



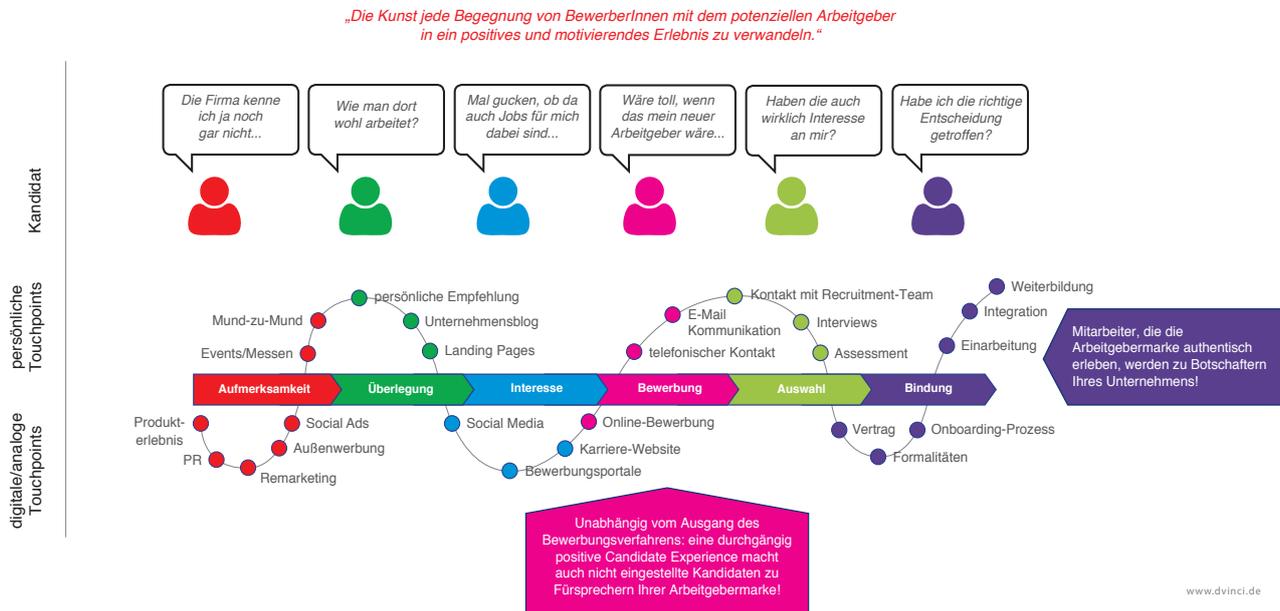
# Candidate Journey

## Die Reise Ihres Bewerbers

Alle Wahrnehmungen und Erfahrungen, die ein Kandidat mit einem potenziellen Arbeitgeber sammelt, bilden die Candidate Experience. Was bereits seit Jahren im Marketing etabliert ist – die positive und authentische „Experience“ an jedem einzelnen Kontaktpunkt mit dem Produkt – findet mittlerweile auch nach und nach Einzug in den Personalabteilungen und beeinflusst die Kommunikation an und mit potenziellen Kandidaten. Dabei ist es das Ziel eine niedrige Abbruchquote im Bewerbungsprozess zu erreichen, die emotionale Bindung des Kandidaten an das Unternehmen zu erhöhen und ein positives Image als Arbeitgeber aufzubauen.

Denn: Im Kampf um die besten Talente müssen Sie sich als Unternehmen mit Ihrer Arbeitgebermarke genauso durchweg positiv und konsistent nach außen präsentieren, wie Sie es mit Ihren Produkten beim Konsumenten tun würden.

## Candidate Journey - Phasen und Touchpoints



Die Candidate Journey ist in sechs Phasen aufgeteilt – Aufmerksamkeit, Überlegung, Interesse, Bewerbung, Auswahl und Bindung – und beginnt bereits, wenn der potenzielle Jobsuchende das erste Mal von Ihrem Unternehmen hört. Ab diesem Moment befindet sich der potenzielle neue Mitarbeiter auf einer Reise durch die Welt Ihres Unternehmens, die erst endet, wenn der Mitarbeiter ein durchdachtes Onboarding durchlaufen hat und sich im Unternehmen gut aufgehoben fühlt.

