

# PERREK | CHECKLISTE ZUR GESPRÄCHSVORBEREITUNG

*Vielen Dank für Ihre Kontaktanfrage bei PERREK, Ihrer Agentur für datengetriebenes Arbeitgebermarketing. Wir freuen uns, dass Sie diese kurze Checkliste zur Gesprächsvorbereitung heruntergeladen haben.*



Wir haben alle immer weniger Zeit für das Wesentliche. Gerade im Personalwesen haben Sie viele wichtige Aufgaben, die Ihre Zeit und Aufmerksamkeit verdienen. Wir geben Ihnen daher gerne die Möglichkeit, sich optimal auf unser Gespräch vorzubereiten. Somit können Sie sich auch schneller wieder um Ihre Bewerber und sonstigen Aufgaben kümmern. Gleichzeitig ermöglicht es uns, Ihnen schneller konkrete Empfehlungen für das Erreichen Ihrer Recruiting-Ziele zu geben.

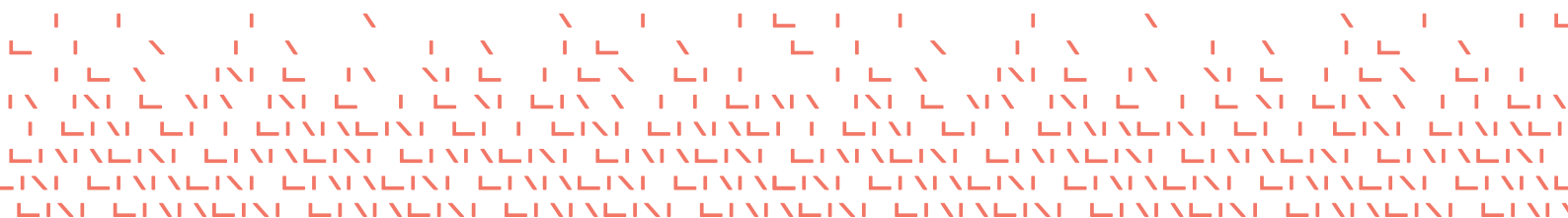
## DIE PERFEKTE WIN-WIN-SITUATION VON DER AUCH IHRE KANDIDATEN PROFITIEREN.

### 1. WELCHE AUSSAGE BESCHREIBT IHRE DERZEITIGE HERAUSFORDERUNG IM RECRUITING AM BESTEN?

- Wir erhalten **zu wenige (qualitative) Bewerbungen** für unsere offenen Stellen.
- Wir bieten Stellen, die mehrfach **zu besetzen** sind und benötigen hierfür **deutlich mehr Bewerber**.
- Durch den Standort unseres Unternehmens leiden wir unter einem **Standortnachteil** - Kandidaten wissen daher nichts von uns.
- Bei Bewerbern sind wir als Arbeitgeber zwar bekannt, jedoch nicht in den Zielgruppen in denen wir derzeit wichtige Stellen vakant haben.
- Als Arbeitgeber sind wir bei Bewerbern vergleichsweise unbekannt, da wir bspw. als B2B-Unternehmen / Hidden Champion auch im Marketing nicht an Privatpersonen kommunizieren.
- Keine dieser Aussagen beschreibt meine Situation.

### 2. BENÖTIGEN SIE BEWERBUNGEN FÜR EINE KONKRETE STELLE (AUCH MEHRFACH ZU BESETZENDE POSITIONEN)? DANN BEREITEN SIE BITTE FOLGENDE INFORMATIONEN FÜR UNSER GESPRÄCH VOR:

- URL zur Stellenanzeige der zu bewerbenden Stelle auf Ihrer Karriereseite griffbereit (alternativ zunächst auch eine PDF).
- Evtl. Synonyme für die Stellenbezeichnung.
- Abhängig von der zu besetzenden Stelle empfiehlt es sich, eher lokal, regional, national oder gar international zu schalten. In welchem Umkreis möchten Sie relevante Kandidaten erreichen?
- Aktueller Recruiting-Mix: Mit welchen Mitteln versuchen Sie derzeit Bewerbungen für die Stelle(n) zu generieren?



### **3. MÖCHTEN SIE DIE BEKANNTHEIT GEGENÜBER MÖGLICHEN BEWERBERN, Z.B. IN SPEZIELLEN ZIELGRUPPEN STEIGERN ODER EINEM STANDORTNACHTEIL OFFENSIV ENTGEGENTRETEN, KÖNNEN SIE SICH MIT DEN FOLGENDEN INFORMATIONEN AUF UNSER GESPRÄCH VORBEREITEN:**

- Link zur Website, Karriereseite oder möglicherweise Micro-Site.
- Wesentliche Zielgruppen definieren, in denen Sie gerne die Bekanntheit des Employer Brands steigern möchten.
- Gibt es bereits eine Employer Branding Kampagne, die Sie zukünftig auch digital bewerben möchten, können Sie uns gerne mögliche Inhalte zur Verfügung stellen.

### **4. DIE WOHL LEICHTESTE VORBEREITUNG AUF UNSER GESPRÄCH? SAMMELN SIE ALLE LINKS ZU PLATTFORMEN, DIE SIE ALS UNTERNEHMEN IHREN KANDIDATEN (EVTL. AUCH KUNDEN) HEUTE ANBIETEN:**

- Karriereseite
- eigene Jobbörse
- Social Media Kanäle (bspw. Facebook, Instagram, Youtube, etc.)
- Weitere Kontaktpunkte (z.B.: Business-Netzwerke)

### **5. HABEN SIE EIN DEFINIERTES BUDGET ZUR VERFÜGUNG, UM IHRE ZIELE IM RECRUITING ZU ERREICHEN ODER NOCH KEINE KONKRETE VORSTELLUNG? ERZÄHLEN SIE UNS DAVON, DENN PERREK HILFT IHNEN GERNE, MIT EINEM INDIVIDUELL AUF SIE ANGEPASSTEN VORGEHEN DAS BESTE AUS IHREN MÖGLICHKEITEN HERAUS ZU HOLEN.**

### **6. EIN KLEINER TIPP, DER OFT GOLD WERT IST:**

Unter Performance Recruiting verstehen wir bei PERREK den gezielten Einsatz von Maßnahmen des Digital Marketings um Kandidaten erfolgreich online zu erreichen. Da sind in der Praxis Berührungspunkte mit Kollegen aus anderen Unternehmensbereichen, bspw. dem Online Marketing vorprogrammiert. Wenn Sie die Kollegen bislang noch nicht kennen, sollten Sie diese vielleicht einmal auf einen Kaffee einladen. Im Gegenzug werden diese Sie sicher gerne in der Zusammenarbeit mit PERREK unterstützen.

