

Die **3** häufigsten **Fehler**

die mittelständische Unternehmen
in der Rekrutierung machen!



Du findest **keine Bewerbenden**,
deine Mitarbeiter sind dadurch
permanent gestresst und du musst
womöglich Aufträge **ablehnen?** Autsch!

Herzlich Willkommen!

Super, dass du dich für den Download entschieden hast.

Deine Zeit ist kostbar und wertvoll, deshalb lass uns direkt anfangen und auf den Punkt kommen:



Viele Wünsche - auch meiner treuen Kunden und jegliche Anfragen- gehen meist in die gleiche Richtung: Unternehmen jeglicher Größe und Branche **erhalten einfach keine qualifizierten Bewerbungen mehr**. Oft müssen Aufträge abgelehnt oder verschoben werden. Das Wachstum des Unternehmens ist **gehemmt** und letztlich **steigen die Kosten stetig an** - und dies, nochmals, ohne Erfolg. Schon irgendwie tragisch, oder?



Bist du es auch leid, dass die Gewinnung neuer Mitarbeiter ständig nervenaufreibend, zeit- und kostenintensiv ist?

Dann habe ich gleich meine 3 wichtigsten Tipps für dich, sodass du nie wieder

- auf tolle Talente verzichten musst
- über hohe Kosten in der Rekrutierung klagen musst
- nur durch aufwendige Maßnahmen als Top-Arbeitgeber wahrgenommen wirst und
- über fehlende Bindung deiner Mitarbeiter berichtest.

Mein Tipp an dieser Stelle:

Stelle erst einmal alle Akquisetätigkeiten ein und lies dir das E-Book in Ruhe durch - bzw. setze es nach dem Lesen direkt in deinem Unternehmen um.

Keine Angst, die Bewerbenden laufen dir schon nicht weg.

Auf dem Weg zur Lösung...

Der einfachere Weg für dich:
In der **über 13-jährigen Tätigkeit** als Personalmanager in diversen Unternehmen, jeglicher Struktur, Größe und Form, habe ich mich seit über sieben Jahren immer weiter



auf das **Bewerbermanagement spezialisiert**. Hierbei habe ich diese Prozesse studiert und analysiert. Dabei habe ich immer die aktuellen Trends und Gegebenheiten im Auge behalten. Aus dieser Entwicklung sind innovative, erfolgreiche Methoden entstanden.

Meine entwickelten Methoden funktionieren **in jedem Unternehmen, jeglicher Größe**. Es ist quasi wie ein roter Faden. Natürlich sind diese Methoden individuell anpassbar, das müssen sie ja auch schließlich sein. Denn dein Unternehmen funktioniert ganz anders, als jenes deines Konkurrenten beispielsweise.

Aber nun möchte ich dich nicht länger warten lassen und möchte dir die **3 häufigsten Fehler** einmal vorstellen, die fast alle mittelständischen Unternehmen machen.

Noch eine kleine Info, nicht um dich Bange zu machen, sondern als Ermutigung, dass du für dich Zukunftsfähigkeit für dein tolles Unternehmen herstellst:

DIHK / Fachkräftemangel bremst deutsche Wirtschaft zunehmend

Der Fachkräftemangel wird für die deutsche Wirtschaft zu einem immer größeren Problem.

Fehler #1

"Du nutzt keinen professionellen Karrierebereich!"

Schau mal, wenn du dir beispielsweise einen neuen Fernseher kaufen möchtest, was machst du hier für einen Aufwand!?! Du googlest, liest Testberichte und letztlich lässt du dich vor Ort beraten, oder? Klar!

Und so verhält es sich auch mit deinen Interessenten, Bewerbern. Sie schauen und informieren sich über dich und dein Unternehmen - und dies **sehr ausgiebig & an mehreren Stellen!**

Also warum hast du keinen **nett gestalteten Bereich** auf deiner Webseite, wo sich Interessierte über dich und die Karrieremöglichkeiten informieren können?

Es bedeutet lediglich einen **einmaligen Aufwand, einmalige Kosten** und für immer gehören die tollen Talente dir!



WOW!
Interessant - da
bewerbe ich mich!

**Hier häufig genannte Ausreden
äh Gründe:**

- So etwas ist doch viel zu teuer!
- Was soll mir das groß für einen Nutzen bringen!
- Ich habe doch bereits ausreichende Möglichkeiten!

Jetzt stell dir mal vor, dass du nur aufgrund eines ansprechenden Karrierebereichs **etliche Bewerbungen mehr** erhalten würdest. Ich sage da nur...einfacher geht 's nicht!

