

# Modernes Recruiting

Qualifizierte Mitarbeiter\*innen mit  
der PRISO-Methode gewinnen



Aktuelle  
Fallstudie  
inklusive

**mma**  
MADSACK MEDIENAGENTUR



## An wen richtet sich **dieser Report**?

Dieser Report richtet sich an Unternehmen, die aktuell und kontinuierlich auf der Suche nach qualifiziertem Personal sind und Probleme dabei haben, passende Fachkräfte zu finden. Wir möchten den Leserinnen und Lesern erprobte Tipps & Strategien mitgeben, um ihre Personalgewinnung in wenigen Schritten zu verbessern.

### **Das sind wir:**

Die MADSACK Medienagentur ist Teil des starken Netzwerks der MADSACK Mediengruppe. Neben unseren Kernkompetenzen (wie der Entwicklung ganzheitlicher Kommunikationskonzepte, Multi-Channel-Kampagnen, Kunden- und Mitarbeitermagazine, Social-Media-Lösungen sowie klassischer Werbung) suchen wir nach schnellen, innovativen Lösungen für aktuelle Probleme in der Unternehmenswelt.

### KAPITEL 1

## **Das Problem:** „Es gibt keine Fachkräfte. Der Markt ist leer gefegt.“

Das ist eine der häufigsten Aussagen, die wir in letzter Zeit von Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern hören, wenn es um Personalgewinnung geht. Aktuelle Studien des Gallup Institutes\* zeigen: über 50 % der Unternehmen wissen bereits zu Beginn eines Jahres, dass ihnen Personal fehlt, und über ein Drittel geht davon aus, im laufenden Jahr mehr Fachkräfte zu benötigen, als sie rekrutieren können.

Immer wieder ist daher von einem „Fachkräftemangel“ die Rede. Vor allem das Baugewerbe, der Pflegebereich und auch der Handwerkssektor sind wie keine andere Branche davon betroffen, und es ist kein Ende in Sicht.

Viele schreiben ihre offenen Stellen auf der eigenen Homepage und auf Jobportalen aus, engagieren Headhunter\*innen und Personalvermittler\*innen oder kontaktieren das Arbeitsamt. Doch oft führt keine der angewendeten Strategien zum gewünschten Erfolg.

\*Quelle: Gallup Engagement Index



## KAPITEL 2

## Die Herausforderung

---

Vielleicht ist dir bereits aufgefallen, dass die klassischen Methoden zur Personalgewinnung nicht mehr so gut funktionieren. Das liegt vor allem an zwei grundlegenden Faktoren:

**1. Die meisten Bewerbungsprozesse sind viel zu mühsam und zäh.** Wenn jemand eine Stellenanzeige auf seinem Smartphone sieht oder vielleicht sogar aktiv nach einem Job sucht, dann hat er häufig nicht gleich seinen aktuellen Lebenslauf auf dem Smartphone parat.

Bis potenzielle Bewerber\*innen dann Zeit finden, ihn herauszusuchen, sind sie meist schon wieder von so vielen Sachen abgelenkt worden, dass die Stellenanzeige in Vergessenheit geraten ist.

**2. Fast alle Recruiter\*innen, Headhunter\*innen und Personalvermittler\*innen richten sich an Bewerber\*innen, die bereits auf der Suche nach einem neuen Job sind.** Da aber aktuell nicht viele Fachkräfte aktiv Ausschau nach einem neuen Arbeitgeber halten, ist der Stellenmarkt hart umkämpft.

Eine Bewerbung wird dadurch oft sehr teuer, weil viele Unternehmen auf der Suche nach neuen Mitarbeiter\*innen sind und die Konkurrenz in Stellenbörsen zum Teil sehr hoch ist.

Damit sich dein Unternehmen in diesem Vergleichskampf durchsetzt, müsstest du zunächst einmal eine ordentliche Stange Geld in die Hand nehmen und dann mit gezielten und langfristigen Maßnahmen im Employer Branding aus der Masse herausstechen.

