



MITARBEITER ENGPASS WARUM SIE NICHT DIE RICHTIGEN FINDEN

So bauen Sie einen Bewerberfluss, der im Alltag funktioniert – mit **3 Fallstudien**, **Zahlen** und dem **6-Schritte-System** für planbare Einstellungen.

EXKLUSIV

Die 4 größten **Recruiting-**
Fehler inklusive Lösung

ZEUS
CONSULTING



FALSCH ERKLÄRUNG

Warum Recruiting-Probleme fast nie am Markt liegen

Ihr Recruiting stockt und fast alle erklären es gleich.

„Der Markt ist leer“, „die Jungen wollen nicht“, „Fachkräfte gibt’s nicht mehr“ - klingt logisch, ist es aber oft nicht. Denn im selben Umkreis stellen andere weiter ein. Der Unterschied ist selten der Markt - sondern wie man sucht.

Das Problem:

Viele Unternehmer erleben gerade dasselbe: Entweder kommen gar keine Bewerbungen oder nur Kontakte, die fachlich und menschlich nicht passen.

Gleichzeitig gehen die wenigen guten Kandidaten verloren, weil Rückmeldungen zu lange dauern und der Ablauf zu träge ist.

Die Folge: ein schleichender Engpass im Alltag. Mehr Druck im Team, mehr Überstunden, weniger Qualität – und am Ende landet Recruiting wieder beim Chef.

Die gute Nachricht:

Das lässt sich systematisch lösen. Recruiting wird planbar, wenn Ansprache, Anzeige und Ablauf klar sind – dann melden sich die Richtigen.

Mit schnellen Rückmeldungen und einem sauberen Prozess verlieren Sie weniger gute Kandidaten und erhöhen Gespräche sowie Einstellungen.

Und weil alles messbar ist, sehen Sie schnell, was funktioniert – statt Budget in reine Aktivität zu stecken.



Über Zeus Consulting GmbH

Zeus Consulting GmbH macht Recruiting planbar: regionales Arbeitgeberprofil stärken, Karriereseite aufbauen und über Performance-Kampagnen konstant Bewerbungen gewinnen. Alles läuft über unser eigenes Bewerbermanagement-System – bis zur Einstellung.

„Unser Ziel: planbare Einstellungen statt Dauerbaustelle.“

Für wen dieser Report ist

Die 3 Gruppen, die am meisten profitieren

Dieser Report richtet sich an Selbstständige und Unternehmer, die Mitarbeiter suchen, aber merken: Es kommt zu wenig rein – oder die Falschen. Und Recruiting kostet aktuell mehr Zeit und Nerven, als es sollte.

Wenn Sie keine Lust mehr haben auf Stellenanzeigen ohne Rücklauf, langsame Prozesse und ständiges Hinterherlaufen, dann ist dieser Report für Sie.

Sie bekommen Klarheit, welche Stellschrauben wirklich Bewerbungen bringen: Arbeitgeberprofil, Karriereseite, Performance-Kampagnen und ein Ablauf, der Kandidaten nicht verliert – verständlich, praxisnah und sofort umsetzbar.



Wachstums-Unternehmer

Mitarbeiter finden, damit Aufträge nicht liegen bleiben und Wachstum nicht am Personal scheitert.



Betriebe mit Besetzungsdruck

Offene Stellen schnell und sauber besetzen – ohne „irgendwen“ einstellen zu müssen.



Unternehmen ohne Recruiting-System

Aus Chaos wird Prozess: klare Schritte, schnelle Rückmeldung, bessere Quote bis zur Einstellung.

Fehler #1

Falsches Profil, falsche Bewerber



Woran Sie es merken:

Es kommen zu wenig passende Bewerber.
Sie führen Gespräche, aber niemand unterschreibt.
Intern heißt es: „Der Markt gibt nichts mehr her.“

Warum das passiert:

Digitale Kandidaten entscheiden in Sekunden: „Bin ich hier richtig – und lohnt sich das?“
Wenn Zielprofil und Botschaft zu vage sind, fühlen sich passende Kandidaten nicht angesprochen – während unpassende trotzdem klicken.

Praxisbeispiel:

Ads laufen auf „Vertrieb“. Gesucht ist aber Beratung und Abschluss – ohne Druck.
Ergebnis: viele „mal schauen“-Bewerbungen, wenig Substanz..

Was Sie das kostet:

Budget, Entscheiderzeit und Energie – während die Stelle weiter offen bleibt.

