

# Recruiting ganzheitlich denken

---

Fundament für  
nachhaltiges Wachstum

Eyleen Sinnhöfer

- VWT Personaltagung 2024



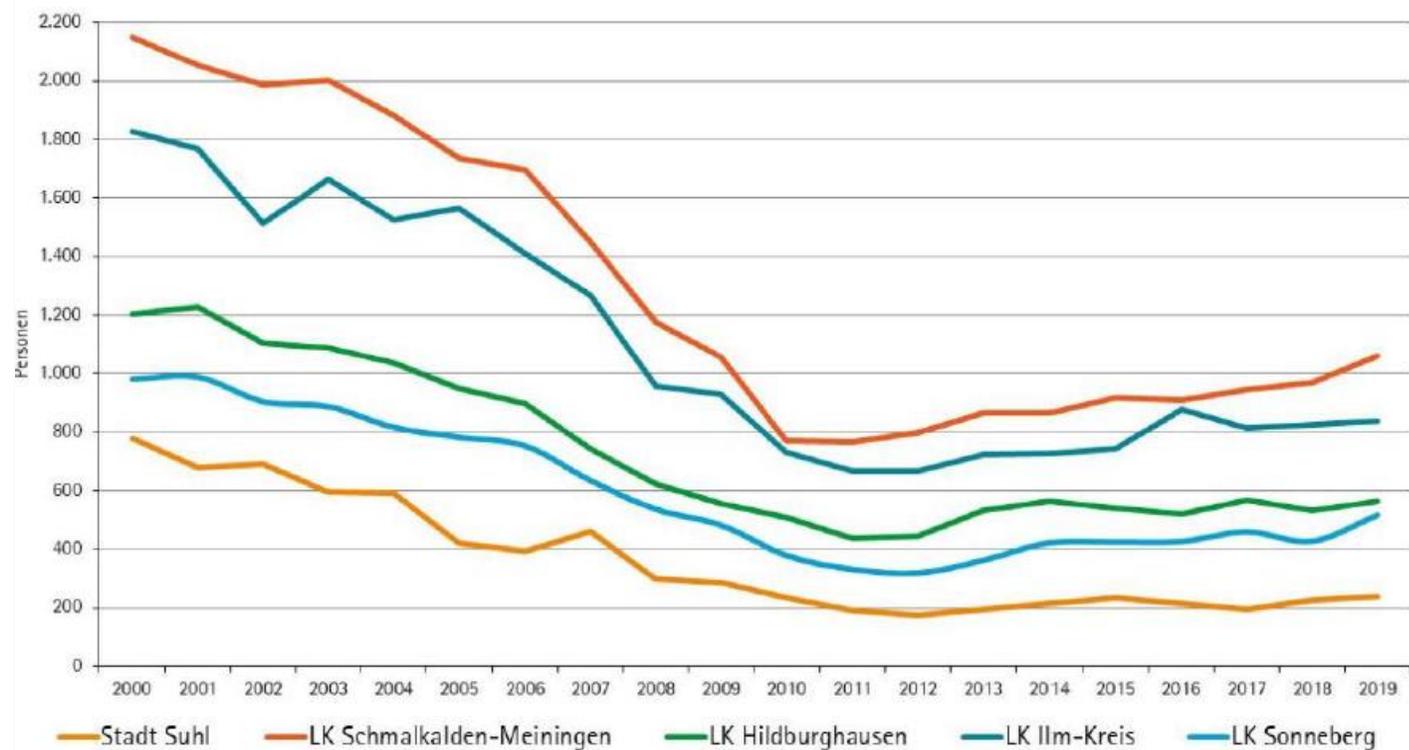
**Unsere Lebenszeit  
ist der teuerste Preis,  
den wir zahlen können.**

