

BEWERBERMAGNET KARRIERESEITE

*Passende
Mitarbeiter
gewinnen, die Ihr
Unternehmen
voranbringen.*

IHRE CHECKLISTE:

Wie Sie eine Karriereseite erstellen, die Bewerber anzieht und Ihr Unternehmen langfristig stärkt.

2 EXKLUSIVE FALLSTUDIEN:

Praxisbeispiele erfolgreicher Recruiting-Strategien mit konkreten Ergebnissen.

AUCH IN DIESEM REPORT:

- Wie Sie offene Stellen effektiv besetzen und sich von der Konkurrenz abheben.
- Bewährte Methoden für einen erfolgreichen Recruiting-Prozess.

Über **AUTO LEADS**

AUTO LEADS ist eine spezialisierte Recruiting-Agentur für kleine und mittelständische Unternehmen. Wir nutzen KI-gestützte Lösungen, um Karriereseiten zu optimieren, die nicht nur Bewerber anziehen, sondern auch **qualifizierte Fachkräfte langfristig binden**. Unsere **maßgeschneiderten Social-Media-Kampagnen** und datenbasierten Ansätze garantieren **Stellenbesetzungen in 30-60 Tagen**.

Wir sind keine riesige Agentur, sondern eine **Spezialagentur**, die sich auf wenige, ausgewählte Projekte konzentriert, um mit maximaler Aufmerksamkeit und Expertise zu arbeiten. Dadurch stellen wir sicher, dass Ihre Karriereseite die richtigen Bewerber anzieht und Ihr Unternehmen langfristig stärkt.

Unsere Mission ist es, als echte Spezialisten zu arbeiten und uns gezielt wenige Projekte auszuwählen, bei denen wir mit voller Hingabe und Erfolg zusammenarbeiten können.

Deshalb nehmen wir nur eine begrenzte Anzahl an Projekten an, um Ihnen die individuelle Betreuung zu bieten, die Ihr Unternehmen verdient.



INHALTE:

<i>Willkommen</i>	2
<i>Karriereseiten Checkliste</i>	3
<i>5 Fehler, die (fast) jeder macht</i>	8
<i>Fallstudie 1</i>	9
<i>Fallstudie 2</i>	10
<i>Fazit</i>	11
<i>Zusammenarbeit</i>	12



IHRE KARRIERESEITEN CHECKLISTE

In der heutigen Zeit des digitalen Wandels ist es für Unternehmen von entscheidender Bedeutung, eine gut gestaltete und eigene Karriereseite zu haben.

Diese speziell zugeschnittene Plattform richtet sich nicht nur an potenzielle Bewerber, sondern bietet auch einen umfassenden Einblick in das Unternehmen und ermöglicht es, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Jede offene Position sollte auf dieser Seite so präsentiert werden, dass Bewerber relevante und ansprechende Informationen finden, die sie dazu motivieren, sich zu bewerben. Denn in einem wettbewerbsintensiven Markt ist es unerlässlich, dass Bewerber schon von Beginn an mit der angebotenen Position identifizieren können.

Die Karriereseite fungiert nicht nur als Schaufenster für potenzielle Mitarbeiter, sondern kann auch als äußerst effektives Rekrutierungsinstrument dienen. Richtig eingesetzt, kann sie zahlreiche Stellenbesetzungen beschleunigen und die Sichtbarkeit des Unternehmens in der Talentpools deutlich erhöhen.

Durch den gezielten Einsatz von Tracking-Methoden wie dem Facebook Pixel können Unternehmen herausragende Ergebnisse erzielen, indem sie die Zielgruppe gezielt ansprechen und ihre Reaktionen analysieren. Dies ermöglicht es, Ressourcen effizienter einzusetzen und die Effektivität Ihrer Rekrutierungsmaßnahmen zu maximieren.

Karriereseiten Checkliste

Stellenanzeigen für offene Positionen

- Klare Beschreibung der offenen Stellen mit spezifischen Anforderungen und Verantwortlichkeiten.
- Angabe von Vorteilen wie Gehalt, Zusatzleistungen und Entwicklungsmöglichkeiten der Position.
- Integration von Grafiken oder Logos, um die Stellenanzeigen visuell ansprechend zu gestalten.
- Erwähnung von Unternehmenskultur und Teamdynamik, um das Arbeitsumfeld zu verdeutlichen.
- Möglichkeit für Bewerber, direkt auf die Stellenanzeige zu reagieren oder sich zu bewerben.