So lösen Sie es in der Praxis:

Zielprofil auf 1 Seite festziehen:

- 5 Muss-Kriterien (nicht verhandelbar)
- 3 Kernaufgaben (was wirklich täglich anfällt)
- 3 No-Gos (passt definitiv nicht)

Wechselgrund in Klartext formulieren:

- Warum sollte jemand wechseln – zu Ihnen?
- 2–3 konkrete Punkte: Planbarkeit, Führung, Entwicklung, Stabilität

Qualität vor Masse:

- Lieber weniger Bewerbungen – dafür passend.



Fehler #2

Außenwirkung zu schwach

Woran Sie es merken:

Die Kampagne hat Klicks, aber Bewerbungen bleiben aus. Oder Bewerber melden sich kurz – und sind dann „weg“. Sie hören Sätze wie: „Hab's mir angeschaut... war irgendwie nicht klar.“

Warum das passiert:

Die Anzeige ist nur der Einstieg. Danach kommt der Check: Google, Bewertungen, Arbeitgeberprofil, Karriereseite. Wenn dort keine Klarheit und keine Beweise stehen, bricht das Vertrauen – selbst bei guter Reichweite..

Praxisbeispiel:

Starke Ad, aber Karriereseite: keine Einblicke, kein Ablauf, keine klaren Vorteile.
Ergebnis: hohe Absprünge, wenig Bewerbungen.

Was Sie das kostet:

Sie bezahlen Reichweite – verlieren Kandidaten aber in der Prüfphase.



So lösen Sie es in der Praxis:

Arbeitgeberprofil schärfen (regional sichtbar):

- Wofür stehen Sie als Arbeitgeber – in einem Satz
- echte Fotos/Videos, echte Vorteile, keine Floskeln
- Bewertungen/Signale aktiv pflegen

Karriereseite als Entscheidungsseite bauen:

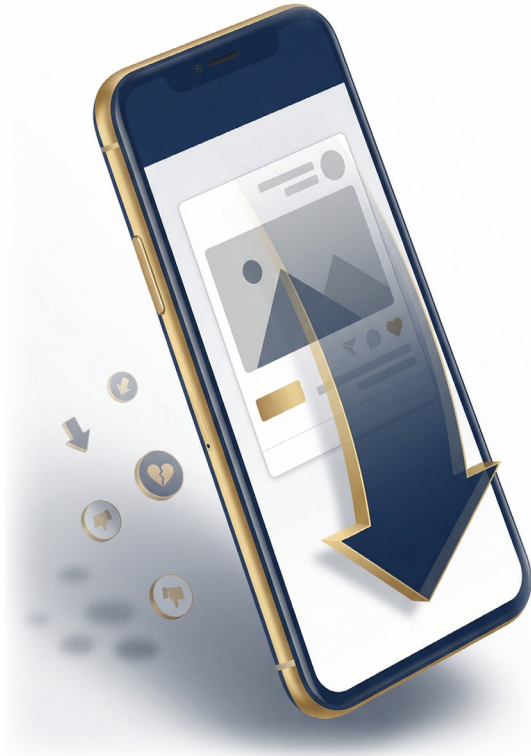
- „Warum hier?“ in 5 Sekunden verständlich
- Aufgaben & Rahmenbedingungen klar
- Ablauf + Zeitrahmen + Ansprechpartner
- Beweise: Team, Alltag, Führung, echte Beispiele

Das Ergebnis:

Mehr Vertrauen, weniger Absprünge – mehr Bewerbungen aus gleicher Reichweite.

Fehler #3

Ihre Ads wirken wie Werbung



Woran Sie es merken:

Viele Impressionen, wenig Bewerbungen.
Oder Bewerbungen ja – aber unpassend und un-
verbindlich.
Sie denken: „Wir zahlen – aber es kommt nichts
Brauchbares.“

Warum das passiert:

Im Feed konkurrieren Sie mit allem: Unterhaltung,
News, Content. Stock-Optik + Floskeln wird weg-
gescrollt. Die Richtigen reagieren auf Echtheit und
Klarheit.

Praxisbeispiel:

Betrieb A: Stockfoto + Standardtext.
Betrieb B: echte Menschen + Alltag + klare Aussage.
Betrieb B gewinnt die Bewerbungen.

Was Sie das kostet:

Hohe Kosten pro Bewerbung und falsche
Kandidaten.