---

**Wenn uns jemand seine  
Lebenszeit schenken soll,  
sollten wir ihm gute Gründe geben.**



### Entwicklung der Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen in Südthüringen, 2000-2019



Quelle: Thüringer Landesamt für Statistik

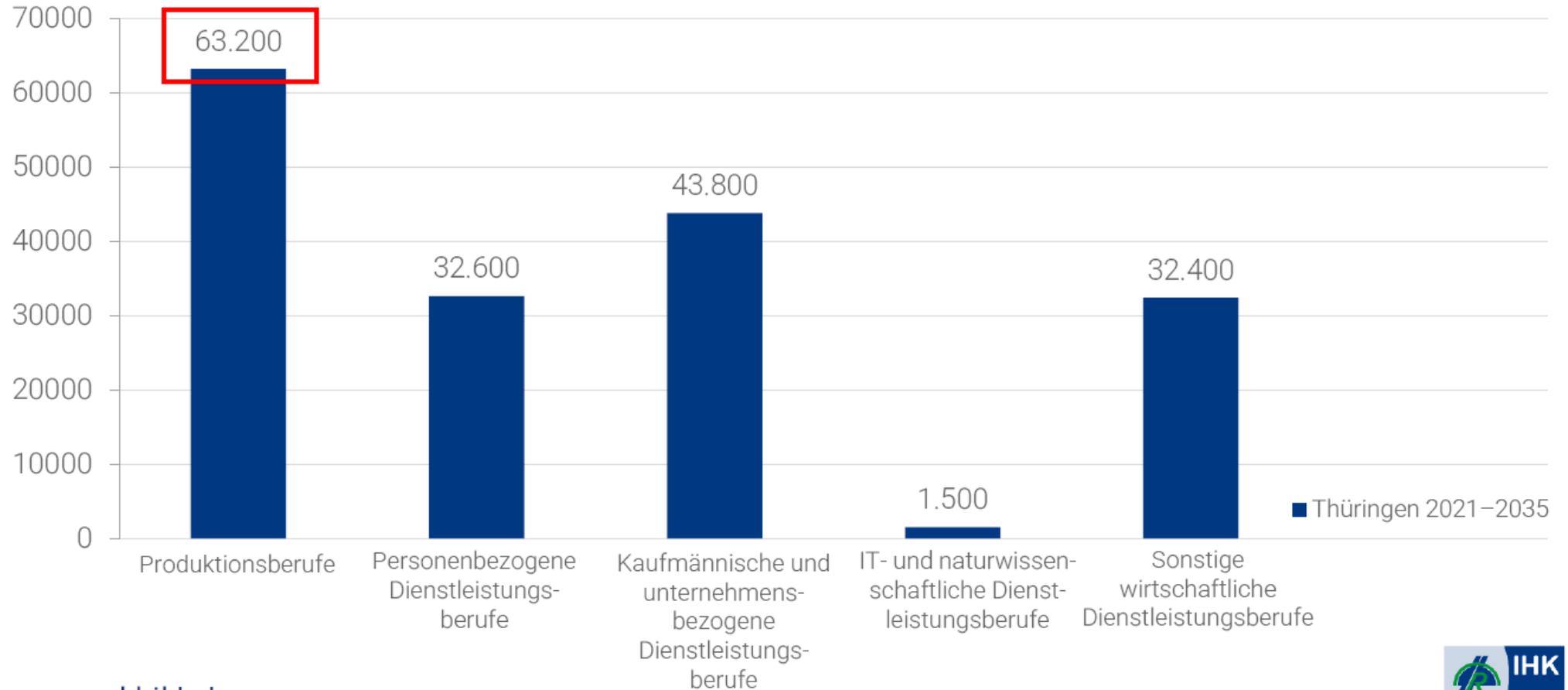
- / Schulabgänger der allgemeinbildenden Schulen in der Zeit von 2000 – 2019, **minus 53,7%**
- / Auf 100 Altersbedingte Abgänge kommen bis 2035 nur 48 Nachfolger aus dem Bildungssystem

