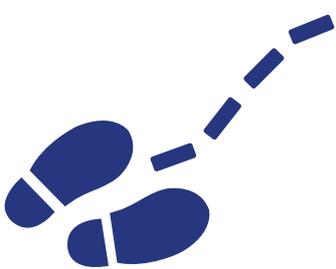




WHITEPAPER

In sechs Schritten
Softwareentwickler-Stellen wieder
besetzbar machen.



IN 6 SCHRITTEN STELLEN WIEDER BESETZBAR MACHEN

SOFTWAREENTWICKLER



In diesem exklusiven Whitepaper erfährst du, wie der RECRUITING-FUNNEL zu einem ganzheitlichen Recruiting beiträgt und wie du Softwareentwickler-Stellen wieder besetzbar machst.

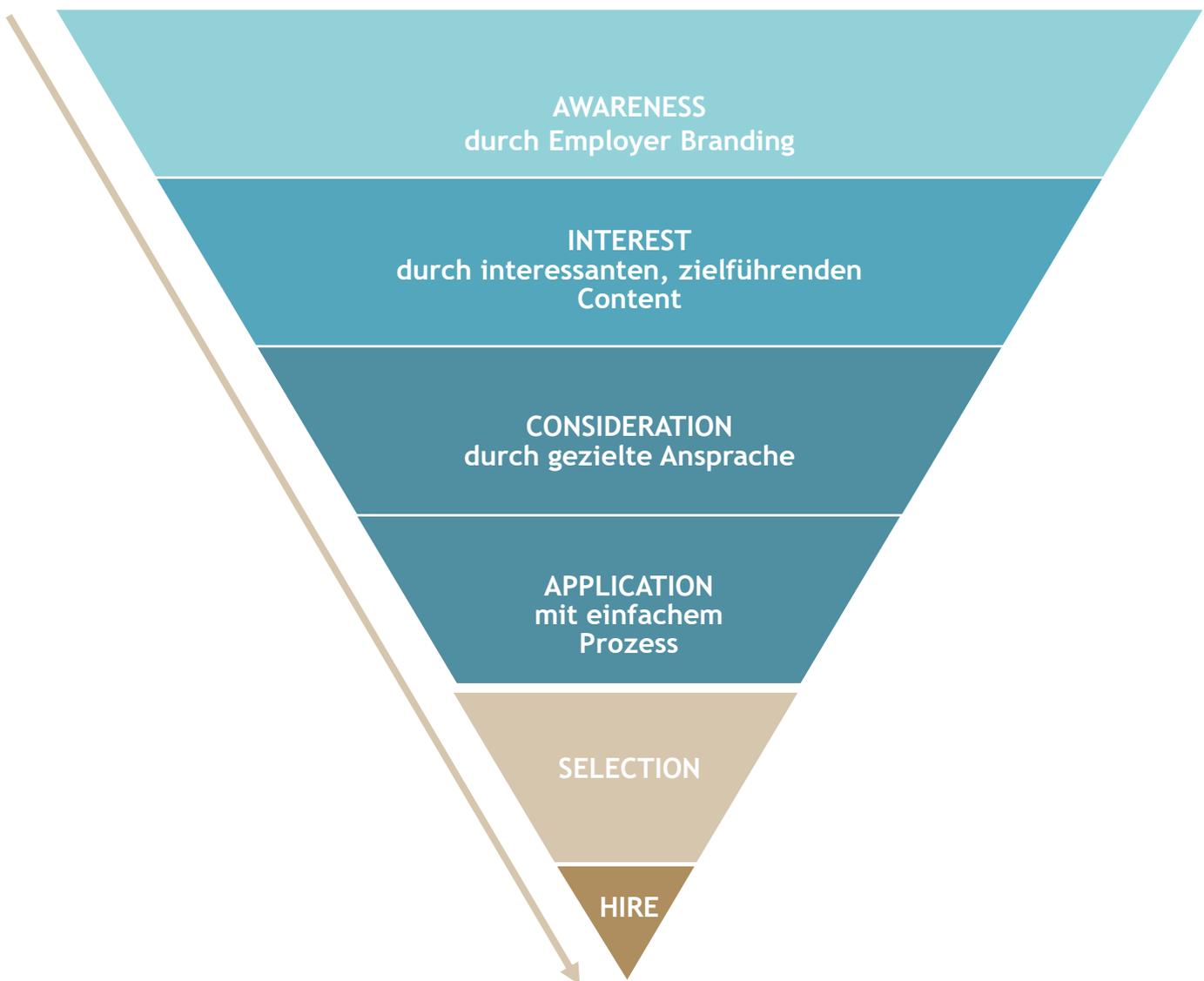
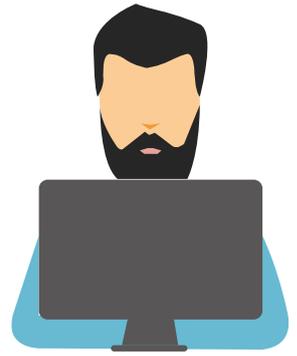
GANZHEITLICHES RECRUITING Warum wir den Recruitingprozess als Recruiting-Funnel verstehen.