So lösen Sie es in der Praxis:

Social-First Creatives + klare Positionierung:

- kurze Clips (10–20s) / echte Fotos: Team, Arbeits-
platz, Mitarbeiterstimmen und Chef-Statement
- Hook wie Social: „Wenn du X willst und Y satt
hast...“
- Klarheit: Was ist bei Ihnen konkret anders?
- Polarisation: Für wen passt es nicht?

Das Ergebnis:

Mehr Stop-Rate, mehr Vertrauen und deutlich
bessere Bewerberqualität.



Fehler #4

Ihr Recruiting hat kein System

Woran Sie es merken:

Viele klicken, wenige bewerben sich fertig.
Gute Kandidaten sind „plötzlich weg“.
Bewerbungen liegen in Mails/Excel und keiner weiß: „Wer ist dran?“

Warum das passiert:

Kandidaten vergleichen Recruiting wie Online-Shops: einfach gewinnt. Ohne klare Schritte, Zuständigkeiten und Tempo gehen Bewerber verloren – nicht wegen des Jobs, sondern wegen des Ablaufs.

Praxisbeispiel:

Bewerbung Montag, Rückmeldung Mittwoch: Kandidat hat zugesagt.
Oder: Nach Gespräch kein Follow-up – nach 7 Tagen ist er weg..

Was Sie das kostet:

Verlorene Top-Kandidaten, längere Vakanz, mehr Druck im Alltag.



So lösen Sie es in der Praxis:

Kurzbewerbungen, 24–48h Regel und Bewerbermanagement:

- Kurzbewerbung: Name, Kontakt, 2–3 Fragen
- Erstkontakt in 24–48h (feste Zuständigkeit)
- Pipeline: Eingang → Vorqualifiziert → Gespräch → Entscheidung → Zusage/Absage
- Follow-up & Zahlen: Klicks → Bewerbungen → Gespräche → Einstellungen

Das Ergebnis:

Mehr fertige Bewerbungen, weniger Absprünge – Einstellungen werden planbar.

A background image showing two men in a meeting, sitting at a table and gesturing while talking. The image is dark and serves as a backdrop for the title.

Unser Recruiting-System

In 6 Schritten zu planbaren Einstellungen

01

Kostenfreies Erstgespräch

Wir klären Ihre aktuelle Situation (offene Stellen, Standort, Zielgruppe) und zeigen Ihnen, wo Bewerbungen heute verloren gehen – und was kurzfristig den schnellsten Effekt bringt.

02

Zielprofil & Anforderungen

Wir definieren gemeinsam das Zielprofil: Aufgaben, Muss-Kriterien, No-Gos, Rahmenbedingungen. Damit ist klar, wen Sie wirklich suchen – und woran „passt“ messbar wird.

03

Arbeitgeberprofil & Karriereseite

Wir schärfen Ihre Außenwirkung als Arbeitgeber und bauen/optimieren Ihre Karriereseite so, dass Kandidaten in Sekunden verstehen: Warum zu Ihnen – und wie der Ablauf funktioniert.

04

Performance-Kampagnen

Wir starten zielgerichtete Recruiting-Kampagnen (Meta & Co.), die passende Kandidaten in Ihrer Region erreichen – mit Social-First Creatives statt austauschbarer Werbung.

05

Bewerbermanagement & Vorqualifizierung

Bewerbungen laufen in ein strukturiertes System mit Vorqualifizierung, klaren Status und schnellen Rückmeldungen. So verlieren Sie weniger Kandidaten – und sparen Entscheiderzeit.

06

Optimierung & laufende Betreuung

Wir verbessern laufend Anzeigen, Seite und Prozess anhand von Zahlen (Klicks → Bewerbungen → Gespräche → Einstellungen) und stabilisieren Ihren Bewerberfluss dauerhaft. ändern.

Ergebnis: Planbare Einstellungen – mit konstantem Bewerberfluss

Warum Unternehmer Recruiting professionell lösen sollten

Unbesetzte Stellen kosten jeden Monat Zeit, Leistung und Umsatz

Viele Betriebe versuchen Recruiting nebenbei zu lösen: Portal buchen, Text kopieren, abwarten. Was dann passiert, kennen die meisten: zu wenig Bewerbungen, unpassende Kontakte, lange Reaktionszeiten – und die guten Kandidaten sind weg, bevor überhaupt ein Gespräch stattfindet.

Die Folge:

Offene Stellen überlasten das Team, senken Qualität und machen Wachstum unmöglich. Recruiting wird zur Dauerbaustelle – teuer, frustrierend und am Ende Chefsache.