[www.suhl.ihk.de](http://www.suhl.ihk.de)



# 2035 WERDEN 173.500 ARBEITSKRÄFTE IN THÜRINGEN FEHLEN.

## Absolute Anzahl fehlender Erwerbspersonen am Arbeitsort nach Berufssectoren in Thüringen



[www.suhl.ihk.de](http://www.suhl.ihk.de)

Quelle: Herausforderungen und Chancen im demografischen Wandel. Arbeitsmarktentwicklung in Thüringen – Projektion bis 2035



---

**“Leaders *anticipate*.  
Losers *react*.”**

- Tony Robbins

Vorausschauend agieren

# Langfristig denken

- Plant Eintritte langfristig
- Recruiting ist eine Daueraufgabe



Zielgruppe

# Candidate Persona

Welche Motive treiben den/  
diejenige an?

Wo will die Person hin &  
wovon weg?



Name ...

Alter ...

Job/ Verdienst ...

Wie ich lebe / Wo man mich trifft

• ...

Meine beruflicher Werdegang

• ...

Meine Fähigkeiten/ Stärken

• ...

Meine persönlichen Ziele/ Träume

• ...

Was mich zurzeit frustriert

- ...

Was ich mir erhoffe/ Warum ich mich bewerbe

• ...

---

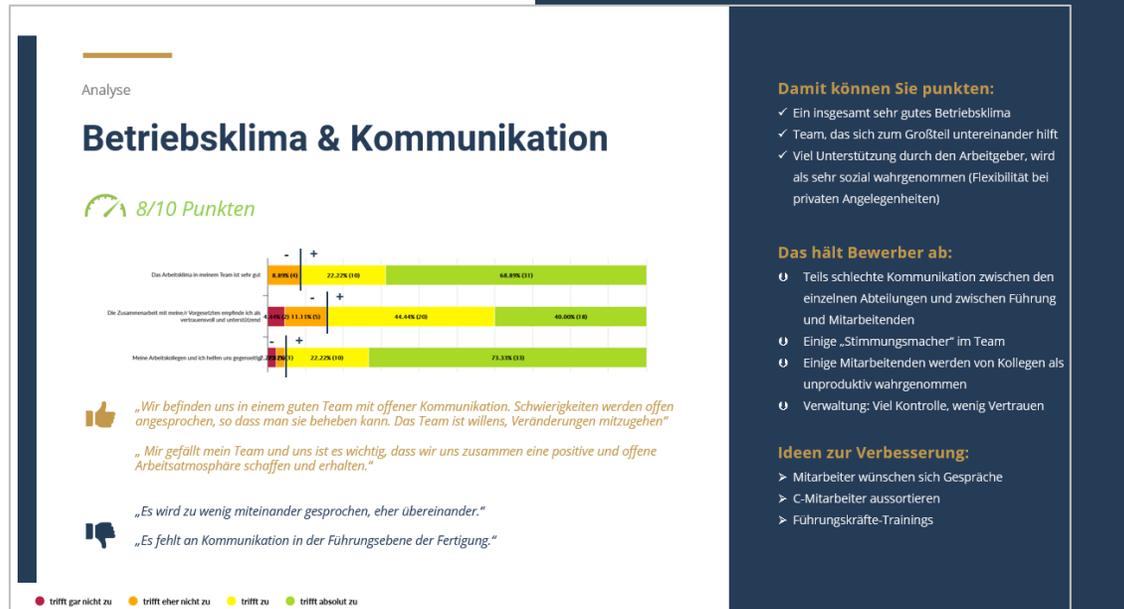
# Schritt 1: Arbeitgeber-Attraktivität

# Gute Gründe für einen Wechsel liefern

Warum sollte jemand bei mir anfangen und bleiben?