Informationen über das Unternehmen

- Ausführliche Übersicht über die Geschichte, Mission und Werte des Unternehmens.
- Beschreibung der Unternehmenskultur, Teamdynamik und Arbeitsumgebung.
- Einbindung von Mitarbeiterzitatzen oder -videos, um die Authentizität der Informationen zu unterstreichen.
- Vorstellung von aktuellen Projekten oder Erfolgen des Unternehmens.
- Angabe von Auszeichnungen oder Zertifizierungen, um das Renommee des Unternehmens zu betonen.

Karrieremöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven

- Detaillierte Informationen über interne Karrieremöglichkeiten, Aufstiegschancen und Weiterbildungsprogramme.
- Vorstellung von Karrierepfaden innerhalb des Unternehmens und Beispiele erfolgreicher Mitarbeiterentwicklung.
- Einblick in die Weiterbildungsmöglichkeiten und Schulungsprogramme des Betriebs.
- Angabe von Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und Förderung.
- Erwähnung von Mitarbeiterengagement und -beteiligung an strategischen Projekten.

Mitarbeiterberichte und Erfahrungsberichte

- Aussagen von aktuellen Mitarbeitern über ihre täglichen Aufgaben, Arbeitsumgebung und Teamzusammenarbeit.
- Vorstellung von Mitarbeiterprofilen mit persönlichen Hintergrundinformationen und Karrierewegen im Betrieb.
- Einbindung von Videointerviews oder Testimonials, um die Erfahrungen der Mitarbeiter lebendig werden zu lassen.
- Teilen von Erfolgsgeschichten oder besonderen Leistungen von Mitarbeitern.
- Erwähnung von Mitarbeiterinitiativen oder -veranstaltungen zur Förderung des Teamgeists.

Kontaktmöglichkeiten und Bewerbungsprozess

- Klare Anweisungen zum Bewerbungsprozess, der erforderlichen Unterlagen und des Zeitrahmens.
- Bereitstellung von Kontaktdaten für Rückfragen oder Unterstützung während des Bewerbungsprozesses.
- Möglichkeit für Bewerber, sich für Updates oder Jobbenachrichtigungen anzumelden.
- Einbindung eines Online-Bewerbungsformulars oder einer direkten Bewerbungsmöglichkeit über die Website.
- Erwähnung von Bewerbungsfristen oder besonderen Anforderungen für bestimmte Positionen.

Galerie mit Bildern und Videos

- Ansprechende Bildergalerie mit Fotos von Mitarbeitern, Arbeitsumgebungen und Firmenveranstaltungen.
- Videosektion mit Einblicken in das tägliche Arbeitsleben, Teammeetings und Unternehmenskultur.
- Einbindung von Bildunterschriften oder Beschreibungen, um den Kontext der Bilder und Videos zu erklären.
- Vorstellung von speziellen Unternehmensevents oder Mitarbeiterfeiern.
- Teilen von Einblicken in die täglichen Aktivitäten und Projekte der verschiedenen Teams im Unternehmen.

Soziale Medien und Mitarbeiterengagement

- Links zu den offiziellen Social-Media-Kanälen des Unternehmens, einschließlich LinkedIn, Facebook und Instagram.
- Einbindung von Social-Media-Feeds, um aktuelle Mitarbeiteraktivitäten und Unternehmensereignisse zu zeigen.
- Möglichkeit für Besucher, Inhalte zu teilen oder sich für Updates über soziale Medien anzumelden.
- Vorstellung von Mitarbeiterblogs oder persönlichen Beiträgen auf der Karriereseite.
- Erwähnung von besonderen Mitarbeitererfolgen oder Anerkennungen in den sozialen Medien.

Benefits und Vergütung

- Übersicht über die angebotenen Benefits wie Versicherungen, betriebliche Altersvorsorge und Zusatzleistungen.
- Angabe von Vergütungspaketen, einschließlich Grundgehalt, Boni und Provisionen, sowie zusätzlicher Anreize.
- Integration von Grafiken oder Diagrammen, um die Vergütungsstruktur und -vorteile visuell darzustellen.
- Vorstellung von besonderen Mitarbeitervergünstigungen oder Firmenrabatten.
- Möglichkeit zur Flexibilisierung der Arbeitszeit oder besonderen Benefits für Familienangehörige der Mitarbeiter.