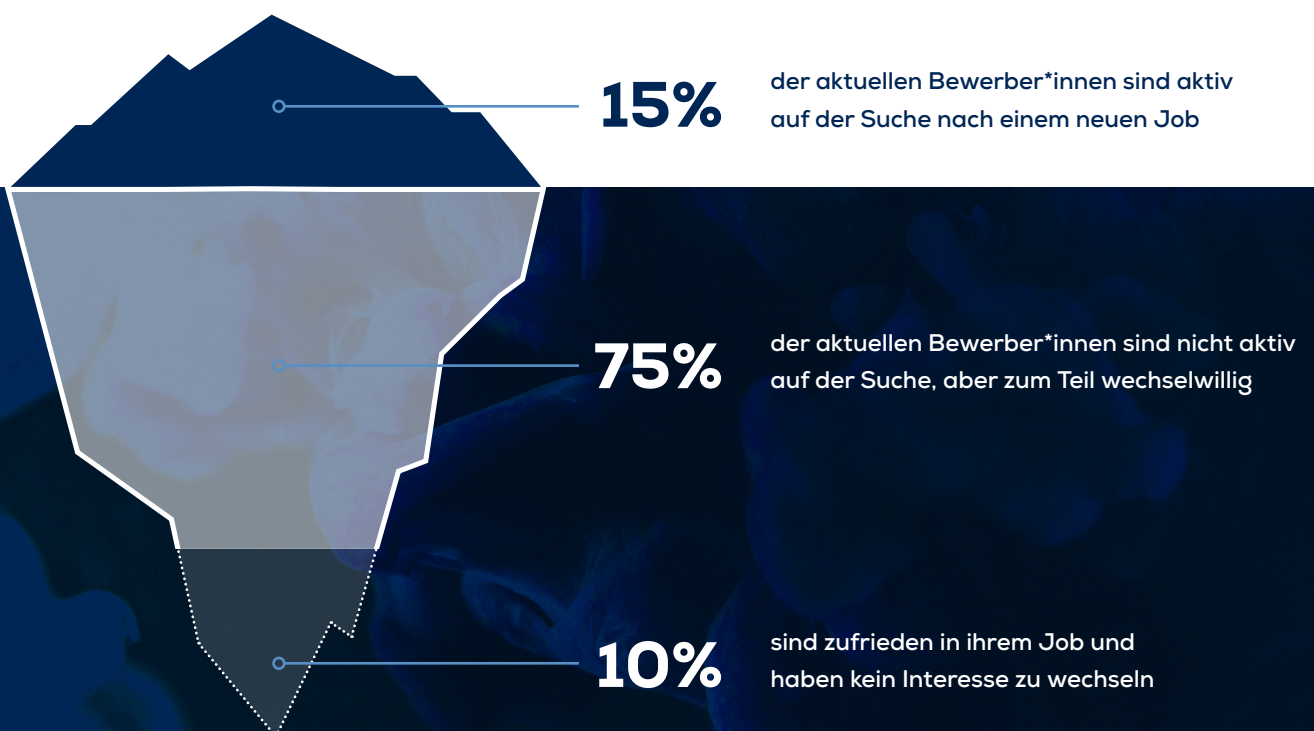
**Die gute Nachricht: Es gibt eine wirtschaftlichere Alternative!**

## KAPITEL 3

# Die PRISO-Methode

Wir haben eine neue Methode entwickelt, mit der kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) innerhalb weniger Tage qualifizierte Bewerbungen erhalten können – und das trotz Fachkräftemangel!

Die aktuelle Einstellung der Beschäftigten zum Jobwechsel zeigt folgendes Schaubild:



Nur 10 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland sind schon in „festen Händen“, während 15 Prozent aktiv auf der Suche nach einem neuen Job sind. Bei den übrigen 75 Prozent zeigt gut jeder dritte Beschäftigte seine Wechselbereitschaft. Das zeigt der aktuelle Gallup Engagement Index. Die Wechselbereitschaft deutscher Angestellter ist so hoch wie nie zuvor.

