

# PERSONALRECRUITING

WERTVOLLE INFORMATIONEN FÜR DIE MODERNE PERSONALSUCHE



## Personalakquise neu denken

Wie sich Recruitment in den letzten Jahren verändert hat, warum Jobportale nicht mehr funktionieren und wie man qualifizierte Bewerber erreicht, noch bevor diese suchen.

# NEUE WEGE GEHEN

## Recruiting hat sich verändert



### Warum Personalakquise heute neu gedacht werden muss

Jeder Recruiter weiß, dass sich die Personalsuche in den letzten Jahren von Grund auf gewandelt hat. In allen Branchen nimmt die Zahl der Bewerber drastisch ab, was gravierende Folgen für jedes Unternehmen mit sich bringt.

Die Konsequenz daraus ist, dass zahlreiche Stellen nicht mehr in einer angemessenen Zeit und Qualität besetzt werden können.

#### Deutschland hat sich vom Arbeitgebermarkt zum Arbeitnehmermarkt gewandelt!

Qualifizierte Fachkräfte haben heutzutage bereits die freie Auswahl. Sie können sich den neuen Arbeitgeber aussuchen. Diese Entwicklung finden wir zunehmend nicht nur bei gut ausgebildeten Fachkräften, selbst Arbeitsplätze mit geringem Qualifizierungsanspruch sind zunehmend davon betroffen.

Wie lassen sich also zukünftig offene Vakanzen adäquat besetzen? Sicherlich reicht es nicht mehr aus, diese auf den einschlägigen Stellenportalen oder gar in der regionalen Tageszeitung zu veröffentlichen und darauf zu hoffen, dass sich jemand bewirbt.

**Recruiting muss zukünftig effizienter, schneller und erfolgreicher werden.**

Wie das funktioniert, möchte ich hier vorstellen. Eines verspreche ich vorab:

99% von Ihnen sind beim Recruiting noch nie so vorgegangen!



# PersonalKampagne.de

## Ein Überblick

Hinter PersonalKampagne.de steckt eines der effizientesten Recruiting-systeme unserer Zeit. Vom Handwerksbetrieb um die Ecke bis hin zum international agierenden Großkonzern unterstützen wir damit Unternehmen bei der Personalsuche. Dank eigens entwickelter Systeme und mittels modernstem Online-Marketing, können wir unseren Kunden den Erfolg ihrer Kampagnen garantieren!

### Das liegt nicht zuletzt an drei Dingen:

- 1. PersonalKampagne.de ist schneller**
- 2. PersonalKampagne.de ist einfacher**
- 3. PersonalKampagne.de ist effizienter**

Warum wir so erfolgreich arbeiten können, ist kein Geheimnis. In diesem Leitfaden möchten wir Sie mitnehmen und in unsere Arbeitsweise einweihen. Wir arbeiten transparent!

### Warum funktionieren Jobportale nicht mehr?

Die Mitarbeitersuche hat sich nahezu vollständig ins Internet verlagert. Der Stellenmarkt in der Tageszeitung wird verschwindend klein. Printmedien sind einfach im Vergleich zu teuer und ineffektiv.

Doch was ist mit den Jobportalen im Internet? Hier von gibt es reichlich, passend zu jeder Branche und für jede Region. Doch warum funktionieren diese nicht mehr so wie noch vor wenigen Jahren?

#### 1. Ich bin nicht allein!

Es sind meist riesige Listen, in welchen das eigene Jobgesuch zwischen den unzähligen anderen Stellen auffallen soll.

Den Arbeitsplatz, welchen Ihr Unternehmen bietet, den gibt es auch bei unzähligen anderen Unternehmen. Vielleicht werden Bewerber dort sogar besser bezahlt, erhalten mehr Urlaub,

Homeoffice und einen Geschäftswagen. Bin ich jetzt nicht das Unternehmen mit der besten Gehaltsstruktur oder dem besten Image, dann falle ich durchs Raster.

#### 2. Geringe Arbeitslosigkeit

Unzählige Varianten desselben Jobgesuchs konkurrieren um dieselben Stellensuchenden. Durch die niedrige Arbeitslosigkeit werden die Suchenden immer weniger und im Gegensatz dazu steigen die offenen Vakanzen immer weiter an.

Jobportale sprechen nur einen kleinen Teil der Bevölkerung an, nämlich diejenigen, welche Ihren Job wechseln möchten! Aktuell sind es etwa 3 Prozent (!), die ihre Arbeitsstelle wechseln wollen und aktiv auf der Suche sind. Das sind dann auch die Besucher der Jobportale!