In nur 6 Schritten durch den Recruiting-Funnel schaffst du es, dich als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, Interessenten an dich zu binden und schließlich deine Softwareentwickler-Stellen endlich wieder zu besetzen.



DER RECRUITING-FUNNEL

Wir sind Experten für ganzheitliches Recruiting.



AWARENESS

Im ersten Schritt des Recruitingprozesses geht es darum, Aufmerksamkeit zu schaffen. Zielgruppengerechte Employer Branding Maßnahmen und Marketingaktivitäten auf Social-Media-Plattformen, Offline-Veranstaltungen, in Stellenschaltungen oder auf der Karriereseite mit Landingpage sind hier genau die richtige Form. Positioniere dich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Bewerbermarkt und bei deiner Zielgruppe.

INTEREST

Du wirst als Arbeitgeber aufmerksam wahrgenommen. Im zweiten Schritt hast du dafür zu sorgen, zielführenden Content auf deiner Karriereseite, Landingpage oder innerhalb deines Kandidatenpools zu verteilen.

Positioniere dich weiter als attraktiver Arbeitgeber auf dem Bewerbermarkt. Knüpfe Kontakte und zeige, wie interessant dein Unternehmen und die Position sind.

CONSIDERATION

Du stehst im Kontakt mit Interessenten, womöglich mit potenziellen Kandidaten. Tritt nun im dritten Schritt in die persönliche und individuelle Kontaktaufnahme.

Mit klaren Call-To-Actions festigst du die Beziehung zu den Kandidaten.

APPLICATION

Kommuniziere persönlich und individuell mit deinen Kandidaten. Stelle ihnen im vierten Schritt wirklich interessanten und berufsbildspezifischen Inhalt vor, der dein Unternehmen sowie die Position von seiner Einzigartigkeit und seinen Stärken zeigt.

SELECTION

Du hast deinen Kandidaten überzeugt. Im fünften Schritt erfährst du, wer zu dir kann und wer wirklich zu dir will.

HIRE

Dein Kandidat ist von deinem Unternehmen und der Position begeistert. Mache ihn nun im sechsten Schritt zu deinem Markenbotschafter.



SCHAFFE AUFMERKSAMKEIT DURCH EMPLOYER BRANDING MAßNAHMEN

Deine potenziellen Bewerber müssen von dir und deinem Unternehmen wissen. Sie müssen wissen, dass es dich gibt. Es geht im ersten Schritt des Recruiting-Funnels also darum, Aufmerksamkeit zu schaffen.

Dein Ziel ist es, die richtigen Leute, deine Zielgruppe, anzusprechen, einen Draht zu ihnen aufzubauen und Vertrauen aufzubauen.

Das bedeutet für dich: Richte alles auf deine Zielgruppe aus!

Employer Branding Maßnahmen und Marketingaktivitäten auf Social Media-Plattformen wie XING oder LinkedIn, auch Facebook und Instagram oder Twitter, Stellenschaltungen oder Karriereseiten sowie Landingpages sind hier genau die richtige Form.

Richte dein Angebot auf deine Zielgruppe aus und positioniere dich so als attraktiver Arbeitgeber auf dem Bewerbermarkt.

Du musst bei deiner Zielgruppe sichtbar werden. Und zwar dort, wo sie sich aufhält.

Konkrete Schritte für Softwareentwickler-Stellen:

Die Grundlage für deine Employer Branding Maßnahmen ist eine Candidate Persona.

Persönlichkeit:

- Liebe zum Lernen
- Rationalität, Urteilsvermögen

Werte:

- Ständig Neues lernen und sich weiterentwickeln
- Das Fachliche, nicht das Emotionale im Vordergrund

Digitale Räume:

- XING, LinkedIn
- Stack Overflow
- GitHub
- Meetup
- Open Web

Anknüpfend daran, kannst du deine Employer Branding Maßnahmen ausrichten.

