

Wie Sie Mitarbeiter finden, die gar nicht suchen

Bestattermeister Thomas M. sitzt im Auto auf dem Weg zu einer Hausabholung und schaut frustriert auf sein Mail-Postfach auf dem Handy. Seit Monaten sucht er eine Aushilfe für den Fahrdienst – ohne Erfolg. Seine Stellenanzeige hat kaum Resonanz gebracht, und wenn sich doch mal jemand meldet, passt es meist nicht. Die Bewerber haben keinen Führerschein, können im Einsatzfall nicht schnell genug an der Firma sein oder sind verwundert, dass sie auch mal nachts oder am Wochenende raus müssen. „Gute Leute gibt es nicht mehr“, denkt er. Eine weit verbreitete Annahme – aber stimmt das wirklich?

Die Wahrheit ist: Gute Leute gibt es sehr wohl. Sie sind nur nicht aktiv auf Jobsuche. Und genau hier hilft der Vergleich mit einem Eisberg.

Das Eisbergmodell: Warum klassische Stellenanzeigen oft ins Leere laufen

Die meisten klassischen Stellenanzeigen sprechen nur einen kleinen Teil des Arbeitsmarkts an – diejenigen, die aktiv auf Jobsuche sind. Diese Gruppe macht nur etwa 15 % des Arbeitsmarkts aus. Doch unter der Wasseroberfläche des Eisbergs verbirgt sich ein viel größeres Potenzial: 85 % der potenziellen Bewerber sind nicht aktiv auf Jobsuche, aber dennoch offen für neue Möglichkeiten.

Diese 85 % setzen sich wie folgt zusammen:

- **45 % sind unzufrieden mit ihrem aktuellen Job**, haben aber noch nicht aktiv mit der Jobsuche begonnen.
- **25 % sind zufrieden, aber offen für Angebote.**

- **15 % sind grundsätzlich nicht interessiert** und nur mit sehr guten Gelegenheiten zu überzeugen.

Klassische Stellenanzeigen erreichen nur die sichtbare Spitze des Eisbergs. Um auch die verdeckte Mehrheit zu erreichen, braucht es einen anderen Ansatz: **Social Recruiting**.

Dabei handelt es sich um eine moderne Methode der Personalgewinnung, die gezielt potenzielle Bewerber über soziale Netzwerke anspricht – selbst, wenn diese gerade nicht aktiv nach einem neuen Job suchen.

Social Recruiting: Planbar und wirtschaftlich

Anstatt darauf zu hoffen, dass der richtige Bewerber zufällig die Stellenanzeige findet, bringt Social Recruiting die Anzeige direkt zu den passenden Kandidaten – dort, wo sie sich täglich mehrere Stunden aufhalten: auf Social Media. Plattformen wie Facebook und

Zum Autor

Philip Pelgen arbeitete früher im Krematorium und ist heute Geschäftsführer der Unvergessen Agentur.



