



System der 1000 Bewerbungen

2.0

[>>> LINK ZUM KOSTENFREIEN ERSTGESPRÄCH <<<](#)

Einführung

Dieses System hat in nur einem halben Jahr für über 3000 qualifizierte Bewerbungen gesorgt. In diesem Dokument gewähren wir exklusive Einblicke in unsere Recruiting-Methode. Ehe wir konkret auf das System, welches im Wesentlichen aus drei Bausteinen besteht eingehen: Hier ein paar erste "Kennenlern-Facts"

PS: Wir sind die Gipfelstürmer, am Berg sind wir wie immer gerne per Du. Bist Du bereit, einen Gipfel zu stürmen?

Was ist das Ziel?

Du kannst dein Recruiting und Personalwesen auf ein neues Level heben, kein One-Hit-Wonder landen, sondern ein nachhaltiges System schaffen, sodass du zukünftig auf Knopfdruck neue, qualifizierte Bewerbungen generieren kannst UND obendrein Mitarbeiter langfristig an dich und dein Unternehmen gebunden werden können. Weil DU DIE Arbeitgebermarke in der Region wirst!

Wenn du dieses System aufgebaut und verinnerlicht hast, wirst du nie wieder Mitarbeiter-Sorgen haben und kannst dich wieder auf das Wesentliche in deinem Unternehmen konzentrieren.

Es ist wichtig, als Unternehmen, neben einem guten Steuerberater, einem Anwalt auch einen erfolgreichen Recruiting-Partner zu haben, auf den Verlass ist und proaktiv am Puls der Zeit agiert.

Warum 2.0?

Wir haben vor zwei Jahren das System der 1000 Bewerbungen gelauncht und konnten es über die letzten 20 Monate perfektionieren. Dadurch gelang es uns von 1000 Bewerbungen in 6 Monaten – auf 3000 Bewerbungen in 6 Monaten zu skalieren. Damit können wir stolz behaupten, das System der 1000 Bewerbungen hat sich das zwei Punkt null Update regelrecht verdient.

Für wen ist dieses System geeignet?

Besonders geeignet sind folgende Branchen:

- Handwerk
- Bau
- Industrie
- Gastronomie
- Hotellerie
- Transportwesen

Besonders geeignet sind folgende Jobs:

- Office Jobs
- Produktions Jobs
- Facharbeiter
- Lehrlinge
- Tourismus & Gastronomie Jobs

Wer ist Flo Baumgartner & die Werbeagentur Die Gipfelstürmer?

Warum geben die jetzt so ein exklusives System raus?

- Flo Baumgartner ist Gründer und Geschäftsführer der Agentur Die Gipfelstürmer und hat bereits über 14 Jahre Erfahrung in der Medien- und Marketingbranche
- Flo Baumgartner ist Vorsitzender der Jungen Wirtschaft Oberösterreich und hält laufend in Kinosälen und Veranstaltungen seine Erfolgs-Keynote “So haben wir 100 Stellen in nur einem Bezirk besetzt” ([Highlight Video](#))



- Die Gipfelstürmer sind eine 16-köpfige Agentur am Attersee zwischen Salzburg und Linz
- Die Gipfelstürmer sind fokussiert auf Recruiting, Leadgenerierung & Marketing
- Die Gipfelstürmer haben allein in Österreich bereits dieses Jahr über 100 Stellen besetzen können
- Allein im ersten Halbjahr sind durch unsere Jobkampagnen schon über 3000 Bewerbungen eingegangen
- Die Gipfelstürmer haben unter den 100 besetzten Stellen über 70 verschiedene Berufe abbilden können
- Die Gipfelstürmer schaffen es, neben dem Generieren von Bewerbungen, eine starke Arbeitgebermarke zu etablieren.
- Die Gipfelstürmer haben eine Tochterfirma (steil.media GmbH) welche für den hochwertigsten und individuellen Employer Branding Content sorgt
- Die Gipfelstürmer generieren im Durchschnitt 20-30 Bewerbungen je 30 Tage Kampagnenlaufzeit
- Die Gipfelstürmer haben selbst mehrere Stellen mit einem Wunschkandidaten besetzen können

Best Practice: Mit dieser Methode hat auch Magda ihren Weg zu uns gefunden. Sie hat sich vor einem Jahr via Social Media bei uns beworben, sich gegen 30 KandidatInnen durchgesetzt und ist seither Social Media Managerin.