„Aber wie erreiche ich diese Menschen, wenn sie gerade gar nicht aktiv auf der Suche nach einem neuen Arbeitgeber sind?“, fragst du dich vielleicht.

### Die Antwort: Mit der PRISO-Methode:

Mit dieser Methode sprechen wir vor allem angestellte Personen an, die noch nicht fleißig Stellenportale durchforsten, aber trotzdem immer mal wieder darüber nachgedacht haben, ihren Arbeitgeber zu wechseln. Um genau diese Menschen zu erreichen, hat sich bei uns eine Kombination aus zwei Kommunikationswegen bewährt.



**Schritt 1:**

Social Media

Über Facebook und Instagram erreichen wir die Menschen dort, wo sie sich überwiegend aufhalten: auf ihrem Smartphone! Der Algorithmus im Hintergrund spielt die Beiträge bevorzugt wechselwilligen Personen aus.



**Schritt 2:**

Regionale Tageszeitungen im Print & digital

Das Ganze kombinieren wir mit den hohen Reichweiten und interessanten Zielgruppen der Tageszeitung. Die Anzeigen werden sowohl in der gedruckten, als auch in den E-Paper Ausgabe veröffentlicht.

Alle Maßnahmen führen wir zusammen auf einer für die mobile Nutzung ausgelegte Website, die spielerisch und in wenigen Schritten die wichtigsten Informationen ermittelt. Über einen Klick auf der Social Media-Anzeige oder durch das Abscannen des QR-Codes auf der Printanzeige gelangen die Bewerber\*innen auf diese Website, wo sie sich innerhalb von 2 Minuten eintragen können.



**Außerdem bietet die Methode einige Vorteile gegenüber den klassischen Recruiting-Maßnahmen:**

Klassisches Recruiting	PRISO-Methode
Lange Bewerbungsprozesse	Kurze und effektive Bewerbungsprozesse
Abhängig von Portalen und Headhuntern	Unabhängig von Jobportalen
Mühsam und zeitintensiv	Automatisiert und skalierfähig
Fokus auf aktiv suchenden Kandidaten	Fokus auf passiv suchenden Kandidaten
Wenig Messbarkeit	Planbarkeit durch Systeme, die Messbarkeit ermöglichen

Mithilfe dieser Vorgehensweise konnten wir in den vergangenen Monaten Unternehmen aus verschiedenen Branchen dabei helfen, ihre Stellen qualifiziert zu besetzen. Mehr dazu kannst du in der folgenden Fallstudie lesen.



## KAPITEL 4

KUNDE:



## Fallstudie

---

### Fallstudie 1

Druckzentrum Niedersachsen

**Ausgangssituation:** Das Druckzentrum Niedersachsen in Rodenberg war auf der Suche nach Produktionshelfer\*innen. Klassische Anzeigen auf Stellenportalen haben nicht die gewünschten Ergebnisse liefern können.

#### Unser Fünf-Schritte-Plan mit der PRISO-Methode:

**Schritt 1:** Erstellung eines Mitarbeiterprofils: Welche Qualifikationen sollen Bewerber\*innen mitbringen?

**Schritt 2:** Zielgruppenanalyse. Auf welchen sozialen Plattformen befindet sich der größte Zielgruppenanteil und welche Tageszeitungen kommen für die Stellenanzeigen infrage?

**Schritt 3:** Erstellung einer Recruiting-Kampagne mit Print- und Social-Media-Stellenanzeigen.

**Schritt 4:** Erstellung einer prozessoptimierten Website, die potenzielle Bewerber\*innen nach ihren Erfahrungen in der Produktion mit Druckmaschinen qualifiziert.