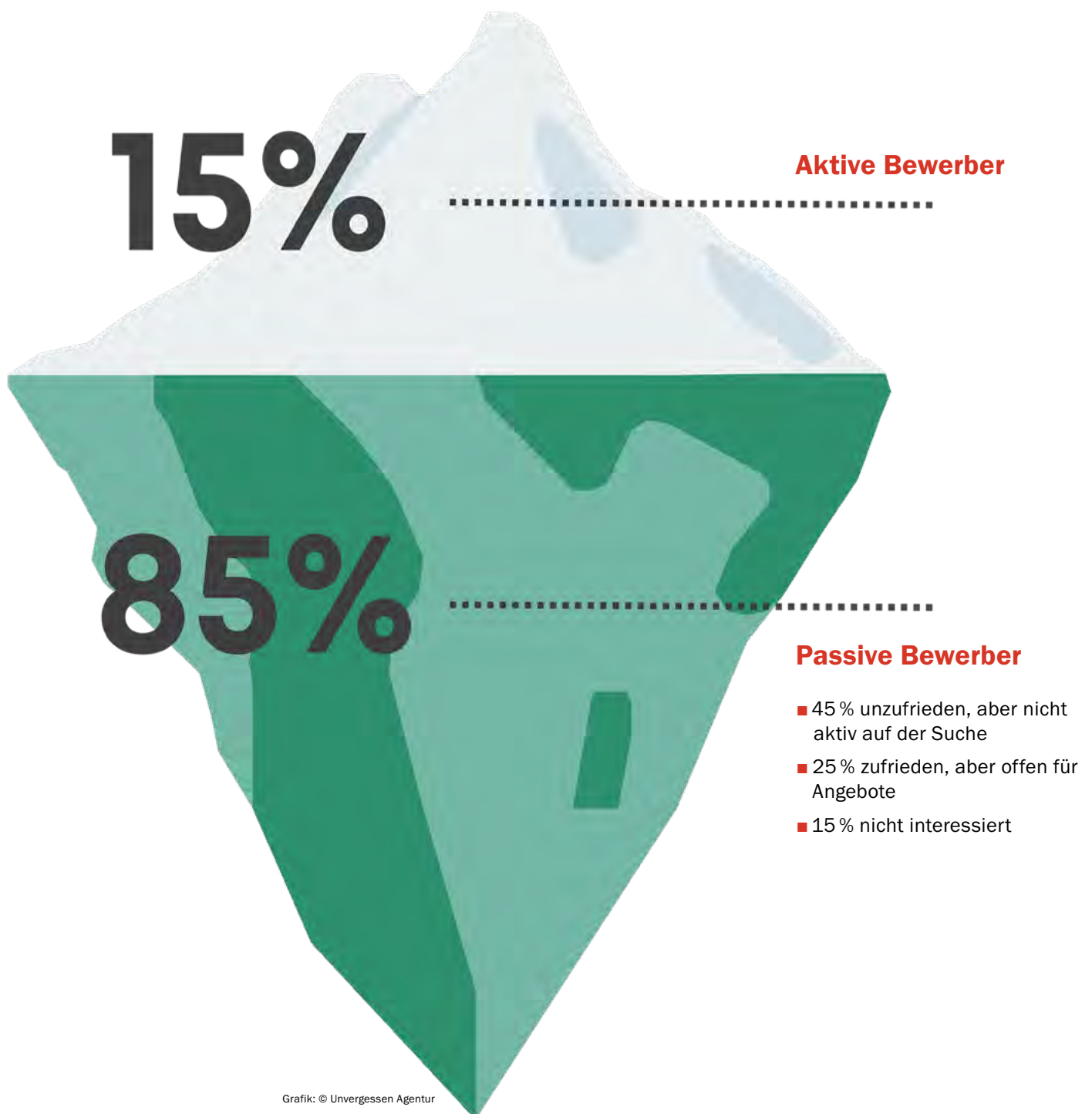
Instagram bieten die Möglichkeit, gezielt Menschen anzusprechen, die zwar nicht aktiv suchen, aber dennoch offen für eine Veränderung sind.

Ein weiterer Vorteil: Während Empfehlungen oder Initiativ-Bewerbungen oft dem Zufall überlassen sind, ist Social Recruiting ein planbarer Prozess. Werbeanzeigen, eine optimierte Stellen-Webseite und ein einfacher Bewerbungsprozess sorgen dafür, dass qualifizierte Kandidaten auf Knopfdruck angesprochen und zur Bewerbung geführt werden.

Praxisbeispiele: So funktioniert Social Recruiting in der Bestattungsbranche

Unsere Erfahrung zeigt, dass gutes Personal auch heute noch zu finden ist – wenn man den richtigen Ansatz wählt. Hier einige Fallstudien aus unserer Arbeit:

- **Ein Bestattungsunternehmen aus der Großstadt Kiel** suchte eine Aushilfe für den Fahr- und Trägerdienst. Nach langer, erfolgloser Suche starteten wir eine Social Recruiting-Kampagne. Das Ergebnis: 29 Bewerbungen, drei hochinteressante Kandidaten, zwei Einstellungen – und das in nur 4–6 Wochen.
- **Ein Bestattungsunternehmen aus der Mittelstadt Olpe** benötigte einen Bestattungshelfer für den technischen Bereich (Versorgung, Überführung, Trauerfeiern). Innerhalb von drei Monaten gingen 36 Bewerbungen ein. Zwei Kandidaten waren besonders qualifiziert, und so fiel schnell die Entscheidung für einen neuen Mitarbeiter. →



Grafik: © Unvergessen Agentur

- Ein Bestattungsunternehmen aus dem ländlichen Teil von Baden-Württemberg suchte einen Berater. 26 Bewerbungen kamen über Social Recruiting herein. Nach 4–5 Wochen erhielt der perfekte Kandidat die Zusage – eine zweite Person wurde ebenfalls eingestellt.