Unser Ansatz:

Recruiting funktioniert heute wie Vertrieb: mit klarer Botschaft, starker Außendarstellung und einem Prozess, der Kandidaten nicht verliert. Dazu gehören ein überzeugendes Arbeitgeberprofil, eine Karriereseite, die aus Klicks Bewerbungen macht, Performance-Kampagnen für planbare Reichweite – und ein Bewerbermanagement-System für Tempo und Struktur.

Damit gewinnen Sie:

- Mehr passende Bewerbungen statt „irgendwas“
- Weniger Absprünge durch klare Schritte und schnelle Rückmeldung
- Planbare Einstellungen statt Zufall und Bauchgefühl

Das Ergebnis:

Ein Recruiting-System, das läuft – auch wenn im Alltag keine Zeit bleibt.

Kundeneinblick:





1. Fallstudie

Jo Pfattheicher

Junet.io (IT-Unternehmen)

Ausgangssituation

Joe Patericher verantwortet bei Junet.io das Recruiting, einem IT Unternehmen aus Karlsruhe mit Fokus auf KI Dienste.

Vor der Zusammenarbeit war Recruiting ein Engpass: Trotz klassischer Stellenanzeigen kamen kaum passende Rückmeldungen – vor allem, weil das Unternehmen als Arbeitgeber zu wenig bekannt war.

Das Problem:

- Recruiting über klassische Kanäle brachte keine verwertbaren Rückmeldungen
- Zu geringe Arbeitgeber-Bekanntheit (fehlende Sichtbarkeit/Vertrauen)
- Abhängigkeit von wenigen Bewerbungen: Man musste nehmen, wer sich meldet
- Recruiting wurde als „riesiger Kampf“ erlebt – ohne echten Fortschritt

Junet.io wollte weg vom Recruiting Stillstand und hin zu echter Auswahl und Prozesskontrolle.

Lösung:

Strategie + moderne Recruiting-Umsetzung mit klarer Außenwirkung

Die Zusammenarbeit startete persönlich vor Ort: Gemeinsam wurde herausgearbeitet, was für die Branche wichtig ist und wie man das Unternehmen als Arbeitgeber klar positioniert. In der Umsetzung wurden vor allem die Karriereseite überarbeitet (als Ergebnis der gemeinsamen Strategieplanung), die Social-Media-Kanäle so aufbereitet, dass sie für Bewerber stimmig wirken, und Videos produziert, die als Werbemittel zur Bewerbergewinnung eingesetzt werden.

Resultat:

- ✓ Erste Wirkung nach den ersten zehn Bewerbungen
- ✓ Deutlich mehr Auswahl, der passende Kandidat kann gezielt gewählt werden
- ✓ Recruiting wird vom Problem zum Wettbewerbsvorteil
- ✓ Stärkere Außenwirkung durch Karriereseite und Social Media

2. Fallstudie

Lukas Kopp

Vorstand Raiffeisenbank Südhardt eG



Ausgangssituation

Lukas Kopp ist Marktvorstand und verantwortet gemeinsam mit einem Kollegen die Führung der Bank.

Vor der Zusammenarbeit war Recruiting stark klassisch geprägt, vor allem über Printmedien und persönliche Kontakte. Online Recruiting wurde bisher kaum genutzt, dadurch war die Reichweite bei der Mitarbeitersuche eingeschränkt.

Das Problem:

- Recruiting historisch organisiert, wenig planbar und schwer skalierbar
- Keine Online Recruiting Erfahrung, dadurch zu geringe Reichweite
- Zu wenig Traffic und zu wenige passende Kontakte
- Außenwirkung nicht durchgehend einheitlich, abhängig von Zuständigkeiten und Verfügbarkeit

Ziel war ein moderner Prozess, der Reichweite, Tempo und Verlässlichkeit deutlich erhöht. langfristig zu seinen Zielen passt.

Lösung:

Modernes Recruiting mit Karriereseite, neuen Kanälen und Automatisierung

Gemeinsam wurden Bedürfnisse und Herausforderungen strukturiert herausgearbeitet und in eine klare Strategie übersetzt. Anschließend wurde eine Landingpage als zentraler Einstieg aufgebaut, neue Online Kanäle erschlossen und die Bewerbungsstrecke durch Automatisierungen und Hilfestellungen professionalisiert. Zusätzlich wurde die Außenwirkung vereinheitlicht, damit Bewerber jederzeit schnell und konsistent Rückmeldung erhalten.