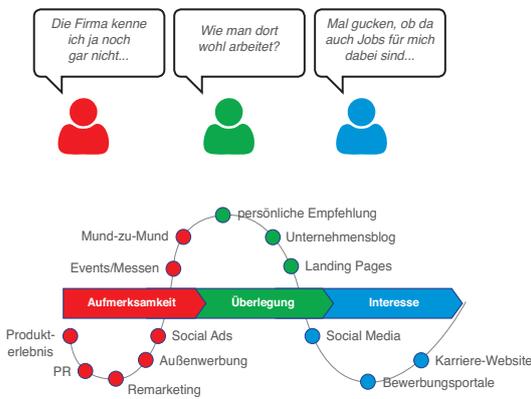
An allen Touchpoints, also Punkten, an denen ein Kandidat mit Ihrem Unternehmen Kontakt hat, sollte ein einheitliches Bild Ihres Unternehmens nach außen getragen werden, das den Umgang miteinander, die Werte und die Arbeitsweise bei Ihnen widerspiegelt (Arbeitgebermarke). Darüber hinaus sollten Sie darauf achten, Informationen und Bildwelten zu verwenden, die zu Ihrer Zielgruppe passen. Für einen Azubi z. B. sind zum Start in das Berufsleben andere Dinge wichtig als für einen Ingenieur mit langjähriger Berufserfahrung.

Versetzen Sie sich einmal selbst in die Rolle des Kandidaten und überlegen Sie, welche Medien Sie zur Jobsuche nutzen würden und welche Informationen Sie über Ihr Unternehmen finden. Fragen Sie auch Kollegen anderen Alters und in anderen Positionen, wie diese den Außenauftritt Ihres Unternehmens wahrnehmen.

- Welche Informationen finden Sie in den sozialen Medien, auf Bewertungsportalen und auf Ihrer Karriere-Website? Passen diese zu Ihrem Unternehmen und zu dem, für das Sie stehen möchten? Fühlen Sie persönlich sich davon angesprochen?
- Wo werden Ihre Stellenanzeigen veröffentlicht und passen Aussehen und Medienauswahl (Zeitung vs. online) zu der Zielgruppe, die Sie ansprechen möchten?
- Wie sieht Ihr Bewerbungsprozess aus? Gibt es einen einfachen Bewerber-Fragebogen und bekommt der Bewerber schnell und regelmäßig eine Rückmeldung? Verlieren Sie viel Zeit im Bewerbungsprozess?
- Was passiert nach der Vertragsunterzeichnung? Haben Sie einen strukturierten Onboarding-Prozess für neue Mitarbeiter? Wie gestalten Sie und Ihre Kollegen die ersten Arbeitstage und -wochen?

Umso angenehmer die Candidate Journey empfunden wird, desto weniger Bewerbungsabbrüche wird es seitens des Kandidaten geben und desto eher finden Sie Ihren Wunschkandidaten.

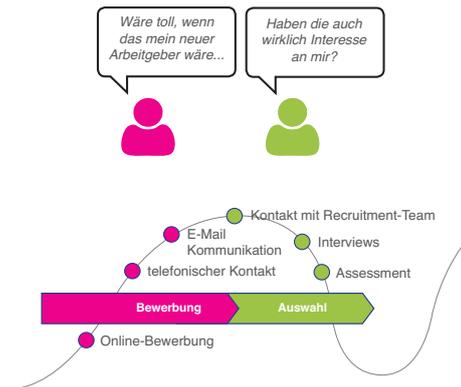
## Aufmerksamkeit, Überlegung, Interesse



Lange bevor Sie die Bewerbung erhalten, müssen Sie die Aufmerksamkeit des Kandidaten wecken und diesen für Ihr Unternehmen begeistern. Dafür stehen Ihnen verschiedene Touchpoints zur Verfügung, die Sie nutzen können, um Ihr Unternehmen als passenden Arbeitgeber darzustellen.

