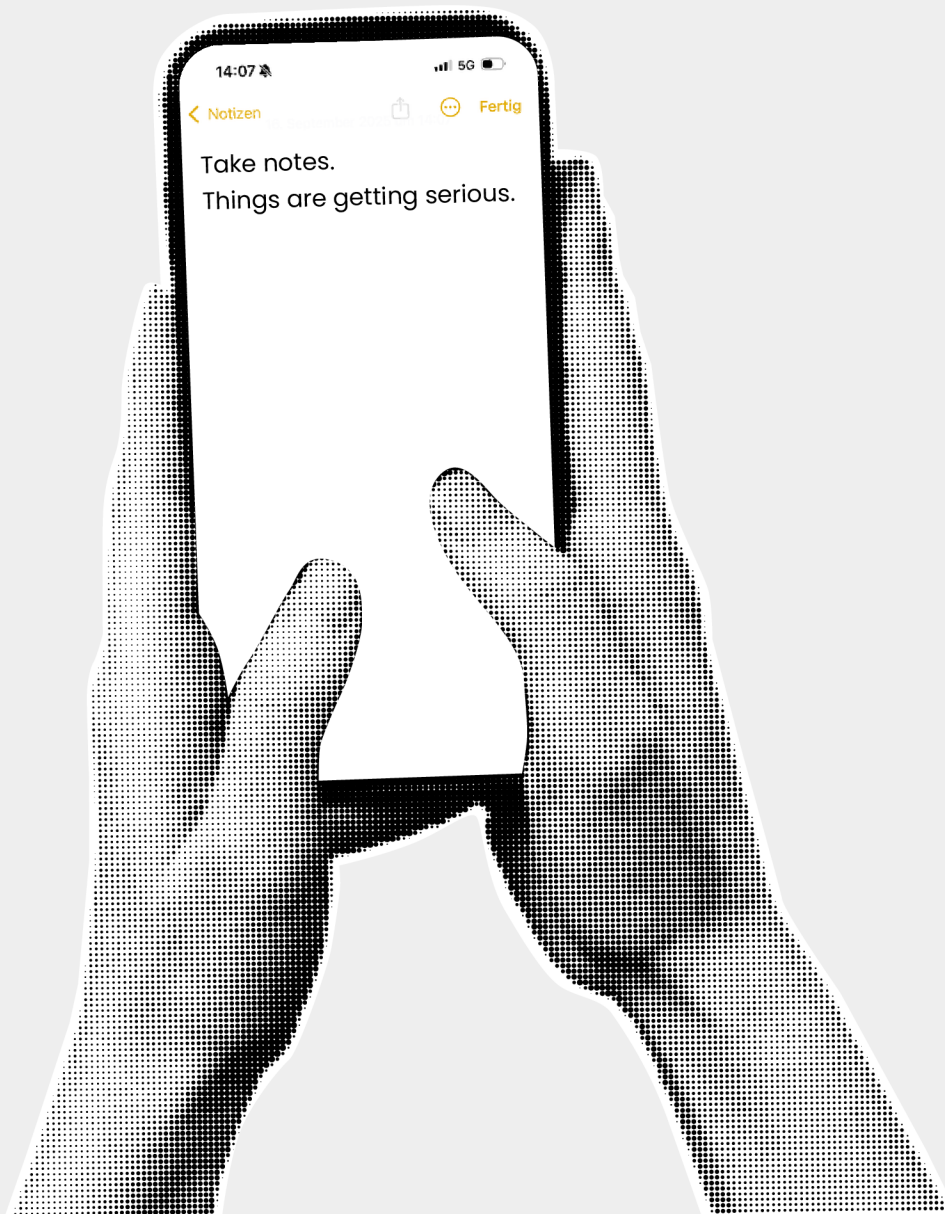


# Die Mitarbeiter Checklist

Wissen aus +225 erfolgreichen Einstellungen:

5 Fehler, die jedes Unternehmen in der Mitarbeitersuche  
macht, die dir aber kein Recruiter verrät



# Mitarbeitersuche in 2025

Gute und verlässliche Mitarbeiter, deren Work-Life Balance nicht nur aus Life besteht und die nicht morgen kündigen, um barfuß zur Weltreise aufbrechen, sind gefragter denn je.