Attraktivität erhöhen

# Analyse & Prioritätensetzung



### Damit können Sie punkten:

- ✓ Ein insgesamt sehr gutes Betriebsklima
- ✓ Team, das sich zum Großteil untereinander hilft
- ✓ Viel Unterstützung durch den Arbeitgeber, wird als sehr sozial wahrgenommen (Flexibilität bei privaten Angelegenheiten)

### Das hält Bewerber ab:

- ⊖ Teils schlechte Kommunikation zwischen den einzelnen Abteilungen und zwischen Führung und Mitarbeitenden
- ⊖ Einige „Stimmungsmacher“ im Team
- ⊖ Einige Mitarbeitenden werden von Kollegen als unproduktiv wahrgenommen
- ⊖ Verwaltung: Viel Kontrolle, wenig Vertrauen

### Ideen zur Verbesserung:

- > Mitarbeiter wünschen sich Gespräche
- > C-Mitarbeiter aussortieren
- > Führungskräfte-Trainings



## Status Quo Analyse

Stärken & Schwächen aus Mitarbeitersicht  
Bedarfe & Probleme antizipieren



## Zielgruppen-Relevanz

Priorität auf Leistungen, die für die Zielgruppe zentral sind



## Benefit-System

Ganzheitliches System zur Mitarbeiterbindung mit erlebbaren Benefits | möglichst wenig Verwaltungsaufwand

Beispiel: Attraktivitätsanalyse für einen Kunden

---

## Schritt 2: Außenwirkung

# Die eigene Attraktivität erkennbar machen

Woran erkennt jemand, dass ich ein toller Arbeitgeber bin?

# Außendarstellung insgesamt



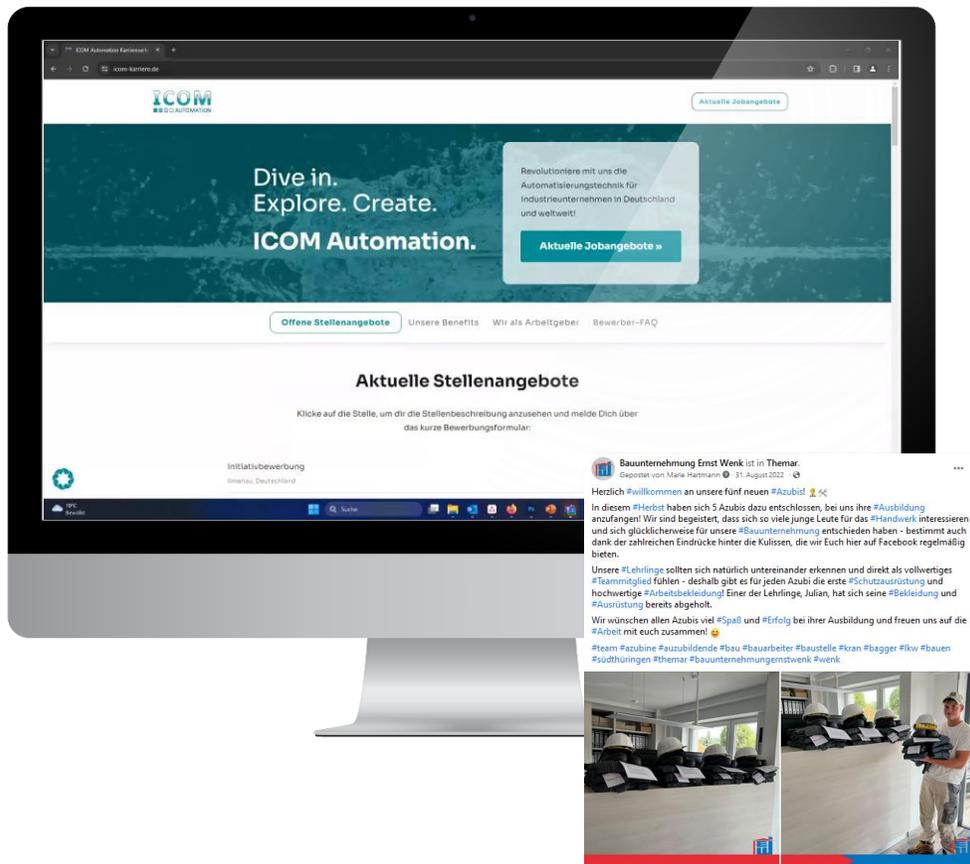
Was dem Kunden gefällt, wirkt auch auf den Mitarbeiter ansprechend

