das sein! Weiter so!



ichoch3 consulting
PERSONALGEWINNUNG

Unverbindliches Beratungsgespräch buchen

*Sie interessieren sich für eine
unverbindliche, kostenfreie Erstberatung,
um Ihre Herausforderungen
bei der Stellenbesetzung zu lösen?*

www.ich-finde-dein-personal.de



Josef-Baumann-Straße 5

D-86316 Friedberg

Tel. 0821 79636205

Mobil 0173 3564042

anfrage@ich-finde-dein-personal.de

www.ich-finde-dein-personal.de