## Wie erreiche ich die latent Wechselwilligen?

Es gibt aber noch viel mehr Menschen, die ich als Recruiter gerne erreichen möchte. Viele Berufstätige sind etwa nicht mehr zufrieden mit ihrer derzeitigen Anstellung, haben es aber bisher noch nicht in Erwägung gezogen, sich nach einer neuen Stelle umzusehen. Andere sind prinzipiell zufrieden mit Ihrem Job, würden sich aber bei einer fachlichen, monetären oder intellektuellen Weiterentwicklung überzeugen lassen, das Unternehmen zu wechseln.

Wir Menschen sind Gewohnheitstiere und entsprechend haften wir gerne an alten Strukturen.

Wer nicht nur Aktiv-Jobsuchende ansprechen und sich somit nicht in direkte Konkurrenz mit allen anderen Stellen begeben möchte, dem empfehle ich, Recruiting neu zu denken. Das klassische Jobportal ist hierfür aber (meist) der falsche Ort. Es gilt die Arbeitnehmer dort aufzuspüren, wo Sie sich im Internet aufhalten.

**"IM DIGITALEN WEB IST AUFMERKSAMKEIT EINE WÄHRUNG.  
DIESE MÜSSEN WIR UNS ERST ERARBEITEN."**

**- BRIAN SOLIS -**

## Ein Beispiel: Wo finde ich Architekten?

Alle Menschen sind heute auf irgendeine Art und Weise online. Es gilt eben nur herauszufinden wo. Aber lassen Sie uns gerne konkret werden!

Wo finde ich beispielsweise Architekten?

1. Architekten, die auf Stellensuche sind, suchen natürlich auf Jobportalen. Das Problem dabei ist, wie bereits angesprochen, dass Architekten sehr selten (lange) auf Stellensuche sind. Vielmehr wissen diese ganz genau, welche Bauunternehmen und Ingenieurbüros gerade auf der Suche sind und gehen direkt auf diese zu.
2. Architekten sind sicherlich in sozialen Medien zu finden. Zum einen bei Facebook in Architekturgruppen oder sie folgen Architekten auf Instagram. Zum anderen aber auch in den Business Netzwerken, wie Xing oder LinkedIn.
3. Architekten lesen auch ganz spezifische Medien im Internet, wie zum Beispiel Architekturmagazine, Themenblogs oder auch passende Foren.
4. Architekten schauen sich ganz bestimmte Videos auf Youtube und anderen Streaming Portalen an.
5. Architekten haben für ihre Themen relevante Newsletter abonniert.

Diese Liste erhebt definitiv keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Viel zu schnell ist der Wandel und viel zu groß das Angebot. Es ergibt aber in jedem Fall Sinn, sich intensiv mit den Punkten 2 bis 5 zu beschäftigen.

## Wie alles begann...

Ganz ehrlich, wir hatten von Personalakquise keine Ahnung. Ganz im Gegenteil, wir kommen eigentlich aus der Welt des Online-Marketings und sind - salopp gesagt - ein Haufen IT-Fuzzies und Online-Marketing-Nerds.

Warum wir heute sehr erfolgreich mit PersonalKampagne.de für kleine Handwerksbetriebe bis hin zu großen DAX-Konzernen Mitarbeiter rekrutieren? Das liegt eigentlich an einem einzigen Kunden. Dieser war verzweifelt auf Personalsuche und fragte uns, ob wir nicht nur Kunden für ihn online akquirieren können, sondern ob das auch für Personal funktioniert.

Bis zu diesem Zeitpunkt waren unsere Erfahrung mit Personalrecruiting quasi bei null. Genau dieser Umstand stellte sich im Nachhinein aber als absoluter Vorteil heraus. Wir steckten die Köpfe zusammen und überlegten, wie wir unserem Kunden helfen können. Gedankengrundlage war: Wir kaufen Personal so ein, wie wir es auch bei Kunden für große Onlinehändler tun.

Dabei zerlegten wir den Recruiting-Prozess in seine einzelnen Bestandteile und haben jede einzelne Stellschraube bedingungslos optimiert. Am Ende hatten wir einen idealisierten Recruitingweg definiert und das - wie sich herausstellte - ohne uns an seit langer Zeit festgefahrenen Regeln der Branche zu halten.