Zu unseren Kunden gehören

CARGOFLEX SPEDITION & TRANSPORT GMBH - GF Christian Prlic

“Es hat sich sehr schnell ein kontinuierlicher **Bewerberstrom** eingestellt. Dadurch hatten wir die Möglichkeit viele Bewerber und Bewerberinnen zu Bewerbungsgesprächen einzuladen. Aus dieser Vielzahl an Leads, konnten wir letztendlich die Personen einstellen, die unser Unternehmen am besten bereichern.” -> ([zum Video-Feedback](#))

TISCHLEREI SCHMÖLZER - GF Konrad Schmölzer

“Wir haben öfter schon Zeitungs-Annoncen geschaltet, die immer im Wind verfliegen sind. Mit eurer Kampagne sind ca. 30 Bewerbungen reingekommen. Acht waren davon vielversprechend und von diesen haben wir uns, aus heutiger Sicht, wirklich für einen **Volltreffer** entschieden.“



-> ([zum Video-Feedback](#))

DAXBOX GMBH - GF Johannes Gstöttner

“Als moderne und junge Firma war es uns wichtig, digitale Schritte zu gehen, wo immer es möglich ist. Mit Social Media Recruiting ist es uns gelungen, flexibel **und schnell** auf den sich verändernden Jobmarkt reagieren zu können und immer genau das Team zu haben, das dem stetigen Wachstum unseres Unternehmens entspricht.”

-> ([zum Video-Feedback](#))

K.u.K Postwirt Weissl - GF Mathias Weissl

“Früher war es einfach, über Mundpropaganda neues Personal zu finden. Heute ist es fast ausschließlich **nur mehr über Social Media** möglich. Wir waren anfangs skeptisch, doch erkannten die Chance, die sich da ergab und sind glücklich, dass wir diesen Weg nun mit den Gipfelstürmern gehen und so unsere Personalsituation verbessern konnten.”

Eine kleine Aufzählung von namhaften Firmen, mit denen wir zusammenarbeiten.

Voith, Winner, Ro-Ra Aviations, Karo Metall, Jodl Packaging, Niederndorfer, Aquafides, Alten- und Pflegeheim Lenzing, Braun Maschinenfabrik, Atradi, Aqotec, Hummer Transporte, Steuerberatung Ornezeder, Don Bosco Schulen, Autohaus Scheinecker, uvm.

⚡ Herausforderungen von Unternehmen:

- ... wissen nicht, wo sie ansetzen sollen
- ... kennen nicht das Potential von Social Media
- ... kennen nicht die richtige Ansprache der Zielgruppe
- ... haben zu wenig Social Media Kenntnisse
- ... haben kein strukturiertes Onboarding
- ... haben Personalfluktuations
- ... stellen das falsche Personal ein
- ... zahlen zu viel aus Panik
- ... haben keine Arbeitgebermarke
- ... haben kein HR-Tool für eine bessere Übersicht
- ... haben die falschen Stellenbeschreibungen

✨ Warum sind Die Gipfelstürmer anders?

- Über 100 ***** Bewertungen auf Google sprechen für sich
- Es gibt KEINEN Kunden, der KEINE Bewerbungen erzielt hat, weil wir vorab validieren, ob der Job geeignet für Social Media Recruiting ist oder nicht.
- Weil wir In-House arbeiten wie ein Schweizer Uhrwerk, sich die Zahnrädchen bei einer Kampagne aus Video, Grafik, Social Media etc. ineinander drehen und wir einen schnellen und hocheffizienten Workflow garantieren.
- Weil wir eine offene Feedback-Kultur leben und nur so mit unseren Kunden gemeinsam die Herausforderungen der Zeit meistern und gemeinsam wachsen können.
- Weil es immer kühle Getränke gibt und der Sprung in den Attersee nur 3 Minuten entfernt ist.