1. Corporate Design 
2. Firmengebäude 
3. Website 
4. Werbemittel 
5. Google Bewertungen/Trustpilot 



Online-Auftritt

# Arbeitgeber-Image



## Karriere-Website

Modernes Design | Mobiloptimierung | intuitive Navigation | authentische Bilder und Videos | einladende Sprache | Benefits erlebbar machen



## Social Media Content

Kultur sichtbar machen  
Gesichter und Geschichten zeigen  
Qualität vor Quantität der Beiträge



## Ruf & Kununu Bewertungen

Beobachten & Ernst nehmen  
Gegendarstellungen bieten  
Positive Bewertungen anregen

---

# Schritt 2: Zielgruppen-Ansprache

# Vor die Augen meiner

# Kandidaten kommen

Wie entdeckt jemand mich und meine Jobs?

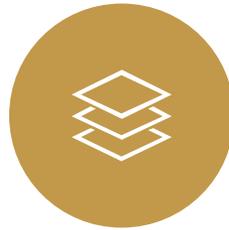
Bewerbungen gewinnen

# Jobbörsen & -plattformen



## Stellenanzeigen

Emotionale Ansprache  
Einzigartige Chance betonen  
Schnell verständlich



## Jobbörsen

Multiposting Tools nutzen  
Bezahlte Optionen genau auf  
Wirksamkeit prüfen



## SEO & SEA

Stellentitel nach Key Words  
optimieren | Strukturierte Daten  
verwenden | Google Ads



## Active Sourcing

Lebenslaufdatenbanken für  
Direktansprachen nutzen



**Gesponsert ·**  
**ELTROC Elektrotechnik**  
www.stellen.app/eltrok\_/schnuppertage

**Azubi-Schnuppertage Thüringen -  
Spannende Technik kennenlernen**

Ein spannendes Schulpraktikum bei der ELTROC  
Elektrotechnik in Erfurt. Starte danach Deine Ausbildung  
zum Elektroniker in Erfurt mit hohen  
Übernahmekancen. Zukunftsperspektive. Modernste  
Arbeitsmittel. Sinnstiftende Aufgabe. Herzliches Team...



**ELTROC**  
ELEKTROTECHNIK

**Trainee Elektrotechnik  
- Kalkulation** (m/w/d)  
in Erfurt

**Das wird Dich bei uns begeistern**

- Ein auf Dich zugeschnittenes Trainee Programm
- Sehr gute Aufstiegschancen in der ELTROC Group
- Attraktives Gehaltspaket inkl. Tankgutscheine, Altersvorsorge und Urlaubs- & Weihnachtsgeld

**jetzt einscannen & uns kennenlernen!**



**So sieht unser Nachwuchs-Programm aus:**

- ⚡ Du erstellst Preisfragen & Mengenermittlungen für unsere Projekte, kalkulierst Angebote und legst Musterlisten an.
- ⚡ Du stehst im engen Austausch mit unseren Kunden & Lieferanten und lernst alles zu Vertragsverhandlungen und Nachträgen.