Nichtsdestotrotz - um den Job, den bis dato eigentlich niemand wollte, bewarben sich aus dem Stand heraus 110 Menschen. Wir waren von unserem Ergebnis nicht minder begeistert wie unser Kunde. Unser Weg war ein voller Erfolg!

**PersonalKampagne.de war geboren!**

# SCHRITT-FÜR-SCHRITT-ANLEITUNG für Ihr erfolgreiches Online-Recruiting

Wenn Sie die richtigen Quellen kennen, wo sich Ihre Zielgruppen im Internet aufhalten, dann ist das ein wichtiger erster Schritt. Aber ein erfolgreiches und effizientes Online-Recruiting benötigt noch einiges mehr.

Wie Sie so effizient werden, dass Sie sogar eine Bewerbergarantie erhalten, zeige ich Ihnen hier in einer einfachen Schritt-für-Schritt-Anleitung.

## 1. Der Wurm muss nicht dem Angler schmecken!

In den letzten Jahren habe ich sehr viele Personalabteilungen von Unternehmen aller Größenordnungen kennengelernt. Fast alle richten das Recruiting so aus, dass bestehende Prozesse nicht gestört werden. Das heißt neue Maßnahmen konnten nur in dem Rahmen realisiert werden, wie es die alten Prozesse zulassen.

Natürlich ist es schwer, teils über Jahrzehnte etablierte Prozesse und Gepflogenheiten abzulegen. Alte Aufgaben müssen neu verteilt und neue Aufgaben sinnvoll integriert werden. Das ist die Grundlage allen Handelns für ein modernes Recruiting: Personalabteilungen müssen flexibler und anpassungsfähiger werden. Das ist aber nicht Aufgabe der Basis, sondern die der Führungskräfte oder externer Berater.

Der Wurm (Job) muss nicht dem Angler (Personalabteilung) schmecken, sondern dem Fisch (Fachkraft).

Viele der folgenden Schritte befassen sich deshalb genau damit, diese neue Denkweise anzuwenden. Die Fachkraft/ der Bewerber ist als Kunde zu betrachten – und der Kunde ist König!

## 2. Der Kunde ist König!

Diesen Ausspruch kennen Sie wahrscheinlich eher aus dem Vertrieb oder aus dem Marketing, nicht aus der Personalabteilung. Allerdings werden beim Recruiting immer mehr Maßnahmen und Know-how aus der Marketingwelt adaptiert.

Schauen wir uns deshalb exemplarisch mal zwei zentrale Bedürfnisse von Bewerbern an:

### Einfach:

Kaum eine Fachkraft, die weiß, wie sehr Sie umworben ist, macht sich die Mühe auf gut Glück eine komplette Bewerbungsmappe für ein Unternehmen zusammenzustellen. Es gibt nämlich das andere Unternehmen, bei dem sie nur kurz anrufen muss. Überlegen Sie sich deshalb genau, welche Informationen Sie zu welchem Zeitpunkt benötigen und fragen Sie auch nur diese ab. Sollten Sie mehrere Informationen benötigen, versuchen Sie, diese zu portionieren.

### Schnelligkeit:

Ich kann mich noch gut an meine ersten Bewerbungen erinnern. Es hat teilweise mehrere Monate gedauert, bis ich hier eine Rückmeldung zu meinem Bewerbungsstatus erhalten habe. Heutzutage sind die guten Bewerber bei einer derart langsamen Bearbeitung definitiv wieder in Lohn und Brot. Zeitgemäß sind Echtzeit-Bewerbungsprozesse, mit denen man Bewerber direkt ansprechen kann, wenn diese noch vor der Anzeige sitzen. Wie Sie diese beiden Punkte in Ihrer Unternehmenspraxis umsetzen können, erfahren Sie in meinem kostenlosen Webinar. Ich würde mich freuen, wenn Sie hier mal reinschauen!

⇒ [HIER KLICKEN UND DIREKT ZUR ANMELDUNG](#) ⇪

## Sicherer geht nicht – dank Bewerbergarantie!

Wir kaufen in der Regel für jede PersonalKampagne zwischen 500 und 2000 Interessenten ein. Da wir wissen, dass sich bei einer guten Qualität der Interessenten durchschnittlich 2 bis 5 Prozent davon bei den Unternehmen melden, erhalten wir im Durchschnitt zwischen 10 und 100 Bewerber pro Kampagne – egal für welchen Job.