Warum ist jetzt der richtige Zeitpunkt?

- Marktbegleiter straucheln in der aktuellen wirtschaftlichen Situation
- Dadurch sind viele fähige Leute frei oder freierwerbend am Markt
- Es gibt je nach Studie **30-50% Jobzweifler**, fast jeder Zweite fühlt sich am aktuellen Arbeitsplatz nicht wohl (Kollegen, Chef, Gehalt, Ort, Arbeitsmaterialien, etc.)
- Wenn du jetzt in geeignetes Personal investierst, sicherst du dir einen langfristigen Vorteil
- Weil Mitbewerber noch immer Stellenannoncen in der Zeitung und auf Karriereportalen schalten

Wichtig: Das richtige Personal ist eine wesentliche Kernsäule für den Erfolg eines Unternehmens. Und wir wissen, was du tun kannst, um aus einer wackeligen, bröckeligen Säule eine Marmorsäule zu machen (mit Goldverzierungen). Wir arbeiten ausschließlich mit Unternehmen zusammen, die wirklich was verändern wollen und für die ein strategisches Recruiting ab sofort in der DNA des Unternehmens verankert werden soll.

Gutes Personal ist ein wirtschaftlicher Hebel, schlechtes Personal ein finanzielles Desaster!
“Flo Baumgartner - Recruiting & Marketingexperte”

Das magische System der 1000 Bewerbungen **2.0**

Dieses System besteht aus drei wesentlichen Komponenten
(Job Kampagne, Arbeitgebermarke, Mitarbeiterbindung)

1 STEP - Job Kampagne wenn du JETZT SOFORT Personal brauchst, wenn du in ZUKUNFT Personal brauchst.

1. Zielgruppe

Führe dir klar vor Augen, wen du in deinem Team haben möchtest und wen nicht!
z.B. einen 35-jährigen Mann, der bereits über 20 Jahre Berufserfahrung hat, in der umliegenden Region von 20 Kilometern seinen fixen (Haus/ Wohnung) Wohnsitz hat, dort mit der Familie (Frau, 1 Kind) lebt. Nach einer Lehre wurde er von der Firma übernommen, hat noch zwei Jahre dort gearbeitet, hat sich dann zwei, drei Jobs angeschaut und blieb zuletzt 7 Jahre bei der aktuellen Firma. In dieser Firma läuft es wirtschaftlich gerade nicht so gut, er ist noch nicht aktiv suchend, aber offen, wenn etwas “daherkommt”.

Die Person ist extrovertiert, immer offen für Neues, bringt sich ein, bringt Fähigkeiten mit, um evtl. ein Team zu führen, ist eine treue Seele, nörgelt nicht, wenn man mal am Samstag ran muss oder zur späten Stunde. In der Freizeit ist er beim Musikverein.

→ **Wichtig, das ist die eine Person, die man sich vorstellt, wenn man die Augen schließt**
Natürlich gilt (m/w/d) etc.

2. Stellenbeschreibung

- Mach dir eine Stellenbeschreibung daraus:
- Wer ist die Firma
- Was wird von der Person erwartet
- Was erwartet sich die Firma

Schreib sowas wirklich nicht wie beim AMS - sondern mit deiner DNA

Hier unser Beispiel, welches auf unserer Website für Bewerbungen gesorgt hat und zugleich die Vorlage war für die Kampagnen Texte auf Social Media (dazu später)

Stellenausschreibung: Junior Social Media Manager / Content Creator (m/w/d) – Kreativer Nachwuchs für virtuelle Gipfelstürme gesucht!

Bist du ein aufstrebender kreativer Kopf mit einem ausgeprägten Gespür für digitale Trends und einem Herz, das im Takt der sozialen Medien schlägt? Hast du bereits erste Erfahrungen in einem Social Media oder Marketingteam gesammelt oder im Rahmen deines Studiums fundiertes Wissen in diesem Bereich erlangt? Dann bist du bei den Gipfelstürmern genau richtig!

