

ViaMedia AG  
Postfach 750 301  
70603 Stuttgart  
Hagäckerstraße 4  
73760 Ostfildern  
info@viamedia-ag.com  
www.viamedia-ag.com

Büro Stuttgart  
Tel. 0711.677 22 03  
Fax 0711.677 27 29  
  
Büro München  
Tel. 089.81 33 98 07  
Fax 089.81 33 98 08

Deutsche Bank 24  
Kto 4943 494  
BLZ 600 700 24  
USt.-Id.-Nr.  
DE 217411177  
Amtsgericht Stuttgart  
HRB 22097

Sitz der Gesellschaft:  
Ostfildern  
Vorstand: Achim Dohr  
Aufsichtsrat:  
Otto Sailer (Vors.)  
Roderich Dold  
Monika Jacobson

Personalwerbung  
auf demoskopischer Basis  
Personalmarketing  
Auswahl und Beratung  
Karriereberatung  
Job-Debriefing

IN FAST ALLEN BRANCHEN ZU HAUSE – BUNDESWEIT

## Personalsuche mit Wissen Neue Marktforschungsmethode entschlüsselt, worauf die Gesuchten ansprechen

**Ob Print oder Online – die anzeigengestützte Personalsuche ist nach wie vor das wichtigste Recruiting-Instrument und eine der effektivsten Methoden, um eine Vielzahl potentieller Kandidaten anzusprechen. Damit auch die richtigen Bewerber auf die Anzeige reagieren, gilt es, einige Punkte zu beachten.**

### 1 Welche Vorgehensweise eignet sich

Bei der Suche nach geeigneten Mitarbeitern sollten Sie die grundsätzliche Vorgehensweise klären: Eigene, anzeigengestützte Suche – oft mit professioneller Hilfe bei Textgestaltung und/oder Bewerberhandlung; Personalvermittlung auf Erfolgsbasis; Personalberatung; Headhunting. Wenn es um die Fachkräftesuche für mittelständische Unternehmen geht, empfiehlt sich in der Regel die eigene, anzeigengestützte Suche, denn sie vereint die meisten Vorteile auf sich – nicht nur finanziell, sondern auch hinsichtlich des kontrollierbaren Erfolges. Bei besonders „sensiblen“ Stellen sollte man allerdings zum Full-Service einer Personalberatung greifen.

### 2 Rezept gegen Bewerbermangel

Vermeiden Sie das vielfach übliche Anzeigenschema. (Wir sind ..., Wir suchen ..., Wir bieten ..., oder Formulierungen wie „Ihre Aufgaben: ... Ihr Profil: ...“). Unterscheiden Sie sich von Ihren Wettbewerbern. Fallen Sie auf durch motivierende Botschaften und Bildmotive, die im Kontrast stehen zu jenen Unternehmen, die nach denselben Kräften suchen. Ihre Inserate sollen nicht nur gesehen werden – sie sollen „unvergesslich“ sein. Zeigen Sie Strahlkraft auf Ihrem Gebiet als attraktiver Arbeitgeber.

Kein Unternehmen kann es sich heute mehr leisten, imagelose Stellenangebote ins Internet zu stellen. In puncto Erscheinungsbild, Präzision der Aussagen, Erfassbarkeit suchrelevanter Kriterien und korrekter Online-Rubrizierung kommen die meisten Inserate bei Bewerbern nicht gut weg. Liefern Sie die gewünschten Informationen, sprechen Sie an, was die Gesuchten hören wollen, heben Sie auf die Motive ab, die zu einer Neuorientierung oder einem Wechsel anregen.

### 3 Umfragen – das neue Erkenntnisinstrument

Mutmaßen Sie nicht länger, was bei den Fach- und Führungskräften einen potenziellen Wechsel auslöst. Erkenntnisse, die aus speziellen Umfragen gewonnen werden, verraten uns heute in fast allen Berufsgruppen die wichtigsten Motive für eine Neuorientierung. Stellenanzeigen, deren Botschaften aus diesen Quellen schöpfen, heben sich wohltuend vom weit verbreiteten Einerlei ab und die Suche wird zum Volltreffer. Außerdem fühlen sich Leser aus dem Umfeld plötzlich zum Weitersagen ermuntert. Die ViaMedia AG erhebt diese Daten über Wechsel- und Suchverhalten stets aus erster Hand – auch in Ihrem Einzugsgebiet.