Unsere Bewerbergarantie beruht rein auf Mathematik, die Art des Jobs spielt für die Statistik keine Rolle!

### 3. Wo finden Sie die passende Zielgruppe?

Sobald Sie verinnerlicht haben, dass sich eine Personal- bzw. Recruiting-Abteilung wandeln muss und stetig ihre Prozesse optimieren sollte, um den Bedürfnissen der Fachkräfte – also potenziellen Bewerbern – gerecht zu werden, dann können Sie mit der aktiven Arbeit beginnen. Im nächsten Schritt gilt es, die richtigen Trafficquellen ausfindig zu machen. Eben diese, wo sich Ihre gewünschte Zielgruppe aufhält. Welche könnten das sein? Kurz bin ich bereits ein bisschen weiter oben darauf eingegangen.

#### **Jobportale:**

In Deutschland haben wir die Besonderheit, dass es sehr viele Branchen- und regionale Jobportale gibt. Oft sind aber nur noch wenige Große erfolgversprechend.

#### **Soziale Medien:**

Facebook, Instagram, LinkedIn, Xing, uvm.

#### **Suchmaschinen:**

Google Ads oder Werbung auf Bing & Co.

#### **Newsletter:**

Gerade für Nischen oft interessant, bei denen Bewerber auch bereit sind den Standort zu wechseln (Architektur, Game-Designer, usw.)

#### **Special Interest:**

Blogger, Themenportale, Regionale Portale, Foren

#### **Kostenlos-Portale:**

Kleinanzeigen & Co. speziell für Helfer und ungelerte Kräfte.

Passende Webseiten finden Sie zum Beispiel mit Hilfe von verschiedenen Online-Tools. Auch hierauf gehe ich in meinem kostenlosen Webinar näher ein.

⇒ [HIER KLICKEN UND DIREKT ZUR ANMELDUNG](#) ⇪

#### **4. Webseiten analysieren**

Wenn ich passende Webseiten gefunden habe, lohnt sich zunächst in jedem Falle ein Blick hinter die Kulissen. Denn wenn ich bestimmte Platzierungen „blind“ buche, kommt oft danach die böse Überraschung. Schauen Sie sich deshalb unbedingt folgende Daten an.

- Traffic
- Traffic-Entwicklung der letzten Monate
- Aufenthaltsdauer
- Durchschnittliche Seitenaufrufe
- Trafficquellen
- Trafficursprung

Diese Daten können Sie zum einen als Schätzung über Online-Tools erhalten oder Sie fragen einfach beim Seitenbetreiber nach. Größere Webseiten haben in der Regel Ihre Mediadaten sogar auf der Webseite direkt veröffentlicht oder bieten eine Möglichkeit zum Download.

#### **5. Eigene Jobseiten analysieren**

Wenn Sie Ihre Trafficquellen kennen, ist es nun essentiell zu wissen, was dann auf Ihrer Seite passiert. Hierfür lohnt sich die Zuhilfenahme eines Analytic-Tools. Am meisten verbreitet - und auch kostenlos - ist sicherlich Google Analytics.

Die wohl wichtigsten Fragen dabei sind immer:

- Wie viel Traffic kommt aus welcher Quelle?
- Was macht der Besucher auf Ihrer Seite, wie lange hält er sich auf?
- Von welcher Quelle kam der Bewerber?

Wenn Sie diese Werte kennen, können Sie eine ehrliche Einschätzung treffen, ob sich die Buchung gelohnt hat. Haben sich die Kosten bzw. die Zeit, welche Sie aufgewendet haben, gerechnet? Es ist nicht schlimm hier zu Beginn Fehler zu machen, weil Sie Buchungen vornehmen, welche nichts gebracht haben. Schlimm wäre es nur, wenn Sie diesen Fehler immer wieder machen würden, weil Sie es einfach nicht besser wissen. Erfolgskontrolle ist das A und O!

## **Einfacher geht nicht – 1-Klick-Bewerbung**

Warum muss ich den Weg schwerer machen als nötig?

Wenn ich einem potentiellen Bewerber vorab Lebenslauf, Anschreiben, Motivationsschreiben, Qualifikationsnachweise, etc. abverlange, dann ist dessen Motivation wohl schnell verloren.

Stattdessen schlagen wir zwei Fliegen mit einer Klappe:

1. Wir machen es dem Bewerber so einfach wie möglich.
2. Wir minimieren den Aufwand für unsere Kunden.

Es braucht bei PersonalKampagne.de nicht mehr als einen Klick, um sich erfolgreich zu bewerben!



