

## Ansprache

Wer sind Ihre potentiellen Kandidaten und was wollen sie?  
 Auf welchen Kanälen, an welchen Orten und über welche Plattformen erreichen Sie Ihre potentiellen Kandidaten?  
 Wie können Sie ihre Aufmerksamkeit und ihr Interesse wecken?  
 Welche Formate, Inhalte und Kanäle sind dafür geeignet?  
 Welche Kennzahlen messen den Erfolg der Akquisition in Abhängigkeit vom jeweiligen Kanal?  
 Welche Werkzeuge benötigen Sie, um diese Kennzahlen zu messen?

**Beispiele:**  
 Interessante und fordernde Aufgaben, positive Unternehmenskultur, Führungskultur, digitaler Reifegrad, Werte, attraktives Gehalt, Weiterbildung.  
 Entwickeln Sie für jedes Berufsbild einen Entscheidungsbaum.  
 Erzählen Sie Geschichten aus dem Unternehmen, die persönlich oder fachlich relevant sind.

## Aktivierung

Was sind Ihre Kandidatenkontaktpunkte?  
 Welche Online- und Offline-Präsenzen bieten Sie?  
 Was müssen Sie den Kandidaten bieten, damit diese sich bewerben?  
 Was müssen Sie dem Kandidaten darüber hinaus bieten, damit er im Recruiting-Prozess bleibt?  
 Welche Kennzahlen messen den Erfolg der Aktivierung?  
 Welche Werkzeuge brauchen Sie, um die Kennzahlen zu messen?

**Beispiele:**  
 Messen Sie die Rate von geeigneten Bewerbungen, die absolute Anzahl an Bewerbungen sagt nichts über den Erfolg aus.  
 Testen Sie unterschiedliche Stellenanzeigen durch A/B-Tests.

## Bindung

Welche Gründe hat der Mitarbeiter weiterhin angestellt zu sein?  
 Welche Kennzahlen messen den Erfolg der Mitarbeiterbindung?  
 Welche Werkzeuge brauchen Sie, um die Kennzahlen zu messen?

**Beispiele:**  
 Gleichen Sie die Erwartungen im Recruiting-Prozess mit der aktuellen Situation des Mitarbeiters ab. Verwenden Sie hierfür einen standardisierten Fragebogen, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen.  
 Messen Sie Ihre Bindungsrate und finden Sie die Erfolgsfaktoren für verschiedene Berufsbilder und Lebensphasen der Mitarbeiter.

## Abschluss

Wie überzeugen Sie Kandidaten, den angebotenen Arbeitsvertrag zu unterschreiben?  
 Welche zusätzlichen Informationen oder Anreize wünscht sich der Kandidat?  
 Welche Kennzahlen messen den Recruiting-Erfolg?  
 Welche Werkzeuge brauchen Sie, um die Kennzahlen zu messen?

**Beispiele:**  
 Informationen über die Unternehmenskultur  
 Informationen über die Führungskultur  
 Karriereperspektiven  
 Cost per hire / Kosten pro Stellenbesetzung  
 Quality per hire / Qualität der Stellenbesetzung  
 Time to hire / Dauer pro Stellenbesetzung

## Empfehlung

Welche Gründe hat der Mitarbeiter Sie als Arbeitgeber weiterzuempfehlen?  
 Welche Kennzahlen messen den Erfolg der Empfehlung?  
 Welche Werkzeuge brauchen Sie, um die Kennzahlen zu messen?

**Beispiele:**  
 Erfassen Sie die Rate von geeigneten Empfehlungen.  
 Messen Sie die Einstellungsquote von Empfehlungen.