Wir sind auf der Suche nach einem Junior Social Media Manager / Content Creator, der bereit ist, mit uns neue kreative Gipfel zu erklimmen. Wenn du den Ehrgeiz hast, in der Welt der digitalen Kommunikation zu wachsen und mit deinen Ideen zu glänzen, möchten wir dich kennenlernen!

Was wir von dir erwarten:

- Erste praktische Erfahrungen im Bereich Social Media oder Marketing, besonders in der Arbeit mit Plattformen wie Facebook, Instagram, TikTok und LinkedIn, die dein Talent und dein Interesse an diesem dynamischen Feld unterstreichen.
- Ein ausgeprägtes Gespür für die Erstellung von Reels und die Nutzung von Hooks, um das Engagement zu maximieren und die Interaktion mit der Zielgruppe zu fördern.
- Ein Studium oder eine Ausbildung in den Bereichen Marketing, Kommunikation oder einem verwandten Bereich, das/ die dir eine solide Basis für die Rolle eines Social Media Managers / Content Creators gegeben hat.
- Eine natürliche Affinität zu sozialen Medien, mit der Fähigkeit, Inhalte zu kreieren, die sowohl authentisch als auch ansprechend sind, und die Follower aktiv einbinden.
- Eine lernbereite und proaktive Einstellung, mit der Bereitschaft, sich neuen Herausforderungen zu stellen und kontinuierlich dazuzulernen.
- Gute kommunikative Fähigkeiten und Teamfähigkeit, um mit Kollegen und Stakeholdern effektiv zusammenarbeiten zu können.

- Eine organisierte Arbeitsweise, die es dir ermöglicht, auch bei vielfältigen Aufgaben und Projekten den Überblick zu behalten.
- Wäre schön, kein Muss: Du hast bereits mit dem Meta Werbeanzeigenmanager experimentiert oder erste Einblicke gewonnen und verstehst die Grundlagen des Social Media Marketings.

Was du von uns erwarten kannst:

- Ein Einstiegsgehalt ab 2.350 Euro brutto monatlich (je nach Qualifikation), dass deine Fähigkeiten und deinen Beitrag zu unserem Erfolg anerkennt. (38,5h /Woche)
- Ein fixes Gehaltsgespräch pro Jahr, das neue Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten bietet und deine Karriere bei uns weiter vorantreibt.
- Beim Erreichen des Teamziels, das zu Beginn jedes Jahres intern festgelegt wird, erhältst du ein 15. Gehalt als Anerkennung für deinen Anteil am gemeinsamen Erfolg.
- Ein top modernes Bürogebäude und einen Arbeitsplatz, der mit der neuesten Technik ausgestattet ist, um deine Kreativität und Produktivität zu maximieren.
- Die Möglichkeit, nach einer Einarbeitungszeit von 6 Monaten 1 Tag pro Woche im Homeoffice zu arbeiten, die sich nach 12 Monaten auf 2 Tage erhöht, um eine flexible Arbeitsgestaltung zu unterstützen.
- Ein "f**king geiles Mindset" in einem Team, das Begeisterung, Innovation und eine positive Arbeitskultur lebt und atmet.

Wenn du am Beginn deiner beruflichen Laufbahn stehst und bereit bist, deine Kreativität und dein Engagement in die Welt der sozialen Medien einzubringen, dann freuen wir uns auf deine Bewerbung. Werde Teil unseres Teams bei den Gipfelstürmern und starte mit uns zu neuen digitalen Höhenflügen!

3. Content-Produktion

Person: Suche dir gezielt eine Person aus deinem Team, die deinen Vorstellungen der neuen Stelle am ähnlichsten ist, briefe die Person und vermittele, dass die Contentproduktion aus Foto und Video:

- etwas Besonderes ist
- weil die Person schon so lange im Betrieb ist
- weil auf die Person immer Verlass ist
- weil die Person ein echtes Vorbild ist, etc.