Häufig gestellte Fragen (FAQ)

- Liste von häufig gestellten Fragen zu Themen wie Bewerbungsprozess, Arbeitsbedingungen und Benefits.
- Klare und präzise Antworten auf jede Frage, um potenziellen Bewerbern wichtige Informationen bereitzustellen.
- Möglichkeit für Besucher, weitere Fragen zu stellen oder zusätzliche Informationen anzufordern.
- Einbindung von Links zu relevanten Ressourcen oder Unterlagen für weitere Informationen.
- FAQ's, die regelmäßig aktualisiert werden, um auf neue Fragen und Anliegen der Bewerber einzugehen.

Aktualität und regelmäßige Updates

- Regelmäßige Aktualisierung der Stellenangebote mit neuen Positionen und aktuellen Informationen.
- Einbindung von News und Mitarbeitergeschichten, um die Karriereseite lebendig und aktuell zu halten.
- Möglichkeit für Besucher, Benachrichtigungen über neue Stellenangebote zu erhalten.
- Erstellung eines Content-Kalenders für regelmäßige Updates und Veröffentlichungen.
- Einbindung von Feedbackmöglichkeiten für Besucher für Anregungen und Feedback

Die 5 größten Fehler bei Karriereseiten

Viele Unternehmen machen bei der Gestaltung ihrer Karriereseiten vermeidbare Fehler, die den Erfolg ihrer Recruiting-Strategie beeinträchtigen. Hier sind die häufigsten Fehler, die (fast) alle machen.

UNKLARE ODER FEHLENDE UNTERNEHMENSWERTE

Bewerber möchten wissen, wofür Ihr Unternehmen steht. Fehlen klare Werte, ist es schwer, Vertrauen aufzubauen.

SCHLECHTE MOBILE OPTIMIERUNG

Da viele Bewerbungen über Smartphones eingereicht werden, ist eine nicht mobil optimierte Seite ein großer Stolperstein.

ZU KOMPLEXE ODER LANGE BEWERBUNGSPROZESSE

Bewerber brechen oft ab, wenn der Bewerbungsprozess zu kompliziert oder zeitaufwendig ist.

FEHLENDE KLARE HANDLUNGSAUFFORDERUNGEN (CTAS)

Ohne klare CTAs wissen Bewerber nicht, wie sie den nächsten Schritt gehen können – eine direkte Aufforderung ist entscheidend.

MANGELNDE AUTHENTIZITÄT UND TRANSPARENZ

Bewerber wollen wissen, wie es wirklich ist, für Ihr Unternehmen zu arbeiten. Fehlen authentische Einblicke, kann das Vertrauen in die Karriereseite schwinden.

FALLSTUDIE 1

KEVIN HAUCK

GESCHÄFTSFÜHRER AUTOHAUS SCHMIDT

Das Autohaus Schmidt, Südbadens größter Hyundai-Händler, blickt auf über 30 Jahre Erfahrung zurück. Wie viele mittelständische Betriebe kämpfte es jedoch mit Fachkräftemangel – eine Belastung für das gesamte Team.

AUSGANGSSITUATION

Das Autohaus Schmidt stand mit sechs offenen Stellen unter großem Druck. Weder Zeitungsanzeigen noch Jobportale brachten Ergebnisse. Die Folgen: Überlastung des Teams, Verzögerungen bei Aufträgen und steigender Druck auf die Geschäftsführung. Eine schnelle Lösung war dringend nötig, um den Betrieb stabil zu halten.

ZIELSETZUNG BEIM START DER ZUSAMMENARBEIT

Das Ziel war es, kurzfristig die dringendsten Stellen im Verkauf und in der Werkstatt zu besetzen, um sofort Entlastung zu schaffen. Langfristig sollte der Recruiting-Prozess so optimiert werden, dass zukünftige Positionen schneller und effizienter besetzt werden können.

KONKRETE SCHRITTE ZUR UMSETZUNG

Eine ansprechende Karriereseite zeigte die Vorteile des Arbeitens im Autohaus Schmidt. Gezielte Social-Media-Kampagnen auf Facebook und Instagram erreichten Fachkräfte in der Region. Optimierte Bewerbungsprozesse mit klaren Abläufen und Interview-Skripten ermöglichten eine schnelle Auswahl der besten Kandidaten.

FAZIT DER ZUSAMMENARBEIT

Die Zusammenarbeit war ein voller Erfolg: Innerhalb von 6 Wochen wurden alle 6 offenen Stellen besetzt. Die neuen Mitarbeiter passten nicht nur fachlich, sondern auch menschlich perfekt ins Team.



“
Jede Bewerbung war ein Volltreffer! AUTO LEADS hat unsere Erwartungen übertroffen!