Machen Sie sich Gedanken, wie Sie sich in Ihren Stellenanzeigen, den sozialen Medien, auf Messen und Ihrer Karriere-Website positiv, konsistent und authentisch darstellen und gaukeln Sie Bewerbern nichts vor, was in der Realität nicht erlebbar ist. So vermeiden Sie, dass Sie bei Ihrem neuen Mitarbeiter falsche Erwartungen wecken und dieser bereits nach kurzer Zeit Ihr Unternehmen wieder verlässt. Vergessen Sie darüber hinaus auch nicht den Einfluss von Empfehlungen Ihrer eigenen Mitarbeiter. Sind diese begeistert von Ihrem Unternehmen, werden sie auch andere Top-Talente begeistern können.

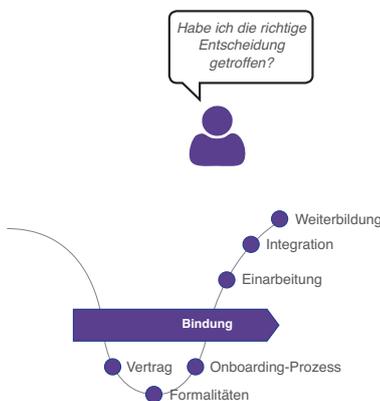
## Bewerbung, Auswahl



Hat sich ein Kandidat dafür entschieden Ihnen seine Bewerbungsunterlagen zuzusenden, sollte dieser nicht durch einen komplizierten Bewerbungsprozess abgeschreckt werden. Halten Sie Bewerberfragebögen kurz und fragen Sie nur die Informationen ab, die wirklich für die Auswahl relevant sind. Nachdem Sie die Unterlagen erhalten haben, sollten Sie dafür sorgen, dass der Bewerber jederzeit weiß, wo genau er sich im Bewerbungsprozess befindet und wer ihm als Ansprechpartner für Rückfragen zur Verfügung steht.

Am einfachsten lässt sich dieser Prozess mit einem Bewerbermanagement-System abbilden, das es Ihnen ermöglicht, automatisierte Korrespondenzen an Bewerber zu verschicken und sich digital und medienbruchfrei mit den Fachbereichen abzustimmen. Denken Sie daran: Die besten Talente sind schnell wieder weg vom Markt. Halten Sie Ihre Prozesse schlank und bemühen Sie sich um schnelle Entscheidungen und Vertragsabschlüsse!

## Bindung



Herzlichen Glückwunsch, Sie haben Ihren Wunschkandidaten gefunden! Jetzt geht es darum, den neuen Mitarbeiter vom Moment des Vertragsabschlusses gut zu betreuen und ihm einen tollen Start zu ermöglichen. Die Basis hierfür ist ein strukturierter Onboarding-Prozess. Halten Sie den Kontakt bis zum ersten Arbeitstag aufrecht, stellen Sie Ihrem neuen Mitarbeiter alle relevanten Informationen zur Verfügung und nutzen Sie den ersten Arbeitstag als einen wichtigen Meilenstein. Denn: Insbesondere die ersten Wochen entscheiden darüber, ob auch langfristig ein motivierter Mitarbeiter an Ihrer Seite steht.

## Ein Ansprechpartner für Ihr Recruiting!

„d.vinci – Recruiting in allen Facetten“: Unter diesem Slogan stehen wir unseren Kunden seit mehr als 30 Jahren bei der Suche, Auswahl, Einstellung und Bindung passender Mitarbeiter mit Rat und Tat zur Seite. Als familiengeführtes Unternehmen mit 80 Mitarbeitern steht für uns ein fairer und partnerschaftlicher Umgang an erster Stelle. Wir schätzen Begegnungen auf Augenhöhe und langfristig angelegte Beziehungen, in denen wir gemeinsam miteinander wachsen – sowohl mit unseren Kunden als auch mit unseren MitarbeiterInnen.