**Schritt 5:** Datenschutzkonforme Weiterleitung der Bewerbungen an das E-Mail-Postfach des Druckzentrums Niedersachsen.

Möchtest du mehr Fallstudien sehen?  
Dann kontaktiere gerne unser Team unter:

[priso@madsack-agentur.de](mailto:priso@madsack-agentur.de)

oder mich direkt:

[klemens@madsack-agentur.de](mailto:klemens@madsack-agentur.de)



**Julian Klemens**  
Social Media Manager  
0511 518 4238

#### Ergebnis:

Laufzeit: 3 Monate

184 Bewerbungen

26 neue  
Mitarbeiter\*innen  
eingestellt

## KAPITEL 5

# Wie sieht die **Zusammenarbeit** aus? (I)

Wir verstehen uns in dem Bereich Recruiting als innovative Agentur mit digitalen Bewerbungs-Prozessen. Die meisten unserer Kunden entscheiden sich für eine Zusammenarbeit in Form der PRISO-Methode.

## **Zusammenarbeit – Das sind die Schritte**

**Schritt 1:** Du entscheidest dich für eine kostenlose Potenzialanalyse mit einem unserer Mitarbeitenden:

Während eines kurzen Gesprächs mit einem unserer Strategieberater finden wir heraus, ob unsere PRISO-Methode auch für dein Unternehmen geeignet ist.

**Schritt 2:** Wir entwickeln einen „Schlachtplan“ für dein Unternehmen, um die offenen Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen.

Unser Strategieberater wird dir unsere bewährte PRISO-Methode maßgeschneidert für dein Unternehmen vorstellen und erklären, wie welche Ergebnisse möglich sind.

Sollten wir davon überzeugt sein, dass wir dir helfen und in kurzer Zeit solide Ergebnisse liefern können, machen wir dir gerne ein individuelles Angebot.

**Schritt 3:** Du beschreibst uns die offenen Stellen, wir bringen die Bewerber\*innen

Damit unsere Strategie die gewünschten Ergebnisse liefern kann, brauchen wir eine genaue Stellenbeschreibung sowie passendes Foto- oder Videomaterial. Sollte das noch fehlen, beraten wir dich gerne bei der Erstellung oder Auswahl.



## KAPITEL 5

## Wie sieht die **Zusammenarbeit** aus? (II)

### Noch offene Fragen?

#### Wie und auf welche Weise erfahre ich, ob unsere Kampagne erfolgreich ist?

Je nach Bedarf gibt es von uns ein tägliches, wöchentliches oder monatliches Reporting der Kampagne.

#### Was passiert, nachdem sich Bewerber\*innen für unsere Stelle interessiert haben?

Alle eingegangenen Bewerbungen werden in Echtzeit digital an dein Unternehmen weitergeleitet. Bei Interesse erhältst du einen Leitfaden, wie du die Bewerberinnen und Bewerber optimal kontaktierst.

#### Wie lange dauert es den beschriebenen Prozess mit der PRISO-Methode aufzusetzen?

Wir erstellen innerhalb von fünf Werktagen den gesamten Prozess für dein Unternehmen.

#### Wann kann ich mit den ersten Bewerbungen rechnen?

Wir erreichen potenzielle Bewerber\*innen direkt auf dem Smartphone, deshalb erhalten unsere Kunden die ersten Bewerbungen oft innerhalb der ersten 24 Stunden nach Prozessstart.

#### Für welche Branchen eignet sich die PRISO-Methode?

Diese Methode eignet sich vor allem in den Branchen, die vom Fachkräftemangel betroffen sind, weil wir damit auch passive Kandidatinnen und Kandidaten erreichen können. Hier ist ein Auszug einiger Branchen, bei denen wir bereits qualifizierte Bewerbungen generieren konnten: Logistik, Produktion, Pflege, Möbelhaus, Druckerei, Handwerk, Verkauf.

#### Kann ich das Verfahren einmal aus Bewerbersicht testen?

Na klar. Hier kannst du selbst in die Rolle eines Bewerbers schlüpfen und einen Teil unserer PRISO-Methode selbst ausprobieren:



Solltest du noch Fragen haben, oder dich für die kostenlose Analyse interessieren, dann kontaktiere uns gerne unter:

[priso@madsack-agentur.de](mailto:priso@madsack-agentur.de)





# Moderner Recruiting

Qualifizierte  
Mitarbeiter\*innen  
mit der  
**PRISO-Methode**  
gewinnen

**mma**  
MADSACK MEDIENAGENTUR