# Social Recruiting

## Anzeigen vs. Posts

Anzeigen vergrößern Reichweite und Zielgruppengenaugkeit



## Video vor Grafik

Video-Ads konvertieren und emotionalisieren stärker



## Emotionale Ansprache

Ads auf die Bedürfnisse & Wünsche der Bewerber anpassen



## Landingpage

Auf Stelle und Social Media-Verhalten optimierte Landingpage



## Blitzbewerbung

Bewerbungsvorgang sollte max. 2-3 Minuten dauern



## Persönliches Netzwerk

LinkedIn als Netzwerk-Tool für akademische Talente

Mitarbeiter einstellen

# HR Prozesse optimieren



## Bewerbungsmöglichkeiten

Einfache, schnelle Formulare  
Direktanruf / SMS/ WhatsApp  
Kurzfragebogen für Bewerber statt Lebenslauf



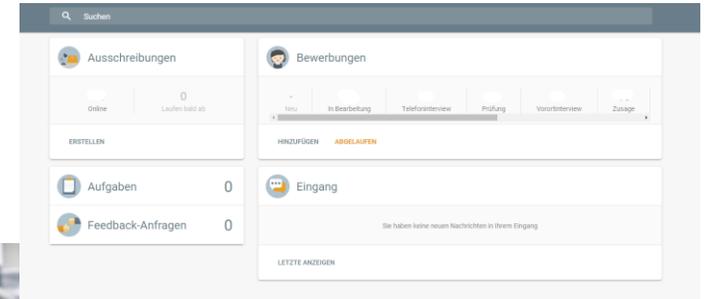
## Schnelligkeit

Erstkontakt binnen 24 h  
Telefonat binnen 2-3 Tagen  
Kennenlernen binnen 7 Tagen



## Auswahlverfahren

Bewerberpersönlichkeit und -ziele kennenlernen  
Gezielte Probeaufgaben für fachliche Eignung  
Team einbeziehen | schnell entscheiden



MITARBEITER ARBEITSVORBEREITUNG

**2 Einstellungen  
in 5 Tagen**

Beispiel

# Kampagne Elektroniker

## Problem:

- ✗ Montagearbeit, die für Bewerber wenig attraktiv ist
- ✗ Kleine Zielgruppe durch besondere Spezialisierung

## Ergebnisse mit Intent Brands:

22	Bewerbungseingänge insgesamt
16	davon im Telefoninterview
1	Einstellung

Dauer des Bewerbungsprozesses : 2 Wochen

Direktansprache als Erfolgsrezept

Kleine Unternehmensgröße als Vorzug vermarktet

The screenshot shows a recruitment page for EWS MEDIA. At the top, there is a navigation bar with the company logo and a red button labeled 'Jetzt bewerben'. Below this is a large image of a technician working on a circuit board. A white text box is overlaid on the image, containing the following text:

👉 Du bist #Elektroniker\*?  
👉 Du suchst ein berufliches Umfeld mit kurzen Wegen, indem du dich fachlich weiterentwickeln kannst?  
👉 Du wünschst Dir eine gute Bezahlung & Firmenwagen zur Privatnutzung?

Triffst auf Dich zu? Dann komm jetzt zu EWS Media in #Erfurt. Jetzt auf den Link klicken und in 2 Min bewerben!

\*m/w/w

Elektroniker (m/w/d)

...gen zur Privatnutzung @ abends zu Hause & freie Wochenenden

Deine Vorteile bei uns:

bis zur Übergabe an den Kunden.