Diese Beispiele zeigen: Mit Social Recruiting werden nicht nur deutlich mehr Bewerbungen generiert, sondern auch die passenden.

Wieso entstehen so viele Bewerbungen?

Ein guter Social Recruiting-Prozess besteht aus mehreren aufeinander abgestimmten Schritten, um sicherzustellen, dass die richtigen Bewerber erreicht und effizient ausgewählt werden:

- 1. Analyse und Strategie** – Zu Beginn wird im Detail definiert, welche Positionen zu besetzen sind und welche Anforderungen erfüllt sein müssen. Gleichzeitig wird herausgearbeitet, warum das Bestattungsunternehmen als Arbeitgeber spannend ist und welche Vorteile es bietet.
- 2. Produktion von Inhalten** – Vor Ort im Bestattungshaus werden professionelle Fotos und Videos erstellt, die authentische Einblicke in den Job geben und zeigen, warum es sich lohnt, Teil dieses Unternehmens bzw. dieses Teams zu werden.
- 3. Zielgruppengerechte Werbeanzeigen** – Mit gezielten Social Media-Kampagnen werden genau die Menschen angesprochen, die potenziell interessiert sein könnten – auch wenn sie gerade nicht aktiv suchen.

- 4. Optimierter Bewerbungsprozess** – Interessenten gelangen über die Anzeige auf eine spezielle Stellen-Webseite, auf der alle Details erklärt werden. Dort können sie sich über ein Kurzbewerbungsformular bewerben.

Effizientes Bewerbermanagement: Nur mit den richtigen Kandidaten sprechen

Einer der größten Zeitfresser im Recruiting ist die Sichtung unpassender Bewerbungen. Hier setzt unser System an. Durch ein intelligentes **Kurzbewerbungsformular** erhalten Bewerber, die nicht die notwendigen Kriterien erfüllen, eine automatische Absage. So werden Personen aussortiert, die z. B. nicht am Berufsdienst teilnehmen möchten oder denen das angebotene Gehalt zu wenig ist. Dadurch sprechen unsere Kunden nur mit Bewerbern, die wirklich infrage kommen. Das spart Zeit und macht den gesamten Prozess effizienter.

Quereinsteiger oder Fachkräfte?

Durch diese Vorgehensweise können nicht nur Bestattungsfachkräfte, sondern auch eine weitaus größere Gruppe von Quereinsteigern angesprochen werden. Besonders oft bewerben sich Personen aus der Pflege oder verwandten Berufen, die bereits wertvolle Erfahrung im Umgang mit trauernden und verstorbenen Menschen mitbringen.

Diese Bewerber zeichnen sich durch eine hohe Empathie sowie schnelle Lernfähigkeit aus, wodurch sie rasch in den Arbeitsalltag integriert werden können. Außerdem sind sie es gewohnt, mit flexiblen und langen Arbeitszeiten umzugehen. Der Wechsel in die Bestattungsbranche ist für viele eine Verbesserung ihrer derzeitigen Arbeitssituation.

Fazit: Social Recruiting eröffnet völlig neue Möglichkeiten

Viele Bestatter haben das Gefühl, dass es unmöglich ist, gutes Personal zu finden. Unsere Erfahrung zeigt das Gegenteil: Mit dem richtigen Ansatz ist es nicht nur möglich, sondern planbar und effizient. Das Eisbergmodell hilft zu verstehen, warum klassische Methoden oft nicht ausreichen – und warum Social Recruiting die verborgenen Potenziale des Arbeitsmarkts freilegt. ■

Philip Pelgen

Sind Sie bereit, Ihr Recruiting auf das nächste Level zu heben?

Die Unvergessen Agentur ist Deutschlands erste Social Media Agentur für Bestattungsunternehmen. Wir begleiten Sie gerne dabei, die richtige Strategie für die sozialen Medien mit Ihnen aufzubauen und anschließend umzusetzen.

www.unvergessen-agentur.de