

Vorbereitung

Mit Fachabteilung kooperieren

Das Wissen der Fachbereiche zu konkreten Arbeitsaufgaben und Anforderungen nutzen und bei der Kandidatensuche und -auswahl berücksichtigen.

Über den Tellerrand blicken

Es liegt in der Verantwortung der Recruiter*innen, ihre Sales-Skills richtig einzusetzen und Kandidat*innen vom Unternehmen zu begeistern und zu überzeugen.



2



Durchführung

Auf gutes Timing achten

Userverhalten berücksichtigen: Am Morgen, späten Nachmittag sowie am Wochenende und bei schlechtem Wetter hat man die besten Chancen, User zu erreichen.

Kommunikation auf Zielgruppe ausrichten

Zielgruppenrelevante Informationen, Schreibstil und eine angemessene Anrede beachten und individuell wählen. Die Individualität der Ansprache ist essenziell.

Kreative und individuelle Betreffzeile wählen

Der Betreff sollte nicht nur interessant, sondern auch personalisiert sein.

Individuelle Texte schreiben

Einzelne Punkte aus dem jeweiligen Profil (Erfahrungen, etc.) aufgreifen, um Interesse zu zeigen und eine Verknüpfung zur Vakanz zu schaffen.

Das i-Tüpfelchen hervorheben

Durch Nennung von Jobinhalten und Benefits den Mehrwert des Jobwechsels sowie die Attraktivität des Unternehmens herausstellen.

Authentizität und Ehrlichkeit wahren

Leere Versprechungen meiden und ehrlich auftreten, um Vertrauen aufzubauen und zu halten.

Begeistern und überzeugen

Der*die Kandidat*in soll das Gefühl haben, dass er*sie genau der*die Wunschkandidat*in ist. Überzeugen statt überreden und eine Candidate Relationship aufbauen.

Zu Beginn auf Highlights setzen

Mit ausgewählten Highlights das Interesse des*der Kandidaten*in wecken.

Austausch anregen

Offene Fragen stellen und so Wertschätzung und Interesse am identifizierten Kontakt signalisieren. Raum für Nachfragen fördert den Dialog.

Gezielt und systematisch anschreiben

Jeweils nur eine*n Mitarbeiter*in desgleichen Unternehmens bzgl. derselben Stelle kontaktieren und Dokumentation nicht vergessen.

Speed it up!

Schnell reagieren, um die Aufmerksamkeit und das Interesse des*der Kandidaten*in zu halten und die entgegengebrachte Wertschätzung zum Ausdruck zu bringen.

3

Nachbereitung

Professionalität und Respekt wahren

Sachlich und neutral kommunizieren, um einen guten Eindruck zu hinterlassen und Imageschäden vorzubeugen.

Looking at The Bright Side

Offen gegenüber späteren Kontaktaufnahmen bleiben.

Relevante KPIs messen und auswerten

Feststellen, wie viele positive Rückmeldungen die Ansprache einbrachte.

TalentPool pflegen

Zum Aufbau und zur Pflege nachhaltiger Beziehungen potenzielle Kandidat*innen stets über neue Vakanzen informieren (Crowd Recruiting, Talent Pool).