Resultat:

- ✓ 35 Bewerbungen in 14 Tagen laut Interview
- ✓ Deutlich größerer Suchradius und mehr Reichweite
- ✓ Qualitativ hochwertigere Bewerbungen, nicht nur mehr Traffic
- ✓ Mehr Struktur, Automatisierung und spürbare Entlastung im Prozess
- ✓ Einheitliche Außenwirkung und verlässliches Feedback unabhängig von Personen



3. Fallstudie

Jochen Gerloff

Gesellschafter Steuerkanzlei G GK

Ausgangssituation

Jochen Gerloff ist Gründer und Gesellschafter in der Steuerkanzlei G GK in Kehl.

Vor der Zusammenarbeit wurde Recruiting überwiegend über Empfehlungen und vereinzelte Zufallsbewerbungen über die Website gelöst. Aktive Bewerbergewinnung gab es kaum, wodurch die Reichweite begrenzt war und Einstellungen nur schwer planbar waren.

Das Problem:

- Stellenbesetzung hauptsächlich über Empfehlungen oder Zufallsbewerbungen
- Keine konstante Pipeline, dadurch fehlende Planbarkeit
- Zu wenig Reichweite und zu wenige passende Bewerbungen
- Hoher Aufwand im Alltag, weil Prozesse und Zuständigkeiten nicht sauber geführt wurden

G GK wollte Recruiting von reaktiv auf aktiv umstellen und wieder Kontrolle über Tempo und Qualität gewinnen.

Lösung:

Aktive Bewerbergewinnung mit Karriere- und Bewerbermanagement System

Gemeinsam wurde eine klare Arbeitgeberpositionierung erarbeitet und eine moderne Karriereseite aufgebaut, die Bewerber schnell abholt und zur Bewerbung führt. Parallel wurde ein Bewerbermanagement System eingeführt, inklusive klarer Prozessschritte, Zuständigkeiten und schneller Rückmeldelogik. Ergänzend wurden Kampagnen aufgesetzt, um gezielt passende Kandidaten aktiv anzusprechen und kontinuierlich Bewerbungen zu erzeugen.

Resultat:

- ✓ Konstante Bewerbungen und planbarer Bewerbungsfluss (über 100 Bewerbungen)
- ✓ Deutlich stärkerer Außenauftritt als Arbeitgeber
- ✓ Heute echte Auswahl und ein konstanter Bewerbungsfluss an Fachkräften
- ✓ Karriereseite qualifiziert Bewerber besser vor und erhöht die Passung
- ✓ Bewerbermanagement System sorgt für Tempo, klare Zuständigkeiten und weniger Chaos



Ihr nächster Schritt

Bringen Sie Planbarkeit ins Recruiting.

Über 30 Unternehmen haben bereits den Schritt gemacht und ihr Recruiting professionalisiert. Das Ergebnis: mehr qualifizierte Bewerbungen, weniger Stress im Alltag und offene Stellen werden endlich wieder besetzt.

Sie können zwei Dinge tun:

- ▶ Weiter abwarten, hoffen, dass „irgendwer“ kommt und riskieren, dass Stellen monatelang offen bleiben.
- ▶ Oder jetzt handeln, ein klares System aufsetzen lassen und Bewerber gewinnen, die wirklich passen.

Wir analysieren Ihre aktuelle Situation, decken Schwachstellen im Bewerbungsprozess auf und zeigen Ihnen exakt, wo Sie Reichweite verlieren und warum Bewerber abspringen. Danach setzen wir eine moderne Recruiting Strecke auf, die konstant Anfragen erzeugt, Vertrauen aufbaut und Ihnen Auswahl statt Notlösungen bringt.

Zu welcher Gruppe möchten Sie gehören?

Kostenfreies Erstgespräch sichern

Wenn Sie bereit sind, Recruiting endlich strategisch anzugehen, klicken Sie jetzt auf den Button, tragen Sie sich ein und sichern Sie sich Ihr kostenloses, unverbindliches Erstgespräch. Gemeinsam entwickeln wir Ihren Recruiting Fahrplan, klar strukturiert, messbar und auf schnelle Besetzung ausgelegt.

www.zeus-consult.de





BEWERBER GEWINNEN MITARBEITER EINSTELLEN

Dieser Report zeigt Ihnen, wie Sie als mittelständisches Unternehmen planbar Bewerbungen gewinnen ohne Streuverluste. Sie erfahren, warum gute Kandidaten heute nicht aktiv suchen und wie Sie trotzdem genau die Richtigen erreichen.

Buchen Sie jetzt Ihr kostenloses Erstgespräch

www.zeus-consult.de