ERSTELLE INTERESSANTE INHALTE UND POSITIONIERE DICH DAMIT ALS ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Schritt 2 

INTEREST

Interessante Inhalte dienen dir dazu, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Was bringen dir langweilige Inhalte, die niemanden interessieren und so unbemerkt bleiben? Erstelle verschiedene Contentformate wie beispielsweise Blogartikel oder Videos.

Bewirb also dein Angebot und zeige, was du zu bieten hast. Zeige, wer du bist, wer dein Unternehmen ist und was deine offene Position im Unternehmen zu bieten hat.

Mach dich interessant, online und offline: zielführender Inhalt, der nicht nur zu deiner Zielgruppe passt, sondern diese auch anspricht. Das konntest du bereits in der Candidate Persona herausarbeiten.

Kommuniziere dein Angebot, schaffe Chancen und nutze Chancen.

Knüpfe Kontakte und nutze die Direktansprache, Werbeanzeigen oder Landingpages als zentrale Wege, um Aufmerksamkeit und Interesse zu generieren.

! Dein ganzes Unternehmen sollte darauf ausgerichtet sein, die nötigen Informationen zu liefern.

Konkrete Schritte für Softwareentwickler-Stellen:

Richte deine Strategie, Softwareentwickler zu rekrutieren, neu aus und überdenke das Konzept einer starren Stellenanzeige für Softwareentwickler.

Errichte schnelle und unkomplizierte Zugänge im Web und source überall da, wo es sinnvoll ist, wie beispielsweise auf den Softwareentwickler-Plattformen Stack Overflow oder Kaggle.

Interessante Inhalte? Hier steht das Fachliche oder die ganz konkreten Projekte und eingesetzten Sprachen im Vordergrund.



BAUE EINE BEZIEHUNG ZU DEINER ZIELGRUPPE AUF

Wer eine Beziehung zu seiner Zielgruppe aufbaut, pflanzt sich in deren Kopf.

Warum ist es so wichtig, eine Beziehung aufzubauen?

Bis zur erfolgreichen Einstellung eines neuen Mitarbeiters hast du oft schon einen weiten Weg zurückgelegt. Und dein neuer Mitarbeitender ebenso.

Eine ausgesprochen aktive Verbindung und Beziehung zwischen Interessent und Unternehmen hat dabei einen erheblichen Einfluss auf die erfolgreiche Einstellung eines neuen Mitarbeiters.

Die Anknüpfungs- und Kontaktpunkte zur Zielgruppe müssen dabei zielgerichtet sein und eine einfache Interaktion ermöglichen. Mit klaren Call-To-Actions (CTA) kann die Beziehung zu deinen Interessenten gefestigt werden. Wichtig ist, dass die CTAs einfach und unkompliziert gestaltet sind.

! Alle Schritte müssen auf zuschnappen stehen, damit sich der Interessent aufgehoben fühlt.

Konkrete Schritte für Softwareentwickler-Stellen:

Biete deinen Softwareentwicklern eine unverbindliche Kommunikation an und mache sie neugierig auf die Tätigkeiten und Projekte der Position.

Am liebsten treten sie mit dir per E-Mail in Austausch. Erstelle also zum Beispiel einen CTA für direkten Mailkontakt.

Versuche außerdem, die relevanten Informationen für Softwareentwickler einfach im Web sichtbar zu machen.



SCHAFFE EINE BINDUNG ZU DEINEN KANDIDATEN

Eine gute Beziehung und Bindung zu Kandidaten wirkt sich positiv auf die Candidate Experience, die Bewerber- beziehungsweise Kandidatenerfahrung, aus. Wichtig ist dabei, dass du auf die Kandidaten kontinuierlich zugehst, der Prozess unkompliziert und der Kontakt persönlich und individuell ist.

Mit Hilfe der Maßnahmen und CTAs aus Schritt 3 und wirklich interessanten Inhalten, die dein Unternehmen sowie die Position von seiner Einzigartigkeit und seinen Stärken zeigt, schaffst du eine konkrete Bindung und hast bereits Vertrauen aufgebaut.

Zeige deinen Kandidaten, was du hast und was du willst. Wie bereits erwähnt, sind Karriereseite oder Landingpages eine sehr gute Möglichkeit, um in kontinuierlichen Kontakt mit ihnen zu stehen.

Eine exzellente Möglichkeit und Ergänzung zu einem ganzheitlichen Recruiting bietet dir ein **interaktiver Kandidatenpool**. Wichtig ist, dass er wirklich interaktiv ist und nicht nur vor sich hin vegetiert.

Was bedeutet das konkret?

