

Recruiting meets Marketing: 33 Tipps, um Top- Talente anzuziehen

Mit wachsender Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt wird es immer wichtiger, Recruiting kreativ und strategisch anzugehen. Marketing bietet eine Fülle von Ansätzen, um Talente anzusprechen und sich von der Konkurrenz abzuheben. Dieser Guide zeigt Ihnen, wie Sie Marketing-Kniffe gezielt einsetzen, um Ihre Recruiting-Erfolge zu steigern.



Stärken Sie Ihre Arbeitgebermarke

01 **Markenbildung wie im Marketing:**

Entwickeln Sie eine klare visuelle Identität – Logo, Farben und Design sollten auf allen Ihren Recruiting-Kanälen Wiedererkennbarkeit schaffen. So bleiben Sie im Gedächtnis Ihrer Kandidat*innen.

02 **Positionierung mit Botschaft:**

Kommunizieren Sie Ihre Unternehmenskultur, Mission und Werte so klar und einprägsam wie ein Markenversprechen. Zeigen Sie, warum es einzigartig ist, bei Ihnen zu arbeiten.

03 **Employer Branding wie Produktbranding:**

Stellen Sie Ihre Vorteile – Homeoffice, Weiterbildung, Work-Life-Balance – ähnlich wie Produktvorteile dar. Menschen suchen nach Mehrwerten, die sie überzeugen.

04 **Geschichten erzählen:**

Nutzen Sie Storytelling, um Ihre Arbeitgebermarke greifbar zu machen. Porträts von Mitarbeitenden oder „Ein Tag im Leben bei uns“-Videos können wie Werbefilme emotionale Verbindungen schaffen.

05 **Authentizität durch echte Einblicke:**

Verwenden Sie echte Fotos und Videos aus dem Arbeitsalltag, um Nähe aufzubauen und Vertrauen zu schaffen – wie im Content-Marketing.

Nutzen Sie zielgerichtete Stellenanzeigen

06 **„Candidate Personas“ erstellen:**

Genau wie Marketer „Buyer Personas“ definieren, sollten Sie Zielgruppenprofile für Ihre Stellenanzeigen entwickeln. Wer sind Ihre idealen Kandidat*innen?

07 **Maßgeschneiderte Ansprache:**

Formulieren Sie Ihre Botschaft so, dass sie die Sprache und Bedürfnisse Ihrer Zielgruppe trifft – wie alternative, kreative Rollenbezeichnungen in einem Startup zu nennen.

08 Call-to-Action, der wirkt:

Nutzen Sie prägnante Handlungsaufforderungen, damit sich Kandidat*innen bewerben, wie z. B. „Starte deine Karriere bei uns!“ oder „Bewirb dich jetzt und gestalte mit uns gemeinsam die Zukunft!“.

09 Testen und Optimieren:

Probieren Sie verschiedene Varianten Ihrer Anzeigen aus, indem Sie eine Komponente verändern und analysieren, welche Variante besser funktioniert. Genauso wird das auch bei A/B-Tests im Marketing gemacht.

Setzen Sie auf den richtigen Mix an Kanälen**10 Social Media strategisch nutzen:**

Wählen Sie Plattformen gezielt aus – TikTok für jüngere Zielgruppen, LinkedIn für erfahrene Fachkräfte. Marketing-Expert*innen wissen, dass sich Social Media nur lohnt, wenn sich Ihre Zielgruppe dort auch befindet.

11 Plattformübergreifende Kampagnen:

Kombinieren Sie verschiedene Kanäle, um eine größere Reichweite zu erzielen und passen Sie die Inhalte entsprechend den Kanälen an.

12 Karriereseite als Ankerpunkt:

Ihre Karriereseite ist Ihre wichtigste Plattform. Sie sollte wie eine Landingpage aufgebaut sein: übersichtlich, ansprechend und mit klarem Call-to-Action.

13 Offline-Maßnahmen ergänzen:

Präsenz auf Messen, Plakate an Universitäten oder Events mit Potenzial für persönliche Begegnungen runden Ihre Strategie ab.

14 Retargeting einsetzen:

Nutzen Sie Retargeting-Techniken, um Kandidat*innen, die Ihre Karriereseite besucht haben, mit relevanten Stellenanzeigen auf anderen Websites zu erreichen. Dies erhöht die Sichtbarkeit und erinnert potenzielle Bewerbende an Ihre offenen Positionen.

Steigern Sie das Engagement**15 Interaktive Formate schaffen:**

Entwickeln Sie Spiele, Rätsel oder Challenges, um Bewerbende spielerisch einzubinden – eine Marketingstrategie, die auch im Recruiting funktioniert.

16 Emotionen wecken:

Wie im Marketing reagieren Menschen auf emotionale Geschichten. Erzählen Sie Geschichten, die Neugier oder Verbundenheit erzeugen.

17 Influencer*innen ins Boot holen:

Arbeiten Sie mit Influencer*innen oder Mitarbeitenden als Botschafter*innen, um Ihre Reichweite zu erhöhen.

- 18 Virale Effekte erzeugen:**
Entwickeln Sie originelle Kampagnen, die überraschend oder witzig sind, und ermutigen Sie zum Teilen – ähnlich wie bei viralen Marketingkampagnen.