RESULTATE

6

ALLE 6 STELLEN IN NUR 6 WOCHEN BESETZT



50 % WENIGER ZEITAUFWAND IM RECRUITING



LANGFRISTIGE STABILITÄT IM TEAM

FALLSTUDIE 2

CORNELIA & DIETMAR BOHNENSTENGEL

GESCHÄFTSFÜHRER VOGEL GMBH

Die Vogel GmbH ist ein familiengeführter LKW-Händler mit Standorten in Diez, Mayen und Neuwied. Das Unternehmen steht für erstklassigen Service, zuverlässige Werkstatteleistungen und hochwertige Beratung im Verkauf – ein starker Partner für Kunden in der Region.

AUSGANGSSITUATION

Die Vogel GmbH stand vor der Herausforderung, gleich fünf offene Stellen in Werkstatt und Verkauf zu besetzen. Trotz Anzeigen auf Jobportalen fanden sich keine passenden Bewerber. Das Team war stark belastet, und die Geschäftsführung musste immer öfter einspringen, um den Betrieb aufrechtzuerhalten. Eine schnelle und gezielte Unterstützung war dringend erforderlich.

ZIELSETZUNG BEIM START DER ZUSAMMENARBEIT

Die Vogel GmbH wollte kurzfristig die dringendsten Stellen in der Werkstatt und im Verkauf besetzen, um das Team zu entlasten und den Betriebsablauf zu sichern. Langfristig war das Ziel, einen Recruiting-Prozess zu schaffen, der zukünftige Positionen schneller und effizienter besetzt.

KONKRETE SCHRITTE ZUR UMSETZUNG

Ein Fotoshooting und eine neue, direkt verlinkte Karriereseite präsentierten die Vogel GmbH als attraktiven Arbeitgeber. Dank der über zwei Jahre laufenden Zusammenarbeit mit kontinuierlichem Recruiting wurde das Unternehmen dauerhaft bei Bewerbern sichtbar und als Top-Arbeitgeber etabliert.

FAZIT DER ZUSAMMENARBEIT

Dank der Zusammenarbeit erhält die Vogel GmbH wöchentlich Bewerbungen, kann die besten Kandidaten auswählen und offene Stellen schnell besetzen – mit nachhaltigem Erfolg.



„Unsere Erwartungen wurden zu jeder Zeit erfüllt. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit!“

RESULTATE



WÖCHENTLICH NEUE BEWERBUNGEN



SCHNELLE STELLENBESETZUNG



NACHHALTIGER ERFOLG

ZUSAMMENFASSUNG UND WARUM SIE JETZT HANDELN MÜSSEN:

Der Fachkräftemangel ist eine der größten Herausforderungen für KMU's.

Vielleicht kennen Sie diese Situationen:

- **Offene Stellen** bleiben über Monate unbesetzt, und Ihr Team gerät unter Druck.
- **Unqualifizierte Bewerbungen** kosten Zeit und Nerven, ohne dass echte Lösungen in Sicht sind.
- Sie wissen, dass jeder Tag ohne die richtigen Mitarbeiter Ihr Unternehmen **Umsatz und Effizienz** kostet.

DOCH ES GIBT EINE LÖSUNG.

Mit einer klaren und bewährten Strategie können Sie:

- Ihre offenen Stellen schneller besetzen und den reibungslosen Ablauf im Betrieb sicherstellen.
- Die passenden Fachkräfte finden, die langfristig bleiben und Ihr Team stärken.
- Zeit sparen und sich auf das Wesentliche konzentrieren – Ihr Kerngeschäft.

Erfahren Sie auf der nächsten Seite, wie die Zusammenarbeit mit uns genau abläuft und warum Unternehmen wie Ihres mit unserer Unterstützung erfolgreich sind.



UNSERE METHODE BRINGT IHREN BETRIEB AUF EIN NEUES LEVEL

- ✓ Ihr Unternehmen findet zuverlässig passende Mitarbeiter – automatisch.
- ✓ Sie gewinnen Bewerber schnell und binden sie langfristig.
- ✓ Sie setzen auf ein System, das nachhaltige Ergebnisse liefert – ohne Jobbörsen und Agenturen.
- ✓ Volle Kontrolle und Transparenz: Ihr Recruiting läuft immer reibungslos.

DAS ERWARTET SIE BEI EINER ZUSAMMENARBEIT:

Mit unserer Unterstützung machen wir Ihren Recruiting-Prozess effizient und zukunftssicher. Gemeinsam entwickeln wir eine maßgeschneiderte Strategie, die Ihre offenen Stellen schnell und nachhaltig besetzt.

Warum ist jetzt der richtige Zeitpunkt, sich mit modernem Recruiting zu beschäftigen?