Fehler #2

"Du nutzt die Möglichkeiten von den Sozialen Medien nicht - auch für viele andere Bereiche sinnvoll!"

Dies ist spätestens mit/seit Corona vielen erst aufgefallen: Ich bin gar nicht präsent, oh no!

Dabei kann es **jeder** sehr leicht und schnell umsetzen: Eine Social-Media-Präsenz. Hier schauen sich Interessierte und Bewerber ebenso genau um, wie auf deiner Karriereseite.

Ein weiterer Vorteil einer Social-Media-Auftritts ist folgender: Auch **Kunden** lernen dich näher kennen - und wer hat schon etwas gegen **mehr Umsatz**?!



Hier häufig genannte Ausreden äh Gründe:

- Ich weiß gar nicht was ich machen soll und wo, wie!
- Das ist mir alles zu aufwendig!
- Ich weiß ja gar nicht welche sozialen Plattform die richtige für mich ist!

Jetzt stell dir einmal vor, dass du auf Grund eines digitalen Auftritts (bspw. auf Facebook) mehr Bewerbende UND mehr Umsatz erhältst? Ich sage da nur...lass es Bewerber und Umsatz regnen!

Fehler #3

"Du kommunizierst nicht/nicht ausreichend mit potenziellen Interessenten oder Bewerbern!"

Gerade hier verlieren die mittelständischen Unternehmen, ebenfalls als elementaren Kernpunkt, ihre Bewerber. **81%** der Bewerber vermissen ein **direkte Kommunikation**. Ebenso wer hier als Unternehmen beispielsweise meint, dass zwischen Bewerbungseingang und Interview ruhig mal zwei bis drei Wochen ins Land gehen können, ist **völlig auf dem Holzweg**.



Hier häufig genannte Ausreden äh Gründe:

- Dafür habe ich (wirklich) keine Zeit!
- Wir machen das schon immer so!
- Das bedeutet einen enormen Arbeitsaufwand bei wenig Resonanz!

Jetzt stell dir einmal vor, dass nur auf Grund einer **klaren** und **authentischen** Kommunikation in deinem Bewerbungsprozess, du die **Absprungrate** um **bis zu 98% senken** würdest. Ich sage da nur...lass die Bewerber kommen!

Meine #1, #2 und #3 Tipps für dich

Ich weiß nicht, ob du mitgezählt hast. Wenn du nun **nur** diese **drei Fehler** vermeidest und einige Stellschrauben neu justierst, erhältst du täglich etliche Bewerbungen mehr, genial! Und dies **auch** ist auf eine sehr schwierige Branche bezogen (Erfahrungswerte).

Sei hier ehrlich, **authentisch** und gib wichtige Infos über dein Unternehmen und die offene Stelle preis. Wichtig: Biete einen **einfachen** und schnellen Upload der Unterlagen an und "fordere" nicht zu viele Daten.

Mit ein bis zwei **Posts/Beiträgen** pro Woche bist du schon sehr gut dabei. Und denke daran, dass heutzutage jedes Smartphone ausreicht - rein technisch gesehen.

Halte **von Anfang an** einen regelmäßigen Kontakt mit den Bewerbern, ob per Telefon, Mail etc.

Wichtig: Stelle sicher, dass du auch erreichbar bist.



Bonus

Mini-Video-Serie

(3 Videos á 5 Minuten)



Zu guter Letzt:

DER EXPERTE

für professionelles
Bewerber-
management &
deiner Talente!

Christoph Krupp

Unter anderem:

- Personalmanager mit über 13 Jahren Erfahrung
- Zertifizierter Potenzialberater
- Ausbilder & Business Coach
- Digitaler Marketing-Berater, Automatisierungen

Christoph Krupp ist zwar erst kürzlich gestartet innerhalb seiner Selbstständigkeit, bringt jedoch eine enorme Expertise mit sich. Mit seiner über 13-jährigen Erfahrung im Angestelltenverhältnis als Personalmanager, hat er sich seit 2016 auf das Bewerbermanagement spezialisiert. Durch etliche Zusatzqualifikationen, wie beispielsweise zertifizierter Potenzialberater & Business Coach, oder digitaler Marketing-Berater, steht er kleinen und mittelständischen Unternehmen stets mit 300% Leidenschaft und Einsatz zur Seite. Langfristige Zusammenarbeit und sein Qualitäts- und Werteversprechen sind sein Markenzeichen.

Es werden im gesamten Workbook grundsätzlich alle Geschlechter angesprochen.