### 4 Gute Inserate motivieren Wechselgedanken

Gefragte Menschen wollen umworben werden und sich von Ihrer Botschaft angesprochen fühlen, soll bei ihnen die Lust auf neue Herausforderungen geweckt werden. Der Erfolg Ihres Inserates hängt zum größten Teil davon ab, ob man die "Motive" kennt, die einen Wechselgedanken aufkeimen lassen. Kommen die richtigen Dinge zur Sprache, reagieren sogar solche, die zuvor gar nicht an einen Wechsel dachten. Neugierig fragen sie an. Beim Texten gilt daher die Maxime: "Der Unterschied zwischen dem richtigen Wort und dem beinahe richtigen ist derselbe wie zwischen dem Blitz und dem Glühwürmchen". (Mark Twain)

## **5 Der Blickfang als Wegweiser**

Das Internet durchforsten für gewöhnlich nur Leute, die aktiv nach einer Stelle suchen. Top-Kandidaten in einer gesicherten Stellung machen sich diese Mühe nicht. Ihre Wege muss man „kreuzen“: Man erreicht nicht nur die Gesuchten, sondern auch deren Freunde, Angehörigen und Bekannte beim Lesen der örtlichen Zeitung durch eine Blickfang-Anzeige. Klein und kostengünstig, aber originell und unübersehbar weisen die sogenannten „Teaser“ auf Ihr Stellenangebot im Internet hin – und machen neugierig. Die als Blickfang gestalteten "Short-Versions" fallen sofort ins Auge. Unterstützt durch QR-Code und Short-Link führt der Teaser direkt zu Ihrer ausführlichen Online-Stellenausschreibung. Jetzt wird Ihr Stellenangebot nicht mehr übersehen.

## **6 Die guten Bewerber erhält man durch Diskretion**

In ungekündigter Stellung scheuen viele potentielle Bewerber den unmittelbaren Kontakt zu einem konkurrierenden Unternehmen. Nicht jeder möchte sich gleich als Bewerber outen, bevor nicht klar ist, ob die ausgeschriebene Position auch wirklich zu ihm passt. Eine neutrale Instanz wird deshalb als Ansprechpartner/in besonders geschätzt – erst recht, wenn sie – wie wir – auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten bis 22 Uhr erreichbar ist, sogar am Wochenende. Qualifizierte Kräfte wechseln zwar nicht ohne Grund, doch ist ihre Neugier geweckt, möchten sie auf jeden Fall ihr Informationsbedürfnis befriedigt sehen.

## **7 Zeitnahes Bewerbermanagement**

Bewerberanfragen per Telefon und die Bewerbungseingänge ziehen sich heutzutage oft über viele Wochen hin – von der zeitnahen Auswertung und den Interviews ganz zu schweigen. Andererseits muss man bei „heißen“ Bewerbern sofort reagieren, da sie sonst woanders andocken. Daher sollte man in Zeiten der digitalen Bewerbungseingänge besonders achtsam sein, da es hier auf das schnelle Identifizieren und Qualifizieren der geeigneten Personen ankommt, mit der Priorität auf den fachlichen und menschlichen Kompetenzen. Die ViaMedia AG prüft die Eingänge reaktionsschnell im Auftrag der Kunden und geht jeder interessanten Bewerbung sofort auf den Grund.

## **8 Telefoninterviews im Vorfeld**

Je mehr der Faktor „Zeit“ ins Gewicht fällt, umso wertvoller ist die Vorauswahl der Bewerber durch Telefoninterviews. Damit Sie nicht durch fruchtlose Bewerbergespräche belastet werden, aber auch, um den Bewerbern überflüssige Fahrten zu ersparen, führen wir im Vorfeld aufschlussreiche Telefoninterviews mit den in Frage kommenden Kandidaten durch – lassen sich doch nicht alle Details aus den Bewerbungsunterlagen entnehmen. Vieles muss erst erfragt, manches genauer recherchiert werden.

## **9 Assistenz bei der Bewerberauswahl**

Das Abklären heikler Punkte, um die beiderseitigen Interessen unter einen Hut zu bringen, ist oft nicht einfach. Professionelle Assistenz ist deshalb bei Verhandlungen mit Bewerbern manchmal zu empfehlen, erst recht, wenn es um wichtige Positionen geht. Wir stimmen die wesentlichen Fragen als Ihr externer Berater diplomatisch ab. Wir klären sensible Themen wie Gehaltsfragen ohne ins Fettnäpfchen zu treten oder jemand vor den Kopf zu stoßen, greifen alle Einwände rechtzeitig auf und bringen schließlich die Kandidaten lückenlos vorbereitet zum Vorstellungsgespräch.

## **10 Full-Service bei sensiblen Stellenbesetzungen**

Wenn ein Personalprojekt besonderes Fingerspitzengefühl verlangt oder die hohe Kunst des Verhandeln vonnöten ist, sollten Sie die Dinge unserer Full-Service-Personalberatung in die Hände geben, die von der Wahl der richtigen Suchmethode bis hin zur Auswahl der Top-Favoriten die Dinge professionell erledigt. Als externe, unabhängige Berater erhalten wir von den Bewerbern viel eher ungefilterte Informationen. Durch Klären der wichtigen Voraussetzungen in persönlichen Interviews stellen wir die Weichen für ein Erfolg versprechendes Einstellungsgespräch.

Achim Dohr, Vorstand  
ViaMedia AG – connect & select  
Die Personalbotschafter  
Seit 1991  
[www.viamedia-ag.com](http://www.viamedia-ag.com)