Die Zeiten des traditionellen Recruitings sind vorbei. Klassische Methoden wie Jobportale liefern oft keine Ergebnisse. Stattdessen brauchen Sie einen klaren Plan, um die richtigen Mitarbeiter anzuziehen und langfristig zu binden.

Wir arbeiten nur mit Unternehmen zusammen, die bereit sind, ihre Prozesse zu optimieren und individuelle, auf ihren Betrieb zugeschnittene Lösungen umzusetzen.

Schritt 1:

Kostenlose Erstberatung mit einem Recruiting Berater.

Wir analysieren Ihre Situation, identifizieren den Bedarf und entwickeln gemeinsam einen sofort umsetzbaren Plan. Diese Beratung ist unverbindlich und bietet Ihnen wertvolle Impulse – unabhängig von einer Zusammenarbeit.

Schritt 2:

Wir prüfen, ob eine Zusammenarbeit Erfolg verspricht.

Im Gespräch klären wir, welche Ergebnisse möglich sind. Wir wählen nur Projekte aus, bei denen wir den Erfolg garantieren können.

Schritt 3:

Sie setzen Ihre Ziele direkt um.

Entscheiden Sie sich für die Zusammenarbeit, entwickeln wir die passende Strategie und setzen sie effizient um, damit Ihre offenen Stellen schnell besetzt werden.

Das müssen Sie dafür tun:

Es gibt aber einen Haken. Für eine Zusammenarbeit müssen Sie einige Voraussetzungen erfüllen...

Erfüllen Sie diese Voraussetzungen?

- Sie führen einen Betrieb mit mindestens **10 Mitarbeitern** und sind bereit, den nächsten Schritt zu gehen, um weiter zu wachsen und Ihr Unternehmen auf das nächste Level zu heben.
- Ihr Unternehmen ist erfolgreich, doch **Sie wollen mehr**. Sie wissen, dass echtes Wachstum die richtigen **Fachkräfte** erfordert.
- Sie sind überzeugt, ein **guter Arbeitgeber** zu sein, doch erkennen, dass es immer Raum für **Optimierung** gibt.
- Sie sind bereit, **Hilfe anzunehmen**, um auf das nächste Level zu kommen und den **entscheidenden Blick von außen** zu bekommen.
- Sie wollen, dass Ihr Recruiting **jetzt besser läuft** und suchen nach einem **strategischen Ansatz**, der Ihrem Unternehmen einen **Meilenstein-Sprung** verleiht.
- Sie wissen, dass Veränderungen notwendig sind und sind bereit, **strategische Entscheidungen** zu treffen, um langfristig erfolgreich zu bleiben.
- Sie sehen bewährte Ansätze als **Chance**, Ihr Unternehmen noch erfolgreicher zu machen und sind bereit, diese umzusetzen.
- Ihr Ziel ist es nicht nur, **Mitarbeiter zu finden**, sondern ein **starkes Team** aufzubauen, das langfristig bleibt und mit Ihnen wächst.
- Sie verstehen, dass langfristiger Erfolg nur durch die **richtige Teamkultur** möglich ist.
- Sie sind motiviert, **jetzt zu starten**, Ergebnisse zu sehen und **direkt durchzustarten**.

Diese Punkte treffen auf Sie zu?

Dann freuen wir uns, Sie dabei zu unterstützen, Ihre offenen Stellen garantiert in 30-60 Tagen schnell und nachhaltig zu besetzen. Buchen Sie jetzt ein unverbindliches Erstgespräch und erfahren Sie, wie unsere 30-Tage-Garantie-Strategie Ihnen zum Erfolg verhilft.

Erfahren Sie, wie Sie planbar die richtigen Mitarbeiter finden und Ihr Unternehmen stabil wachsen lassen – mit erprobten Prozessen, die Ihr Recruiting effizient und erfolgreich machen.

Wir prüfen, ob Ihr Projekt das Potenzial hat, von uns unterstützt zu werden und ob wir vom Erfolg überzeugt sind.

Was würde es für Sie bedeuten, wenn Sie in den nächsten 30-60 Tagen Ihre offenen Stellen besetzen und Ihr Team nachhaltig stärken?

Im Erstgespräch erfahren Sie, wie Sie Ihr Recruiting optimieren und qualifizierte Fachkräfte langfristig gewinnen.

Buchen Sie hier Ihr kostenfreies Erstgespräch:

HIER KLICKEN 

AUTO  **LEADS**

[linkedin](#)

[Instagram](#)

www.auto-leads.de