Du musst die Person "charmant" überreden.

Die Person wird zu deinem Mitarbeiter-Testimonial.

Shooting: Besorge dir einen professionellen Fotografen, da dieser die perfekte Inszenierung mit euch umsetzen kann. Mit perfekt ist gemeint authentisch, aber

technisch einwandfrei. Es soll kein Cover-Shooting mit kiloweise Make-Up sein, sondern es sollen professionelle Fotos vom Arbeitsplatz, in Alltagssituationen, in besonderen Situationen entstehen.

Videodreh: Das Video muss einzigartig werden und nicht nach einem 0815 Schema ablaufen, das Video soll in etwa 60-90 Sekunden dauern und **WICHTIG** ist die sogenannte Hook, also der Einstieg im Video. Diese Hook muss catchen, denn wenn nur ein Bruchteil der potenziellen Seher die Sekunde 30 erlebt, dann wäre die ganze Produktion völlig umsonst.

Damit du ein Gespür für so eine Produktion bekommst, findest du hier zwei starke Beispiele, die wir mit unserer Tochterfirma produziert haben

KLICKE JEWEILS AUF DAS FOTO - du gelangst dann zum VIDEO



(beide Videos in Kombination mit der Kampagne konnten ca. 200 Bewerbungen erzielen)

Ein etwas anderer Zugang könnte sein, dass du das Onboarding abbilden möchtest, weil du hier ein ganz Besonderes hast und gerade viele Jobzweifler "Angst vor dem ersten Tag" haben. Hier das besagte Beispiel von der Firma Karo Metall.



4. Kampagne aufsetzen

Grundvoraussetzungen sind eine Facebookseite des Unternehmens, ein Instagram Businesskonto und der Meta Businessmanager für die Erstellung der Anzeigen.

Im Folgestep erstellst du eine Meta Leadkampagne, sodass du Bewerbungen ohne Umweg über Landingpages direkt erhalten kannst. Ein wesentlicher Punkt sind die Texte für die Anzeige, hier ein Beispiel von uns:

🚀 Dein Social Media Kickstart bei den Gipfelstürmern als Junior Social Media Manager / Content Creator (m/w/d) in Schörfling! | JETZT BEWERBEN 📱

Hast du das Zeug zum Gipfelstürmer? 🏔️

- Bist du zuhause in der Welt von TikTok, Instagram, Facebook und LinkedIn?
- Kannst du aus einer Idee einen viralen Hit machen?
- Hast du frische Digitalmarketing-Skills oder gerade deinen Abschluss in der Tasche?

Dein Benefit-Paket:

- 💰 Ein Einstiegsgehalt von 2.350€ Brutto für 38,5 Wochenstunden plus ein 15. Monatsgehalt bei Zielerreichung
- Modernes Büro mit Homeoffice-Option
- Ein Team, das Kreativität und Leistung zelebriert

Wer wir sind 🔍

👉 Bei den Gipfelstürmern verschmelzen Kreativität und Strategie zu einer dynamischen Kraft, die die Grenzen des Digitalmarketings neu definiert. In Schörfling gelegen, bieten wir nicht nur ein modernes Arbeitsumfeld, sondern sind ein Hotspot für Innovation und digitale Spitzenleistung. Unser Team lebt und atmet Begeisterung für neue Ideen, schafft virale Hits und pusht ständig die Limits des Möglichen. Mach mit bei unserer Mission, nicht nur Gipfel zu erklimmen, sondern diese zu versetzen!

ARE YOU READY?

👉 Spring auf und starte deine Reise mit uns!

Mehr Infos?

☎ +43 (0) 660 1700 886

✉ jobs@wirgehensteil.at

🌐 www.dieipfelstürmer.at

→ Wähle nun geeignete Creatives (Bilder/ Grafiken) aus, die du hochlädst.
Hier ein paar Beispiele:



Und so sieht das, wenn die Kampagne live geht, dann direkt auf Facebook oder Instagram für die User aus:



Cargoflex Spedition & Transport GmbH

Anzeige · 🌐



Cargoflex sucht Lkw-Fahrer für für Kran-Sattelzug (m/w/d) 🌐 TOP Entlohnung über KV | Timelkam VB ... Mehr anzeigen



FORMULAR AUF FACEBO...