Doch gute Mitarbeiterseiten sucht man: **vergebens!**

Nach über 225 Neueinstellungen für Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz von der Psychotherapeutin bis zu Mitarbeitern für 5 neue Rettungsdienste lässt sich sagen: Die Fehler, die gemacht werden, sind immer die gleichen und darauf hingewiesen hat noch nie jemand - egal ob Recruitingagentur, interne Marketingabteilung oder HR.

## Doch damit ist jetzt Schluss!

Wir teilen unser Wissen für mehr besetzte Stellen, glückliche Mitarbeiter und Unternehmen, die funktionieren.

## **Fehler 1: Mitarbeiter bewerben sich bei uns wegen des “überdurchschnittlichen Gehaltes”**

Vor jeder Mitarbeitersuche durch uns checken wir aktuelle Karrierebereiche, Stellenanzeigen, Social Media Aufrufe und fragen selbstverständlich auch persönlich nach, welche Vorteile denn derzeit so geboten werden.

Die am Häufigsten genannte Antwort:

**Ein Überdurchschnittliches Gehalt.** 🤔

Nur damit wir uns nicht falsch verstehen: Es ist definitiv nicht immer möglich Gehälter offen zu kommunizieren und auch wir greifen manchmal in Kampagnen auf diese Formulierung zurück.

Nur dann darf das eben auch nicht als größter Benefit gehandelt werden, sondern muss stattdessen durch starke USPs des Unternehmens gestützt werden!



Und was sind solche Unternehmens-USPs, die Interessenten wirklich ansprechen?

## **Fehler 2: Vom Obstkorb bis zur Weihnachtsfeier**

Obstkörbe sind toll, solange man keine Fructoseintoleranz hat und dem Chef einmal im Jahr beim Absturz zuzuprosten mag auch ganz nett sein. Doch machen solche Punkte auf einer Karriere-seite den Unterschied, zieht ihr damit die Bewerber an, dir ihr euch wünscht?

Nein!

**Nein!** (Ein “Nein” reicht nicht, damit es endlich jeder versteht)

Ihr wollt die Top-Kräfte, diejenigen, die vielleicht vorher gar nicht aktiv auf Jobsuche waren oder die wenigen guten Mitarbeiter in einer scheinbar “nachwuchsfreien” Branche.

Und die überzeugt ihr nicht mit Obstkörben oder Weihnachtsfeiern von euch!

Sondern? Ganz einfach! In dem ihr das ansprecht, was sich alle in eurer Branche wünschen und **niemand sich traut zu sagen!**

Ein Beispiel dazu:

### **Friseurberuf:**

Woran denkt ihr? Extrem schlechte Bezahlung, oft eintöniger Job, unflexible Arbeitszeiten, Wochenendschichten.

Wir denken an **27 Bewerbungen** und **3 Neuanstellungen.**



Wie das möglich war? Indem eben jene Missstände in der Branche herausgearbeitet und angesprochen wurden!

Flexible Arbeitszeiteinteilung an 4-5 Tagen, ein Gehalt bis 3.500€ und mehr als nur Spitzen schneiden war nur einer unserer kommunizierten Benefits.



**Stop, Stop!** Ich weiß was ihr jetzt denkt:

Solche Benefits sind ja komplett utopisch, das können wir doch niemals anbieten. Nach über 30 erfolgreichen Mitarbeiterkampagnen können wir sagen: in jeder Branche und in jedem Unternehmen finden sich Benefits, nach denen Arbeitnehmer sich die Finger lecken würden.

Es muss nur herausgearbeitet werden was sich Mitarbeiter wirklich wünschen, welche Probleme in eurer Branche gang und gäbe sind und was ihr davon anders macht.

Klingt ziemlich simpel?

Klar! Nur eben auch nach viel Recherchearbeit, Gesprächen und der Prise **Copywriting**, das aus Benefits unüberlesbare Magneten macht.