Einem richtig guten und interaktiven Kandidatenpool werden kontinuierlich neue Kandidaten zugespielt und er verknüpft alle Recruiting-Maßnahmen. Karrieremessen, Stellenanzeigen, Active Sourcing sowie Mitarbeiterempfehlungen werden so durch den interaktiven Kandidatenpool ganzheitlich ergänzt.

Mit einem ausgeklügelten System und automatisch ausgespielten Mails, gehen aufmerksam gewordene Kandidaten und echte Interessenten nicht mehr verloren.

! Verknüpfe all deine Recruiting-Maßnahmen mit dem interaktiven Kandidatenpool.

Konkrete Schritte für Softwareentwickler-Stellen:

Softwareentwickler stehen mit dir am liebsten via E-Mail oder Telefon in Kontakt.



DAS BEWERBUNGSGESPRÄCH. ERFAHRE, WER ZU DIR PASST UND WER WIRKLICH ZU DIR WILL



Du kommst deinem Bewerber, vielleicht deinem neuen Mitarbeiter, immer näher. Im Bewerbungsgespräch und somit vorletzten Schritt des Recruiting-Funnels erfährst du, wer zu dir passt und wer wirklich zu dir will.

Welche Kriterien sind hier wichtig?

Zu Beginn hast du deine Zielgruppe definiert (Candidate Persona). Spätestens jetzt merkst du, ob du die richtige Zielgruppe angesprochen und auf dich aufmerksam gemacht hast, sodass sie nun bei dir im Bewerbungsgespräch ist.

Deine Zielgruppendefinition ist in diesem Schritt, der Selektion, entscheidend wichtig. Denn diese sind zugleich deine Selektionskriterien.

Im persönlichen Gespräch lernst du deine Kandidaten richtig kennen. Hier gilt es nochmals, alles zu geben, sodass du sie nicht verlierst.

Lass genau die Persönlichkeiten in dein Unternehmen, die du suchst.

Und falls es einfach nicht passt, aus welchen Gründen auch immer, bewahre den Kontakt mit der Person in einem interaktiven Kandidatenpool.

Konkrete Schritte für Softwareentwickler-Stellen:

Softwareentwickler legen sehr viel Wert darauf, dass du im Bewerbungsgespräch bestens vorbereitet bist. Hast du dich aktiv mit dem Profil sowie den Programmiersprachen auseinandergesetzt?

Fehlt dir das entsprechende Know-how, so gibt es Mitarbeiter der Fachabteilung, die das komplette Know-how mitbringen und deshalb auf keinen Fall im Bewerbungsgespräch fehlen dürfen.

**Zeige bereits in den Schritten davor
Transparenz, Flexibilität und Verbindlichkeit.**





STELLE DIE WEICHEN UND SCHAFFE EIN PERFEKTES ONBOARDING

Herzlichen Glückwunsch. Dein Kandidat ist von deinem Unternehmen und der Position begeistert. Nun gilt es, die Einstellung deines neuen Mitarbeiters zu einem Erlebnis zu machen. Doch Onboarding ist nicht gleich Onboarding. Das Preboarding und die Begrüßung des neuen Mitarbeiters sind ein essenzieller und wichtiger Bestandteil.

Bedenke auch, dass es nicht darum geht, nur für diesen einen neuen Mitarbeiter ein perfektes Onboarding zu schaffen. Jeder Mitarbeiter ist ein Teil deines Recruitingprozesses. Und genau darum geht es: Teile deine Freude mit allen. Denn sie sind alle Markenbotschafter. Mache nun im sechsten Schritt deinen neuen Mitarbeiter zu einem neuen Markenbotschafter.

! Ein gut vorbereitetes Preboarding und Onboarding sowie eine tolle Begrüßung machen deinen neuen Mitarbeiter zum Markenbotschafter.

Konkrete Schritte für Softwareentwickler-Stellen:

Softwareentwicklern ist es besonders wichtig, dass sie zu Beginn das gesamte Team kennenlernen. Soziale Aktivitäten mit allen Teammitgliedern eignen sich hier besonders gut.

Außerdem ist es für die zukünftige Arbeit des Softwareentwicklers wichtig, in die Standardarbeit eingeführt zu werden, sprich, welche Codes aktuell verwendet werden und in welche Richtung möchte man sich zukünftig bewegen.