Lkw-Fahrer gesucht

Timelkam 📍

Jetzt bewerben



Gefällt mir



Komentieren



Teilen

Instagram



cargoflexspedition

Anzeige



Jetzt bewerben



cargoflexspedition

Unser Team sucht Lkw-Fahrer für Kran-Sattelzug (m/w/d) 🌐 TOP Entlohnung ü... more



Schalte die Kampagne im Umkreis von 25 Kilometern, das reicht im Normalfall, es sei denn du wohnst im Nirvana. Sollte es eine Stelle sein, wo du weißt, dass es in der Region nicht so viele Personen davon gibt - bspw. ein technischer Kalkulant, dann kannst du die Kampagne z.B. auf das Bundesland ausweiten (so haben wir das bei der Firma Karo Metall gemacht und die Stelle konnte erfolgreich besetzt werden).

5. Go live, Monitoring, Bewerbermanagement

Die Kampagne ist nun live und die ersten Bewerbungen kannst du dir im Meta Leadcenter ansehen, dieses findest du wieder im Businessmanager ODER du lässt dir die Leads, also die Bewerberkontakte ins E-Mail-Postfach weiterleiten mittels Zapier, das ist ein Tool, das Meta mit deinem Postfach verbinden kann. Alternativ kannst du leads bridge verwenden.

Um eine gute Übersicht über die Bewerbungen zu haben, kannst du dir noch folgendes Trello Board anlegen ([LINK](#)) unter dem Task "Infos" findest du zwei von uns erstellte Erklärvideos, wie dieses Board funktioniert.

Du hast Fragen zu Step 1 aus diesem System? - **Let's talk** - sichere dir hier 📌 einen Ersttermin mit Recruitingexperte Flo Baumgartner.

[>>> LINK ZUM KOSTENFREIEN ERSTGESPRÄCH <<<](#)



2 STEP - Arbeitgebermarke

Hol dir deine Identität mit einem Unternehmensleitbild!

Was ist das?

Das Unternehmensleitbild beschreibt die grundlegenden Werte, Visionen und Ziele eines Unternehmens. Es dient als Leitfaden für die strategische Ausrichtung und die tägliche Entscheidungsfindung. Das Leitbild umfasst die Mission (den Auftrag des Unternehmens), die Vision (langfristige Ziele) und die Werte (ethische Grundsätze). Es fördert eine einheitliche Unternehmenskultur und differenziert das Unternehmen von Wettbewerbern.

Unternehmensleitbild erstellen

Je klarer für das Team und für dich dieses Leitbild ist, desto mehr profitierst du auch im Recruiting, weil du das richtige Puzzleteil bekommst: Wir gehen in einem Bewerbungsgespräch z.B. genau diesen Leitfaden durch, sollte das für die Person nicht passen, gibt es auch keine Zusammenarbeit!

Hier unser Beispiel - getrennt in 3 Kapitel:

Kapitel Wachstum

- Die wirtschaftlichen Ziele des Unternehmens stehen an erster Stelle
- Wir wollen zwischen Wien und München DIE Agentur für Digitales Recruiting und Employer Branding sein
- Unser Wissensdurst wird niemals gestillt
- Eine Idee findet immer Gehör
- Weitblick statt Scheuklappe

Kapitel "nie ohne mein Team"

- Egal ob Chef oder Mitarbeiter, wir sind per DU
- Ausgrenzung und Gruppenbildung wird nicht akzeptiert
- Wir sind tolerant gegenüber Herkunft, Aussehen und Sexualität
- Wir erkennen den Wert einer Person auch ohne Genderwahnsinn
- Polarisierende Themen wie Corona oder Politik werden nicht thematisiert
- Wir bieten unseren Kollegen Hilfe an oder fragen proaktiv nach Unterstützung
- Beim Kommen und Gehen begrüßen (verabschieden) wir uns mit sichtlichem Augenkontakt und/oder einer freundlichen Geste

