

WE ARE SHAPING  
THE INTERNET.



Association of the German Internet Industry

## Recruiting im Überblick

### Das Profil<sup>1</sup>

ist die Grundlage der Recruiting Aktion und dient als Basis für die spätere Stellenausschreibung, dementsprechend sorgfältig und ggf. mit Hilfe aller Betroffenen sollte dieser Punkt bearbeitet werden

Folgende Fragen gilt es zu beantworten:

- Welches Ziel verfolgt man mit der Besetzung dieser Position?
- Welche Aufgaben sollen erledigt werden?
- Welche fachlichen Kompetenzen und Qualifikationen muss derjenige mitbringen, der den job erfolgreich erledigen soll?
- Welcher Ausbildungshintergrund ist notwendig? Ist ein Studium wirklich nötig?
- Wie viel Jahre Berufserfahrung müssen vorhanden sein?
- Welche Fremdsprachenkenntnisse sind erforderlich?
- Ist Führungserfahrung wichtig?
- Welcher Gehaltsrahmen ist gegeben? (nicht in die Anzeige stellen!)
- Wie hoch ist das Budget für das Recruiting?

### Die Stellenausschreibung

- gut erkennbar (oder fett) müssen folgende Punkte hervorstechen: **wer** (gut verständlicher, SEO geeigneter Job Titel) wird **ab wann, wo** (Einsatzort) **wofür** (Aufgaben) gesucht
- wichtig ist außerdem eine kurze prägnante Beschreibung des Unternehmens (liefert meist die PR)
- das Angebot des Unternehmens an die Bewerber ist eben so wichtig wie die Anforderungen - was hat das Unternehmen zu bieten: Entwicklungsmöglichkeiten, exzellente Bezahlung, ausgewogene Work-Life Balance, hervorragendes Betriebsklima, Sportangebot?
- zum Abschluss gehört die Bitte um die vollständigen Bewerbungsunterlagen incl. Gehaltsvorstellungen und Eintrittsdatum (der Bewerber soll seinen Gehaltswunsch angeben!) und die Nennung der e-mail Adresse des konkreten Ansprechpartners im Unternehmen (möglichst ein Name statt nur bewerbung@xyz.de)
- die meisten Bewerber bewerben sich online, ein Eingabeformular schreckt viele Bewerber ab

WE ARE SHAPING  
THE INTERNET.



Association of the German Internet Industry

- die Stellenausschreibung sollte mit dem Unternehmenslogo (am besten oben rechts) versehen sein, ein zur Ausschreibung passendes Foto sichert zusätzliche Aufmerksamkeit und bei vielen Vakanzen (insbesondere im IT Umfeld) bietet sich die Nutzung von Bulletpoints an – Achtung: gemäß der jüngsten Eye-tracking Studien liegt die durchschnittliche Verweildauer bei 4 Sekunden pro Anzeige
- Stellenanzeigen sind ein Personalmarketing-Tool, es gilt, den Bewerber zu umwerben!

### Auswahl geeigneter Recruitingkanäle

- Zunächst interne Stellenausschreibung an die Mitarbeiter
- Stellenausschreibung auf der eigenen Website unter der Rubrik *Karriere* posten
- ggf. Mitarbeiter-Empfehlungsprämie kommunizieren (wer den neuen Kollegen empfiehlt, erhält eine Geldsumme oder besser noch ein Event von der Firma geschenkt: nettes Abendessen zu zweit, bei höherer Qualifikation ggf. auch einen Reisegutschein oder einen Event Gutschein)  
geeignete Recruiting Plattform wählen:
  - Print nur in Ausnahmefällen und eher bei administrativen Tätigkeiten, dann möglichst in der regionalen Tageszeitung schalten
  - es bietet sich eine Kombination verschiedener Plattformen an, beispielsweise einer der Generalisten/allgemeinen Jobbörsen (**Stepstone.de**, **Jobware.de**, **Stellenanzeigen.de**, **Monster.de**, **Xing**) und einer Spezial-Jobbörse (**Yourfirm.de**, **horizontjobs.de** für Marketing, **heise.de** für IT, **sekretaerin.de**, **salesjob.de**, **Absolventa.de** für Studenten, **experteer.de** ab 60.000,00)
  - Bei Positionen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit im regionalen Umfeld besetzt werden auch regionaler Ansatz: **meinstadt.de**, **kalaydo.de**
  - Jobsuchmaschinen: **Kimeta**, **Jobbörse.com**, **Indeed.de**
- **Active Sourcing /Direktansprache** ist ausgesprochen zeitaufwendig und setzt bei **Xing** (für DACH Region) und **LinkedIn (international)** den Erwerb spezieller Recruiting Lizenzen voraus
- Der Besuch von **Karrieremessen** lohnt sich vor allem bei der Suche nach Berufseinsteigern
- Der Service von Personalvermittlern kostet 2 – 3 Bruttomonatsgehälter, die Vermittlung über einen Headhunter kann bis zu 30 % des erzielten Bruttojahresgehaltes kosten
- **Bei zeitlich befristeten Vakanzen im geringer qualifizierten Bereich lohnt sich manchmal auch ein Interimsvermittler bzw. ein Zeitarbeitsunternehmen, mit denen jeweils ein Stunden bzw. Tagessatz für den Mitarbeiter verhandelt wird.**