### **Fehler 3: Konkurrenz? Nie gehört!**

Ein leidiges Thema: die liebe Konkurrenz. Während die meisten Unternehmer bezüglich ihrer Dienstleistung oder ihres Produktes jeden Schritt der Konkurrenz mit Argusaugen beobachten, wird bei der Mitarbeitersuche vielfach so getan, als sei man der einzige Arbeitgeber auf dem Markt.

Doch leider befinden wir uns nicht mehr zur Zeit der Jahrtausendwende (wie schade werden einige jetzt sagen) als Bewerber um Stellen bei Unternehmen bettelten.

Um wirklich gute Arbeitskräfte zu finden heißt es:

**Hebe dich von der Konkurrenz ab!**

Doch dafür muss man erstmal wissen, was der Markt den Bewerbern so bietet. Während ein Kita-Zuschlag in der einen Branche als USP schlechthin gewertet werden kann, kriegt ihn der Bewerber in einer anderen Branche hinterhergeworfen. Gähn. 🤔



## **Fehler 4: Gegen eure Copy ist jede Trauerrede ein Spaß-Garant.**

Die Interessenten sollen Lust haben sich bei euch zu bewerben und darauf brennen zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden? Dann langweilt sie bitte nicht mit 0815-Texten und lasst sie schlussendlich den Floskel-Tod sterben.



**“Beste Karrierechancen”** sind nicht greifbar

Eine halbe Seite **Firmenhistorie** interessiert nur euch selber

Und **“Entwicklungsperspektiven”** klingen eher nach Zeugnis aus der 10. Klasse und nicht nach einem geilem Job.

Macht es euch nicht so schwer!

Schreibt das, was eure Wunsch-Mitarbeiter hören wollen und wenn ihr denkt: *“na das ist aber einen Tick drüber”* genau dann geht es meistens genau in die richtige Richtung.

## **Fehler 5: Lieber ein Ende mit Schrecken als ein Schrecken ohne Ende.**

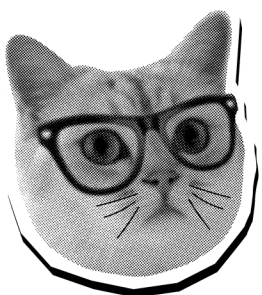
Das Schlimmste kommt bekanntlich zum Schluss und so ist es auch bei den meisten Karriereseiten:

**Das Bewerbungsformular.**

Hat sich der Bewerber trotz langweiligster Copy, schlechtester Mitarbeiterwerbung und Benefits wie Obstkörben und offener Kommunikation tatsächlich bis zum Bewerbungsformular durchgekämpft kommt der Hammer:

Vom Grundschulzeugnis, über den Impfausweis bis zur E-Mail-Adresse der Mutter ist am Besten alles anzugeben und hochzuladen. Hat man diese Infos auf dem Handy?

**Nein!** Doch worüber bewerben sich die meisten Menschen heutzutage? Richtig, das Handy.





# Also,

Macht es euch und möglichen Bewerbern nicht so schwer! Kommuniziert echte Vorteile, hebt euch ab von Firma Müller die Straße runter und denkt dran: Ihr seid nicht das Finanzamt und Dokumente über Dokumente machen niemanden froh. Gebt guten Mitarbeitern die Chance sich in wenigen Klicks zu bewerben.

Apropos wenige Klicks:

Wie **finden** die richtigen Bewerber eure Stellenausschreibung überhaupt?

Antworten auf diese Frage und noch viele weitere finden sich im **zweiten Insights-Sheet** zur Mitarbeiterfindung rund um die Themen Leads, Social Media, Ads und die Frage: *“Muss ich jetzt auf TikTok tanzen, um neue Azubis zu finden?”*

(Spoiler: Nein müsst ihr nicht!)

Copyright @ goa business development 2025. All Rights Reserved.

Wir lieben Marketing und wir lieben es, den Marketingmarkt in Deutschland aufzuräumen, damit Unternehmer wie du, endlich den Spaß an geilem Marketing zurückgewinnen können.

**Dieses Dokument ist Teil unserer Mission.**

Teile es mit deiner Frau, deinem engsten Vertrauten oder deiner Katze. Nur gib es bitte nicht nach Außen, damit es wieder kopiert und anschließend falsch umgesetzt wird. Sonst drehen wir uns im Kreis. Deal?