Kapitel "Ownership"

- Wir bereiten uns bestmöglich auf den nächsten Tag bzw. das nächste Meeting vor
- Wir sind maximal penibel mit der Abrechnung
- Wir tickern gewissenhaft unserer Projekte
- Wir agieren stromsparend
- Wir halten unsere Arbeitsplätze sauber
- Das 4-Augen Prinzip ist dein Freund

Erziele Sichtbarkeit und Omnipräsenz

Eine Social Media Präsenz ist für Unternehmen und Arbeitgebermarken unerlässlich. In Österreich nutzen 75% der Bevölkerung Social Media (Quelle: Statista). Plattformen wie Instagram ermöglichen es, Unternehmenskultur und Jobangebote ansprechend zu präsentieren, was die Anziehungskraft auf Talente erhöht. Eine aktive Präsenz stärkt die Markenwahrnehmung und das Engagement der Zielgruppe.

Wir empfehlen ein riesengroßes Brainstorming gemeinsam mit deinem Team, wo klar ausgearbeitet wird, welche Themen interessant sind für Mitarbeiter im Team, was sie gerne machen, welche coolen Events sie erlebt haben, was im Jahreszyklus ansteht, usw. Je mehr Themen, desto besser.

Mache dir anschließend einen Redaktionsplan und fixe Rubriken z.B. den "MAS Monday" – ein Industriekunde von uns postet jeweils am Montag eine interessante Geschichte rund um das Thema Mitarbeiter, Mitarbeitererfolge etc. oder "Julias Office Tipp" mit coolen Shortcuts für Windows etc.

MAS Austria
2.084 Follower:innen
1 Monat •

// MAS Monday Spotlight: Meet Barbara Wurm// Join us in introducing Barbara Wurm to our Service and After Sales team! Barbara oversees order and transport management and the creation and administration of export and customer ... mehr

[Übersetzung anzeigen](#)



Sie und 31 weitere Personen



Gefällt mir

Kommentar

Teilen

Organische Impressions: 1.087 Impressions [Vorschau der Ergebnisse anzeigen](#)

Plane im Groben das ganze Jahr und erstelle dir auch eine Übersicht im Redaktionsplan, welcher Content auf welcher Plattform oder auf welchem Format rausgeht, LinkedIn, FB, Tik Tok, Instagram bzw. Feed, Reel, Story, etc.

Verschaffe dir Klarheit, was dir wichtiger ist - Produkt oder Mitarbeitermarketing. Da setzt du deinen Fokus auch hin. Lediglich in einzelnen Fällen macht es Sinn z.B. LinkedIn Richtung Produkt/ Dienstleistung zu "bespielen" und Facebook /Insta z.B mit Mitarbeiter-Themen.

Merke dabei immer: Menschen folgen Menschen

Social Media Team Workshop

Wie schaffst du das: Mache mit deinen MitarbeiterInnen einen Social Media Team Workshop, wo du deinem Team Einblicke in die Social Media Welt aus Sicht eines

Unternehmens gewährt. Deine Mitarbeiter können z.B. die ganzen Vorteile der verschiedenen Plattformen kennenlernen, sich an Stories und Beiträgen ausprobieren. Effekt daraus ist, dass Mitarbeiter plötzlich verstehen, warum es wichtig ist einen Beitrag des Unternehmens zu liken, zu posten (evtl. kannst du über den Algorithmus ja auch was sagen) Hier ein Beispiel von zwei Firmen, mit denen wir gemeinsam einen Social Media Workshop gemacht haben und die jetzt bereits von viel mehr Präsenz positiv als Arbeitgeber wahrgenommen werden. Ornezeder & Partner eine Steuerkanzlei mit drei Standorten und Vendo (produzieren z.B. die Ö3 Wundertüte und die Spar Rabattmarkerl)



Jetzt bleib am Ball, poste regelmäßig und sei auch nach der Planung aufmerksam, was "neue Themen" betrifft. Wenn du das nun machst, wirst du sehen, wie du bei Job Kampagnen besser performst und auch Initiativ-Bewerbungen plötzlich wieder passieren.