Unser Team aus Recruiting-Experten unterstützt dabei auf pragmatische und innovative Weise sowohl Mittelständler als auch Konzerne in den Bereichen:

- **Employer Branding:** Wofür steht Ihr Unternehmen? Was schätzen Ihre Mitarbeiter? Was macht Sie einzigartig? Eigentlich ganz einfache Fragen – aber nicht immer einfach zu beantworten. Wir begleiten Sie dabei, genau diese Besonderheiten herauszufinden und den „genetischen Code“ Ihres Unternehmens zu formulieren und so für Ihre Wunschkandidaten zum „Employer of Choice“ zu werden.
- **Zielgruppenkampagnen:** Viele Unternehmen stehen heutzutage vor der Herausforderung, ihr Recruiting so auszurichten, dass es nicht nur ihre Wunschkandidaten anspricht, sondern auch konkurrenzfähig ist. Wir unterstützen Sie dabei, den Blick potentieller neuer Mitarbeiter so früh wie möglich auf Ihr Unternehmen und offene Vakanzen zu lenken sowie passende Kandidaten für sich zu gewinnen.
- **Personalberatung:** Die passenden Mitarbeiter zu finden, ist eine der schwierigsten Aufgaben im Unternehmen. Erfahrene Spezialisten und qualifizierte Führungskräfte sind gefragt und meist nicht aktiv auf der Suche. Mit unserer Personalberatung unterstützen wir Sie dabei, die passenden Kandidaten anzusprechen.
- **Recruitment Outsourcing:** Wir übernehmen für Sie die gesamte Bewerberadministration – vom Anforderungsprofil über die aktive Ansprache passender Kandidaten, Telefoninterviews, Tests und Auswahlverfahren bis zur Angebots- und Vertragserstellung. Bei der Auswahl der Kandidaten schauen wir nicht nur auf harte Fakten, sondern achten auf den Menschen dahinter und haben Ihre Unternehmenskultur im Blick.
- **Stellenanzeigen:** Unsere Mediaberater sind Profis auf dem Gebiet der Stellenausschreibung und schlagen Ihnen in kürzester Zeit durchdachte Anzeigendesigns sowie eine geeignete Medienauswahl vor. Gemeinsam mit Ihnen entscheiden wir, welche Jobportale, Fachmagazine oder Tageszeitungen zu Ihren offenen Vakanzen passen und kümmern uns um die komplette, termingerechte Abwicklung aller Platzierungen.
- **Karriere-Websites:** Konzeptionell durchdacht, inhaltlich fundiert, zielgruppenorientiert und optisch ansprechend – so sollte Ihre Karriere-Website aussehen, um als Dreh- und Angelpunkt Ihrer Recruiting-Aktivitäten Erfolg zu haben. Wir unterstützen Sie bei der Konzeption und Umsetzung Ihrer responsiven Karriere-Website in Ihrem Corporate Design – entweder integriert in Ihre existierende Homepage oder als einzelne Stand-Alone-Seite.
- **Bewerbermanagement:** Unser d.vinci Bewerbermanagement ermöglicht jedem die professionelle und einfache Verwaltung von Bewerbern. Sie behalten Ihre Bewerbungen jederzeit im Blick, erkennen sofort den Status all Ihrer Ausschreibungen und präsentieren sich – mit einem professionellen Außenaufttritt bei Ihren Stellenanzeigen und dem übersichtlichen Bewerbungsformular – als moderner Arbeitgeber.
- **Onboarding:** Unser d.vinci Onboarding ermöglicht jedem das Aufsetzen eines professionellen und einfachen Onboarding-Prozesses für neue Mitarbeiter, bei dem alle beteiligten Personen zusammenarbeiten können. Behalten Sie alle neuen Angestellten sowie deren Status im Überblick und erkennen Sie sofort die noch ausstehenden Aufgaben. Ein neuer Mitarbeiter durchläuft so einen strukturierten Prozess und fühlt sich gleich willkommen.

---

Wir freuen uns auf ein Gespräch mit Ihnen!