## 6. Online-Tracking

Wie sie auf eine einfache Art und Weise mit Hilfe von Google Analytics Ihren eingekauften Traffic tracken/ auswerten können, erfahren Sie auch in meinem kostenlosen Webinar.

⇒ [HIER KLICKEN UND DIREKT ZUR ANMELDUNG](#) ⇪

## 7. Erfolg einfach ausrechnen

Jetzt haben Sie alles was Sie brauchen, um innerhalb von kürzester Zeit ein erfolgreiches Online-Recruiting durchzuführen – nämlich Daten! Was Facebook, Google und Amazon im Großen machen, können Sie auch im Kleinen für Ihr Recruiting bewerkstelligen, denn Daten sind Wissen. Damit können Sie sich vielleicht Ihren Erfolg schon vorab berechnen.

Hierzu ein kurzes Beispiel: Sie buchen sich in einen Newsletter eines Architektur-Bloggers (s. Beispiel oben).

- Der Newsletter geht an 10.000 E-Mail-Adressen
- Bei einer Öffnungsrate von 15%
- Ihre Jobanzeige darin ist für 10% der Adressaten interessant (Klickrate)
- Und davon bewerben sich am Ende 2%

Was bleibt dann bei Ihnen übrig?

### Richtig: 3 Bewerbungen

Öffnungs- und Klickraten können Sie in aller Regel beim Anbieter des Newsletters vorab erfragen.

# Schneller geht nicht – Wir rekrutieren in Echtzeit!

Gute Bewerber sind heiß begehrt und entsprechend hart umkämpft. Je schneller der Erstkontakt erfolgt, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich der Bewerber für das eigene Unternehmen entscheidet.

**Wer am schnellsten sein möchte, der rekrutiert in Echtzeit!**

Wie würden Sie denn reagieren, wenn sich das Unternehmen auf Ihre Bewerbung meldet, noch während Sie über der Stellenanzeige sitzen? Wollen Sie als innovatives und dynamisches Unternehmen gelten, dann rekrutieren Sie in Echtzeit!

## Rechenbeispiel:

Newsletter:	10.000 E-Mails
Öffnungsrate 15%:	1.500 Views
Klickrate 10%:	150 Besucher
Interaktionsrate mit Stellenanzeige 2%:	3 Bewerbungen

## Fazit: Aus Daten entsteht Erfolg

Je mehr Daten Sie haben, umso erfolgreicher wird Ihr Online-Recruiting. Daten ermöglichen es Ihnen auch in die Zukunft zu schauen. Wie gerade an einem einfachen Beispiel aufgezeigt lassen sich bei genauer Kenntnis von Traffic und Conversion sogar Bewerbungen garantieren. Zwar ist es gerade zu Beginn eines gezielten Online Recruitings ungewohnt und auch zeitaufwändig, aber der Aufwand lohnt sich!

Bei unserer PersonalKampagne haben wir all diese Aufgaben automatisiert. Wenn Sie Interesse an einem effizienten Online-Recruiting haben, besuchen Sie einfach unser kostenloses Webinar und erfahren Sie so ein bisschen mehr über das was wir tun; oder machen Sie direkt einen Termin mit einem unserer Mitarbeiter.

[Jetzt Termin vereinbaren](#)



[Hier zum Webinar](#)





## Unsere Erfolgsquote: über 99%

Unser Weg funktioniert! Allein die Erfolgsquote von 99% gibt uns Recht. Am besten Sie testen uns mit ihrem schwersten Fall. Gerne nehmen wir die Herausforderung an und finden auch für Sie das passende Personal.

Im Ernst? Was haben Sie zu verlieren? Dank unserer Bewerbergarantie erhalten Sie für den Fall, dass wir nicht erfolgreich sind, Ihr Geld zurück.

### Null Risiko!



# PersonalKampagne.de

ein Produkt der picabird GmbH  
Bamberger Straße 18 / 96250 Ebensfeld

## Ihr persönlicher Ansprechpartner



### Tobias Beuschel

Geschäftsführer

+49 (0) 176 / 206 354 49

[t.beuschel@personalkampagne.de](mailto:t.beuschel@personalkampagne.de)

[www.personalkampagne.de](http://www.personalkampagne.de)



Direkt Termin vereinbaren!