Für besondere Stories aus deinem Unternehmen kannst du auch abseits von Social Media für Sichtbarkeit sorgen - hier zwei Beispiele von Presse-Aussendungen die auch veröffentlicht wurden:

https://www.meinbezirk.at/voecklabruck/c-wirtschaft/neuer-lehrberuf-sicherheitstechniker-startet_a6185507

https://www.meinbezirk.at/voecklabruck/c-wirtschaft/karo-metall-feiert-zehnjahriges-bestehen_a5723548

3 STEP - Mitarbeiterbindung

Onboarding

Damit dein neuer Mitarbeiter ab Tag 1 einen geführten Fahrplan der "Integration" hat und sich nicht wie ein zusätzliches Rad am Wagen fühlt, erarbeite mit jemandem aus deinem Team einen Onboarding Workflow - geh im besten Fall gedanklich den ersten Tag durch z.B. startet um 08 Uhr morgens mit einem Willkommensfrühstück in der Abteilung, um 10 Uhr technische Übergabe von PC, Firmenhandy, Mail... etc etc.

Ernenne jemanden zum "Onboarding-Buddy", eine Person, die schon länger im Unternehmen ist und die auf quasi alles eine Antwort weiß, z.B. wie das läuft im Fall von einem Krankenstand, wie man einen Urlaubstag beantragt, wer für die IT zuständig ist, wer die wichtigsten Kunden sind etc. etc.

Probemonat

Mache am Ende des Probemonats einen fixen Termin für Feedback, positiv, negativ - konstruktiv!

Feedbackgespräche

Wir empfehlen zwei Termine in Folge mit deinen MitarbeiterInnen jährlich, ein Feedbackgespräch wo sich beide Seiten Gedanken machen was gut läuft und was nicht, (falls was Negatives angesprochen wird, soll es immer mit einer Lösung präsentiert werden) UND einem separaten Potenzialgespräch, wo es um das Thema Gehalt geht, Aufstiegschancen, Weiterbildungen etc.

JA: Das Thema Gehalt sollte einmal pro Jahr besprochen werden können, so ist das für beide Seiten gleich klar. Heißt nicht, dass es zu einer Erhöhung kommen muss (Nach Jahr 1 wäre es gut, wenn nichts Großartiges dagegenspricht. Hör auch gut zu, es geht vielen deiner MitarbeiterInnen nicht immer nur um das Gehalt, es kann auch z.B. Lebensqualität sein, indem du ein Firmenrad ermöglicht oder andere Dinge - sprech offen darüber!

Benefits

Du kannst in deinem Unternehmen Benefits implementieren, teils sind diese ja auch (wissen viele nicht) steuerlich begünstigt. Mach dich aber von den Benefits nicht abhängig - PS: Der Obstkorb ist kein Benefit ;-) - Wir sprechen hier von flexiblen Arbeitszeiten, gemeinsamen Ausflügen, Bahnkarte, längere Reise, - Hör einfach individuell auf deinen einzelnen Mitarbeiter und deren Bedürfnisse, etc.

Coaching

Arbeitet mit einem erfahrenen Team Coach, der euch auf dem Weg hin zum Performing Team begleitet. Da gibt es z.B. die Birkman Methode, allein mit diesem Wissen, kannst du als Chef oder könnt ihr untereinander viel besser mit euren KollegInnen kommunizieren, ihr wisst plötzlich wie die Personen wirklich ticken -> Google & Co arbeiten auch damit!

Wenn du diese drei Steps (Job Kampagne, Arbeitgebermarke, Mitarbeiter-Bindung) verinnerlicht hast, wirst du in kürzester Zeit einen wahren Boost erleben.

Hast du Fragen rund um diese drei Themen, melde dich gerne!

[**>>> LINK ZUM KOSTENFREIEN ERSTGESPRÄCH <<<**](#)