**ELEKTRONIKER/TECHNIKER\***  
**Sicherheitstechnik in Erfurt**

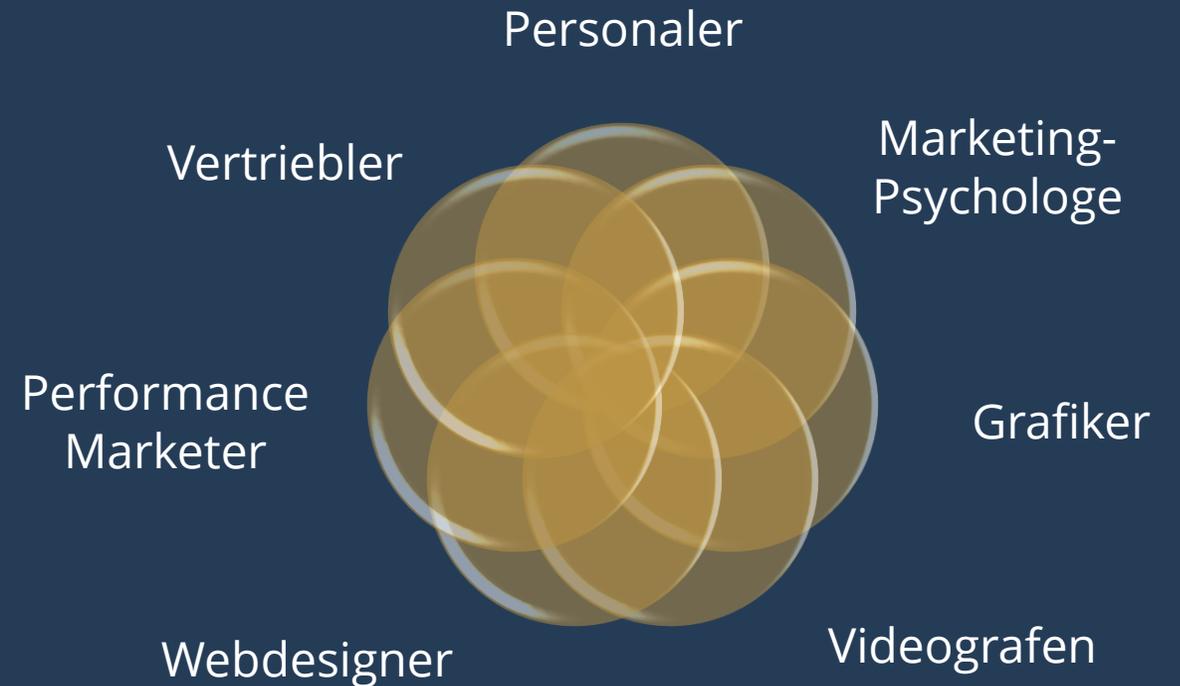
- ⚡ Steig in die Projektleitung ein!
- ⚡ Attraktive Bezahlung & Firmenwagen
- ⚡ Hochmodernes Arbeitsumfeld

www.ews-media.de  
Elektroniker/Monteur Erfurt (m/w/d) [Mehr dazu](#)

Für die Vorschau bitte auf die Bilder klicken

---

# Recruiting erledigt nicht die Sekretärin nebenbei



Unterschiede in den HR-Bedarfen

# Recruiting-Strukturen variieren nach Firmengröße

## Kleine Unternehmen

- GF macht Recruiting mit Support durch die Sekretärin

- INTENT BRANDS als Sparringspartner für Aufbau & Optimierung schlanker Recruiting-Prozesse, die man in Eigenregie umsetzen kann
- Bringt neue HR- & Marketing-Expertise ins Unternehmen

## Mittelstand

- 1-2 Personaler, die mit Lohn & Mitarbeiterbetreuung stark eingespannt sind

- INTENT BRANDS als externer Teil des HRs
- Zur Umsetzung von der Stellenanzeige bis zum 1. Vorstellungsgespräch
- Spart Kapazitäten & interne Komplexität

## Konzern

- Große HR-Abteilung, aber Problemstellen und starre Strukturen

- INTENT BRANDS als Troubleshooter "Schnellboot"
- Um Problemstellen schneller zu besetzen und agilerer Recruiting Methoden unkompliziert nutzen zu können

---

Strategische Personalgewinnung

# Vortragsfolien via QR Code zum Download



## Eure Ansprechpartnerin

Eyleen Sinnhöfer

[office@intent-brands.de](mailto:office@intent-brands.de)

03681 - 8877007

Steinweg 32 | 98527 Suhl  
Anger 43 | 99084 Erfurt

[www.intent-brands.de](http://www.intent-brands.de)

