

25 gute Gründe für ein Gespräch

Wo und wie die Personalbotschafter dem Personalsuchenden behilflich sein können

- 1** Für das Texten zielgruppengenau zugeschnittener Stellenanzeigen ist Unterstützung erwünscht
- 2** Die eigene Stellenanzeige hat nicht die richtigen Personen angesprochen
- 3** Textbotschaft oder Medium waren nicht angemessen und die Gesuchten reagierten nicht
- 4** Es soll sichergestellt sein, dass sich auch jene bewerben, die sich nicht über das Firmenportal einloggen wollen, weil sie sich im Vorfeld Diskretion wünschen.
- 5** Die Kandidaten wünschen aus Gründen der Vertraulichkeit den Kontakt über einen unabhängigen Berater
- 6** Viele Qualifizierte, die sich verdeckt gerne melden würden, lassen sich in Zeiten der Wirtschaftskrise durch latente Ängste von einer offenen Bewerbung abhalten
- 7** Jemand möchte das aufwendige Bewerbermanagement nicht selbst machen
- 8** Es sind nur vorqualifizierte Bewerbungsunterlagen erwünscht – sortiert nach Eignungsprioritäten
- 9** Jemand möchte die Auswahl nicht allein treffen und wünscht sich deshalb Unterstützung bei den Einstellungsgesprächen und der Beurteilung der Kandidaten
- 10** Man möchte seine Zeit nicht in die Personalsuche investieren, sondern nur vorqualifizierte Kandidaten sehen
- 11** Es sollen nur Personaldienste auf reiner Erfolgsbasis zum Zuge kommen
- 12** Es kommt nur die Vermittlung geeigneter Kandidaten in Frage
- 13** Das Unternehmensimage soll über die Außenwirkung der Personalanzeigen ausgebaut werden
- 14** Es soll eine möglichst kostengünstige Einschaltung der Stelleninserate erreicht werden
- 15** Es ist eine bessere und qualifiziertere Bewerberresonanz erwünscht
- 16** Es sind Erfolgs Garantien verlangt, falls Kandidaten die Probezeit nicht überstehen
- 17** Es sollen Fachkräfte erreicht werden, die nicht aktiv suchen und trotzdem oder gerade deshalb für ein Unternehmen interessant sind
- 18** Der passende Kandidat soll auf alternativem Weg (Netzwerke, Datenbanken, Foren, etc.) recherchiert und identifiziert werden
- 19** Man will die besten Köpfe in ihren bevorzugten Medien ansprechen – dort, wo sie am zugänglichsten sind
- 20** Gefragt ist ein überzeugendes Employer Branding – der Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke (Print und Online)
- 21** Man will genau wissen, auf welche Motive die Gesuchten ansprechen und welche Dinge einen Wechsel nahe bringen
- 22** Neben Lebenslauf und Arbeitszeugnissen soll bei den früheren Arbeitgebern der Werdegang des Kandidaten auf Authentizität überprüft werden
- 23** Mit Mitarbeitern, die kündigen, sollen sogenannte "Exit-Gespräche" geführt werden, um über die Gründe des Ausscheidens Genaueres zu erfahren, was für eventuelle Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen, Gehaltsstrukturen oder der Mitarbeiterbindung von Bedeutung sein kann
- 24** Wirtschaftliche Umstände erfordern das Outplacement verdienter Mitarbeiter, die in neue Stellen vermittelt werden sollen
- 25** Die Know-how-Sicherung durch Job-Debriefing beim Ausscheiden eines Mitarbeiters ist wünschenswert

ViaMedia
Die Personalbotschafter

spezialisiert auf die zielgruppengenaue Ansprache von Fach- und Führungskräften

COUPON per Fax an 0711 677 27 29

Firma:

Name:

Straße:

PLZ/Ort:

Tel.:

- Ich hätte gerne mehr Informationen zu Nr. _____
- Ich würde gerne Beispiele Ihrer Personalwerbung sehen
- Was kostet Ihr umfragenbasierter Personalwerbeservice?
- Was schließt Ihr neutraler Bewerberservice bis 22 h/7T/Wo ein?
- Wie sieht Ihre Entlastung bei der Bewerberauswahl aus?
- Ich beabsichtige eine Personalsuche. Rufen Sie mich bitte an.

ViaMedia AG
Postfach 750 301 · 70603 Stuttgart
Hagackerstraße 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