

HR4YOU – Matthias Frisch

# Der Wurm muss dem Fisch schmecken – wie man Bewerber richtig angelt

HUMAN  
RELATIONSHIP  
MANAGEMENT  
SYSTEMS



# HR4YOU

**HR4YOU**  
Menschen bewegen

# WELCHE STRATEGIE IST DIE RICHTIGE?

... um die Bewerber zu angeln die man möchte...

- Wie viele Fische schwimmen tatsächlich im Teich?
- Wie viel Mühe möchte ich mir als Angler selbst machen, um meine Beute zu fangen?
- Wie intensiv sind die Fische bereit, meinen Köder zu suchen und ihm vielleicht sogar nachzuschwimmen?
- Möchte ich einfach nur Fisch, oder möchte ich den EINEN Nemo finden?



# DER GEMÜTLICHE SONNTAGSANGLER

## Strategie:

- Wenn kein Fisch anbeißt, verhungere ich auch nicht
- Köder an die Angel – auswerfen - hoffen

## Motive:

- Gemütlichkeit
- Meinen Fisch muss ich ohnehin selbst „backen“

## Verbreitungsgrad:

- Kleine Unternehmen mit wenigen Positionen ohne akuten Handlungsdruck und hoher Ausbildungsquote

## Folgen:

- Stellen werden nicht besetzt oder bleiben frei
- Interne Kosten durch Fehlbesetzungen



# DER ANGLER OHNE KÖDER

## Strategie:

- Jeder Fisch bettelt darum, auf meinem Teller zu landen – also soll er sich auch anstrengen.
- Unnötigen Beifang vermeiden den ich ohnehin wieder loswerden muss.

## Motive:

- Bekanntheitsgrad und Markenbewusstsein
- Vorselektion durch Hürden im Bewerbungsprozess

## Verbreitungsgrad:

- Konzerne mit hoher gefühlter Arbeitgeberattraktivität und bekannter Marke

## Folgen:

- Viele gute und passende Bewerber brechen ab
- Erhöhte Kosten für Dienstleister



# DER SPEERFISCHER

## Strategie:

- Jagen und Sammeln
- Ich fange den Fisch selbst, da er mich nicht finden würde

## Motive:

- Aktive Rekrutierung findet auch „passiv suchende“
- Nur die Nadel im Heuhaufen ist gut genug

## Verbreitungsgrad:

- Personalberatungen
- Ingenieure, IT und Führungskräfte

## Folgen:

- Hoher Aufwand bis zum Erfolg
- Der Erfolg ist ungewiss



# DER FISCHKUTTER MIT SCHLEPPNETZ

## Strategie:

- Jeder Fisch ist wichtig und ich will sie alle haben
- Je voller das Netz desto besser die Geschäfte

## Motive:

- Abbau von Hürden um keinen Bewerber zu verlieren
- Qual der Wahl ist besser als gar keine Auswahl

## Verbreitungsgrad:

- Das Gießkannenprinzip als Allheilmittel wird heute gerne angestrebt – von Unternehmen unterschiedlichster Größenordnung

## Folgen:

- Lange komplexe Auswahlprozesse – interne Kosten
- Externe Kosten für Stellenanzeigen oder Dienstleister
- Problem „Beifang“ – wie gehe ich damit um?



# WAS WOLLEN BEWERBER? (OTAC-STUDIE)

- 75% der Bewerber suchen zunächst über Google nach Stellenanzeigen
- 44 % vergleichen den Onlinewerbungsprozess mit einer „Blackbox“ (undurchsichtig)
- 36% beschwerten sich über die Dauer des Bewerbungsprozesses (Ausfüllen der Formularfelder)
- 21% bieten lediglich ein CV-Parsing von Profildaten aus XING oder LinkedIn an
- 58% haben schon einmal eine Onlinebewerbung abgebrochen (Registrierung)
- 11% aller Karriereseitenbesucher bewerben sich tatsächlich
- 40% springen bei einer nicht mobil responsiven Bewerbermaske ab
- 64% haben insgesamt schon schlechte Erfahrungen mit Onlinebewerbungen gesammelt

# LÖSUNGSANSÄTZE



Karrierewebsite

Stellenanzeige

Bewerbungsprozess

Auswahlprozess



# OPTIMIEREN DER KARRIEREWEBSITE

- Karrierebereich nicht verstecken
- Suchmaschinenoptimierung insbesondere des Karrierebereichs
- Employer Branding insgesamt: Was bietet das Unternehmen an?
- Authentizität und Klarheit statt „rosa Brille“
- Einfache Navigation im Bereich der Stellenanzeigen
- Suchfilter insbesondere bei vielen Stellenanzeigen

# DAS STELLENANGEBOT

- Aussagekräftiger Stellentitel
- Responsive Design und Layout
- Klare Struktur: Unternehmensbeschreibung, Aufgabe, Benefits, Bewerbungsweg
- Streuung über sinnvolles Multichannelling, Soziale Netzwerke
- Richtige Ansprache des Bewerbers (Du – Sie ?)
- Ehrliche Angaben und Aufgabenbeschreibung (Vermeidung von „Bad Hires“)
- Daten und K.O.-Kriterien klar beschreiben

# DER BEWERBUNGSPROZESS

- Welche Bewerbungswege möchte ich anbieten?
- One-Click-Bewerbungen (Xing – LinkedIn – weitere Portale ?)
- Einbindung von CV- oder Adressparsing
- Kurzes Onlinebewerbungsformular
- Welche Angaben brauche ich zwingend im ersten Schritt?
- Mobile Bewerbung via Handy – was ist hier nötig (Dropbox, etc.)
- Wie verarbeite ich im Bewerbungsprozess die EU-DSGVO?

# DER BEWERBER IST DA – WAS NUN?

- Direkte Eingangsbestätigung
- Schneller und direkter persönlicher Kontakt – ggf. per Job-APP
- Bewerberaccount gewünscht zum Nachreichen von Unterlagen?
- Geschwindigkeit und Klarheit im Auswahlprozess
- Schnelle Einbindung von Fachentscheidern
- Auch eine Absage sollte kommuniziert werden
- Talentpoolmanagement: Reverse Matching, Jobagent

# ANALYSE UND OPTIMIERUNG

- „Conversion“-Rate bzw. Abbruchquoten messen
- Bewerberherkunft – Quantität und Qualität
- Messung der Prozessgeschwindigkeit
- Identifizierung von Flaschenhälsen
- Feedback von Bewerbern zum Prozess einholen
- Hinterfragen der eigenen Überzeugungen – was immer schon so war, muss nicht immer gut gewesen sein.



## HR4YOU Solutions GmbH & Co. KG

### Niederlassung Nord

Ulbarger Straße 52  
D-26629 Grossefehn / Timmel

Tel.: +49 (0) 4945-91590-0  
Fax: +49 (0) 4945-91590-29

[marketing@hr4you.de](mailto:marketing@hr4you.de)

### Niederlassung Süd

Schulstraße 1  
D-91320 Ebermannstadt

Tel.: +49 (0) 9194-72522-0  
Fax: +49 (0) 9194-72522-20

[www.hr4you.de](http://www.hr4you.de)