Optimieren Sie die Candidate Journey

- 19 Individuelle Follow-ups:**
Gehen Sie auf persönliche Details ein, um eine Verbindung aufzubauen. Individuelle Ansprache zeigt Wertschätzung (und erhöht die Öffnungsrate der E-Mails, wie bei E-Mailmarketing).
- 20 Touchpoint-Mapping:**
Erstellen Sie eine detaillierte Übersicht aller Berührungspunkte Ihrer Kandidat*innen mit Ihrem Unternehmen: Von der ersten Wahrnehmung bis zur Einstellung. Analysieren Sie jeden Touchpoint auf Verbesserungspotenzial, ähnlich wie Marketingexpert*innen Customer Journey Maps nutzen.
- 21 Personalisierte Onboarding-Erlebnisse:**
Gestalten Sie den Onboarding-Prozess individuell, basierend auf den Präferenzen und Rolle der Talente. Dies könnte personalisierte Willkommenspakete oder maßgeschneiderte Einführungsprogramme umfassen, vergleichbar mit personalisierten Kundenerlebnissen im Marketing.
- 22 Feedback-Schleifen implementieren:**
Führen Sie regelmäßige Umfragen oder kurze Check-ins an verschiedenen Punkten der Candidate Journey durch. Nutzen Sie diese Erkenntnisse, um den Prozess kontinuierlich zu verbessern, ähnlich wie Marketingteams Feedback zur Optimierung von Kampagnen nutzen.
- 23 Omnichannel-Kommunikation:**
Bieten Sie Kandidat*innen die Möglichkeit, über verschiedene Kanäle (E-Mail, SMS, Chat, Social Media) zu kommunizieren und stellen Sie eine konsistente Erfahrung über alle Kanäle sicher. Dies spiegelt die Omnichannel-Strategien im Marketing wider.

Messen Sie den Erfolg

- 24 Recruiting-KPIs überwachen:**
Tracken Sie Time-to-Hire, Conversion-Raten und Cost-per-Hire wie Marketing Manager*innen ihre eigenen Metriken analysieren.
- 25 Daten zur Optimierung nutzen:**
Analysieren Sie, welche Kanäle und Anzeigen die besten Ergebnisse bringen, und passen Sie Ihre Strategie entsprechend an.
- 26 Tools einsetzen:**
Digitalisieren Sie Ihre Prozesse und nutzen Sie Tools, wie ein Applicant-Tracking-System, um den Überblick zu behalten.

27 Regelmäßige Iteration:
Überarbeiten Sie Ihre Ansätze kontinuierlich, um am Puls der Zeit zu bleiben.

28 Return on Employer Branding Investment (ROBI):
Quantifizieren Sie den Wert Ihrer Employer Branding-Initiativen. Messen Sie, wie sich eine starke Arbeitgebermarke auf Recruiting-Kosten, Mitarbeiterbindung und die Qualität der Talente auswirkt, analog zum Return on Investment (ROI) im Marketing.

Fördern Sie kreatives Recruiting

29 Innovative Kampagnen entwickeln:
Denken Sie out-of-the-box, z. B. mit Metaverse-Recruiting oder unkonventionellen Videokampagnen.

30 Wettbewerbe für Talentakquise:
Organisieren Sie Coding-Wettbewerbe oder Innovationsmarathons für relevante Rollen, die nicht nur Ihre Marke präsentieren, sondern auch direkt Talente identifizieren. Bieten Sie den Gewinner*innen Praktika oder direkte Jobangebote an.

31 Gamifizierte Skill-Assessments:
Entwickeln Sie interaktive Online-Spiele oder Quizzes, die spezifische Fähigkeiten testen. Diese sollten nicht nur unterhaltsam sein, sondern auch wertvolle Einblicke in die Kompetenzen der Talente liefern.

32 Pop-up Karriere-Cafés:
Richten Sie temporäre, kreativ gestaltete Räume an unerwarteten Orten ein (z.B. in Einkaufszentren oder auf Festivals). Bieten Sie dort informelle Gespräche mit Recruiter*innen und Teammitgliedern an, kombiniert mit interaktiven Präsentationen Ihrer Unternehmenskultur.

33 Reverse Mentoring Kampagne:
Starten Sie ein Programm, bei dem junge Talente erfahrene Führungskräfte in Bereichen wie digitale Trends oder neue Arbeitsmethoden schulen. Bewerben Sie dies als einzigartige Lernmöglichkeit für beide Seiten und als Zeichen Ihrer progressiven Unternehmenskultur.

**Haben Sie diese Tipps
inspiriert, Ihr Recruiting
mit neuen Strategien zu
optimieren?**

Dann lassen Sie uns Ihnen dabei helfen, die Tipps in die Tat umzusetzen! Tellent Recruitee hilft Ihnen, stets den Überblick über Ihre Talente zu behalten, Ihnen eine tolle Candidate Experience zu bieten und Recruiting-Entscheidungen datenbasiert zu treffen. Starten [Sie jetzt Ihre kostenlose Testphase](#) oder [fragen Sie eine Demo](#) an und heben Sie Ihr Recruiting auf das nächste Level!