



Foto: Stockfoto

# aufgedeckt

## SERIE

## AUF DER SUCHE NACH NEUEN MITARBEITERN

Im Rahmen der aufgedeckt-Serie „Mitarbeiter Recruiting & Bindung“ steht in dieser Folge das Thema Stellenanzeigen in der Mitarbeitersuche im Fokus: Wo suchen die Menschen heute nach Jobs? Worauf muss bei einer Stellenanzeige geachtet werden und was sollte man auf jeden Fall unterlassen?

### #1 PRINT VS ONLINE

Stellenanzeigen bilden die Basis des Unternehmensauftritts nach außen. Früher wurden diese in Printmedien veröffentlicht, heute finden sich die meisten Stellenanzeigen auf Online-Plattformen oder unternehmenseigenen Karriere-Webseiten. Gastro-Headhunter Christian Schweinzer, Chef der Agentur CS Consulting und Vermittler weltweiter Traumjobs in der Gastronomie kennt diese Entwicklung gut: „Generell werden Jobs in der Gastronomie über Onlineportale gesucht, denn die Jugendlichen sind fast nur im Internet unterwegs und nicht mehr in Printmedien. Und das ist nachvollziehbar, denn der Vorteil einer Online-Stellenausschreibung ist eindeutig die einfache Handhabung für den Bewerber: Das mobile Gerät ist immer

dabei und so kann man sich schnell mit einem Klick und einer Direktbewerbung beim jeweiligen Betrieb vorstellen!“ Printinserate werden heutzutage zum Großteil zur Imagepflege verwendet. Sie halten das Unternehmen in der Öffentlichkeit präsent und festigen sich so im Kopf von potenziellen Bewerbern. Dieser Effekt ist nicht zu unterschätzen, da das Image beim Entscheidungsprozess eine große Rolle spielt. Wenn ein potenzieller Arbeitgeber bereits im Kopf des Bewerbers mit positiven Aspekten besetzt ist, wird er sich klarerweise eher für eine Bewerbung bei diesem Betrieb entscheiden.

## #2 DIE STELLENANZEIGE: DOS & DON'TS

Bei der Erstellung von Stelleninseraten ist es entscheidend, die zentralen Botschaften der Arbeitgebermarke zu vermitteln. Im Idealfall ist auf einen Blick erkennbar, wofür der Betrieb steht. Bei einer Ausschreibung gilt es, die relevantesten Informationen leicht verständlich zu transportieren und den potenziellen Bewerber emotional anzusprechen. Ein Tipp von Christian Schweinzer: „Das Stelleninserat muss hervorstechen. Hierbei kann man sich gut an bestehenden Inseraten orientieren. Einfach mal auf eine Jobseite gehen und screenen, wie der Mitbewerb so unterwegs ist. Man erkennt selbst sehr schnell, wo das Auge als erstes hinsieht und hängen bleibt.“

### Dos

- Schreiben Sie verständlich, kurz und prägnant
- Bleiben Sie glaubwürdig und authentisch
- Geben Sie ausführliche Kontaktdaten an
- Verlinken Sie immer zur eigenen (Karriere-)Website
- Verwenden Sie nur qualitativ hochwertige Fotos
- Bebildern Sie die Ausschreibung mit authentischen Fotos aus dem Betrieb
- Führen Sie konkrete Anforderungen an Bewerber
- Geben Sie konkrete Softbenefits an

### Don'ts

- Erzählen Sie nicht nur, wie toll der Betrieb für die Gäste ist – ein Mitarbeiter will wissen, wie es ist, bei Ihnen zu arbeiten
- Geben Sie nicht nur reine Mindestlohnangaben, sondern vernünftige Gehaltsangaben an.
- Verzichten Sie auf eintönige Sujets. Gestalten Sie die Anzeige mit einem ansprechenden Design.
- Sparen Sie nicht beim Inserat. Unauffällige Anzeigen gehen unter. Nutzen Sie die Möglichkeit die Anzeige hervorzuheben.

## #3 SOCIAL MEDIA PLATTFORMEN

Die fortschreitende digitale Transformation und die damit verbundene Veränderung der Stellensuchenden hin zu sogenannten Digital Natives, stellt einige Tourismusunternehmen vor große Herausforderungen. „Betriebe in der Gastronomie und Hotellerie sollten im Idealfall auf allen Kanälen präsent sein. Ein Facebookauftritt alleine ist heute zu wenig. Denn der künftige Mitarbeiter sucht immer öfter und teilweise ausschließlich auf Online-Plattformen wie LinkedIn und Xing nach Jobs und informiert sich hier über Arbeitgeberbeurteilungen“, so Schweinzer.

#### Quellen:

- *Praktiker-Tipps zur „Attraktivierung des Arbeitsplatzes in steirischen Traditions- und Familienbetrieben“* von Mag. Erich Liegl, Managing Partner & Geschäftsführer Kohl & Partner Österreich, [www.kohl.at](http://www.kohl.at)
- *„Employer Branding für KMU. Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber“* von Wolfgang Immerschitt & Marcus Stumpf; Springer Fachmedien Wiesbaden
- *Interview mit Christian Schweinzer, Chef der Agentur CS Consulting und Vermittler weltweiter Traumjobs in der Gastronomie*, [www.csconsulting.co.at](http://www.csconsulting.co.at)
- *Textaufbereitung: PANTARHEI corporate advisors*, [www.pantarhei-advisors.com](http://www.pantarhei-advisors.com)

## VORSCHAU FOLGE 3:

→ In der nächsten Ausgabe dreht sich alles um die Einstiegsphase neuer Mitarbeiter.