DAS WICHTIGSTE FÜR DICH ZUSAMMENGEFASST



AWARENESS

- Du schaffst Aufmerksamkeit
- Du positionierst dich als attraktiver Arbeitgeber
- Du richtest dein Angebot auf deine Zielgruppe aus

INTEREST

- Du stehst in Kontakt mit Interessenten
- Du festigst deine Beziehung zu ihnen mit klaren und unkomplizierten CTAs

CONSIDERATION

- Du erstellst interessanten Inhalt
- Du zeigst die Einzigartigkeit deines Unternehmens

APPLICATION

- Du schaffst eine konkrete Bindung
- Mit einem interaktiven Kandidatenpool verknüpfst du all deine Maßnahmen

SELECTION

- Du wählst deine besten Kandidaten aus
- Du erfährst, wer zu dir passt und wer wirklich zu dir will

HIRE

- Du schaffst ein perfektes Onboarding und machst dieses zu einem Erlebnis
- Du machst deinen neuen Mitarbeitenden zu Markenbotschaftern



Expertentipp: Wenn du Softwareentwickler rekrutierst...



Unsere Active Sourcing Expertin Yohana erzählt, welches Wissen sie für ein erfolgreiches Sourcingergebnis benötigt...

“

„Besonders wichtig ist für mich, dass ich mich zu Beginn des Projekts mit dem Inhalt auseinandersetze. Das heißt: ich schaue mir an, wer genau gesucht wird. IT bedeutet nicht gleich Entwickler! Daher muss erstmal festgehalten werden, ob ein reine/r Entwickler/in, ein IT Techniker/in oder ein IT Berater/in gesucht wird. Hier muss man nochmal unterscheiden: Wird beispielsweise ein Entwickler/in gesucht, schaue ich auch hier welche Fachkenntnisse genau gesucht sind, zum Beispiel: Frontend oder Backend Entwickler/in. Also ist die Suche nach IT'ler/innen nie eintönig, sondern eher genauso vielfältig und spannend wie der IT Bereich.“

...und was Top-Softwareentwickler mitbringen müssen...

„Es ist so wichtig, dass Softwareentwickler die fundierten Kenntnisse in dem Bereich mitbringen, der gesucht wird. Seien es die verschiedenen Programmiersprachen oder Softwaresysteme. Und es ist ganz wichtig, dass sie das leidenschaftlich umsetzen und sich auch ständig weiterentwickeln wollen, da sich die IT ebenso ständig weiterentwickelt.

Manchmal steht in einem Profil „leidenschaftlicher IT'ler“, das freut mich natürlich besonders.“

”



Expertentipp: Wenn du als Softwareentwickler rekrutiert wirst...



IT Experte Ozan erzählt uns, was für ihn beim Recruiting Prozess besonders wichtig ist...

“

„Wenn ich via E-Mail, XING oder soziale Plattformen benachrichtigt werde, will ich nicht, dass der/die Recruiter/in sagt: ‘Ich habe einen Kunden, der eine/n Entwickler/in sucht‘. Denn wenn ich kontaktiert werde, dann will ich auch den Namen des Kunden erfahren, sodass ich direkt im Internet das Unternehmen recherchieren kann. Außerdem ist es wichtig, dass sich der/die Recruiter/in mein Profil angesehen hat und weiß, welche Programmiersprache ich wie gut kenne. Ich bekomme oft Mailanfragen, bei denen ich mir denke, der/die Recruiter/in hat sich keine Sekunde mit meinem Profil auseinandergesetzt. Die Arbeit muss Spaß machen.“

”





RECRUITING IS KING

Die Recruiting Akademie.

RECRUITINGERFOLGE SICHERN. MIT DEM RICHTIGEN PARTNER.



Recruiting is King - die Recruiting Akademie bietet dir ein ganzheitliches Konzept für deinen Recruitingenerfolg. Denn ein erfolgreiches Recruiting ist nur in der Kombination eines erfolgreichen Marketing- und Vertriebskonzeptes möglich.

Du bekommst in der **Recruiting Akademie** konkrete Umsetzungsanwendungen und Praxisanleitung für dein konkretes Berufsbild in die Hände gelegt.

Du steigertest nicht nur deinen Recruitingenerfolg, auch dein Unternehmenserfolg wird in einem ganzheitlichen Konzept nachhaltig gesteigert.





? Du willst mit einem ganzheitlichen Recruiting-System deine Herausforderungen im Recruiting-Alltag bewältigen?

? Herausforderungen und Probleme wie offene Positionen, keine Zeit oder eine fehlende, erfolgsbringende Strategie im Recruiting sind dir bekannt?



Dann werde Teil der *Recruiting is King - Die Recruiting Akademie* und nehme an Seminaren und Workshops teil

[Klick hier und trage dich als Interessent ein](#)

DEIN KONTAKT ZU UNS



0721-79184400
akademie@hrconnectum.net

