



5 Tipps für die Optimierung Ihrer Stellenanzeige

Mit positiven Bewerbungsprozessen
Arbeitgeberattraktivität steigern

Inklusive
Checkliste





Was Kunden sagen



*„Ich möchte Top-Arbeitgeber am Standort sein!
Employer Branding ist im Wettbewerb um die besten
Fachkräfte das nachhaltigste Mittel. Mit Tention habe ich ein ganz
neues Verständnis für meine Zielgruppe entwickelt.“*

Christian Muckenhaupt
Geschäftsführender Gesellschafter
MUCKENHAUPT & NUSSELT GmbH



*„Die Einführung von Tention war schnell und
unkompliziert. Unsere Ansprechpartnerin stand uns jederzeit
persönlich zur Seite, so dass wir uns gut beraten und gut vorbereitet
geföhlt haben. Schon nach kurzer Zeit konnten wir loslegen.“*

Désirée Kopp
Personalreferentin
REIFENHÄUSER GmbH & Co. KG





„Der Druck in der Branche der Personaldienstleister wächst. Wir wollen unserem guten Ruf gerecht werden und unsere Position als Marktführer behalten. Wir als Adecco haben erkannt, dass wir dafür Prozesse kontinuierlich optimieren müssen, um mit der digitalen Welt Schritt halten zu können. Mit Talention haben wir uns die Software und Beratung ins Haus geholt, die uns dies alles ermöglicht. Damit wir auch in Zukunft für unsere Kunden die besten Ergebnisse in der Personalbeschaffung gewährleisten können.“

Christian Wolf
Leiter Prozesssteuerung
Adecco Personaldienstleistungen GmbH



Über die Autorin

Katerina Möller, M. Sc., ist Expertin für Online-Personalmarketing, Employer Branding und E-Recruiting. Sie berät Unternehmen bei der Entwicklung und dem Aufbau Ihrer Marketingstrategie zur Erschließung neuer Kandidatenmärkte und Optimierung ihrer Recruiting-Prozesse.

Über Talention

Talention – die All-in-one-Software zur kontinuierlichen Steigerung der Attraktivität Ihrer Arbeitgebermarke!

Talention ist das erste ganzheitliche Werkzeug zur anhaltenden Verbesserung Ihres Employer Brandings, Personalmarketings, Recruitings und zur nachweislichen Steigerung Ihrer Arbeitgeberattraktivität.

Warum sollten Sie Talention nutzen?

Gute Mitarbeiter sind das größte Kapital eines jeden Unternehmens. Engagierte und qualifizierte Mitarbeiter zu finden, wird angesichts des demographischen Wandels jedoch von Jahr zu Jahr schwieriger.

Für Unternehmen ist es deshalb von essenzieller Bedeutung, Personalbeschaffungsprozesse und Kandidatenentscheidungswege genauestens zu analysieren und kontinuierlich zu verbessern. Um die besten Kandidaten des (Arbeits-)Markts rekrutieren zu können, müssen **Employer Brand (Arbeitgebermarke)**, ausführendes **Personalmarketing** und finale **Rekrutierung** perfekt aufeinander abgestimmt sein und kontinuierlich verbessert werden.



Einleitung

Gestalten Sie den Bewerbungsprozess vom ersten Kontakt an aktiv mit.

Was heute jedem bewusst sein sollte: Eine negative Candidate Experience durch schlechte Bewerbungsprozesse mindert Ihre Aussichten auf passende Kandidaten und schadet Ihrem Ruf als attraktiver Arbeitgeber.

Der erste Eindruck zählt!

Beim Bewerbungsprozess spielen viele Faktoren eine Rolle. Jeder Faktor prägt den ersten Eindruck Ihres Unternehmens. Meist kommen potenzielle Bewerber über Ihre Stellenanzeige zum ersten Mal in Kontakt mit Ihrem Unternehmen.

In unserem eBook zeigen wir Ihnen, **wie Sie eine positive Candidate Experience aktiv mitgestalten** – angefangen bei der Stellenanzeige als erster Kontaktpunkt zum Kandidaten.

Erfahren Sie, wie Sie die Resonanz auf Ihre Stellenanzeige in 5 einfachen Schritten optimieren und somit Attraktivitätskiller vermeiden können!

Themen im eBook:

- ✓ Eine positive Candidate Experience aktiv mitgestalten
- ✓ Tricks für eine höhere Resonanz auf Ihre Stellenanzeige
- ✓ Optimierung Ihrer Stellenanzeige in 5 einfachen Schritten
- ✓ Employer Branding – die Lösung für den Fachkräftemangel

Employer Branding – die Lösung für den Fachkräftemangel

Der Arbeitsmarkt hat sich im Laufe der letzten Jahre stark gewandelt. Die Suche nach Fachkräften und passenden Mitarbeitern wird immer schwieriger. Bewerber suchen sich heute ihren Arbeitgeber selbst aus.

Um im Wettbewerb um die besten Bewerber mithalten zu können und Umsatzaufschläge aufgrund unbesetzter Positionen langfristig zu vermeiden, ist die strategische Positionierung der Arbeitgebermarke (Employer Brand) die Lösung!

Employer Branding steht für strategische Marketing-Maßnahmen, die ein Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber darstellen, um sich damit einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen zu verschaffen.

Nachhaltige Employer Branding Maßnahmen steigern nachweislich die Effizienz im Recruiting und sichern langfristig die gewünschte Bewerberqualität.

Employer Branding steigert Geschäftsergebnisse um 20 % und wirkt sich auf alle Unternehmensbereiche aus.

Ein gestärktes Arbeitgeberimage wirkt sich zusätzlich positiv auf angestellte Mitarbeiter aus. Mitarbeiter, die sich mit dem Unternehmen identifizieren, erbringen nachweislich bessere Leistungen und bleiben dem Unternehmen auch länger erhalten.



Stellenanzeige – die Candidate Experience beginnt

Candidate Experience beschreibt alle Erfahrungen, die ein Kandidat im Bewerbungsprozess sammelt. Ein Bewerbungsprozess fängt normalerweise bei der Stellenanzeige an, geht mit einem Online-Bewerbungsprozess inklusive der Kommunikation mit den Bewerbern weiter und endet mit einem Interview.

**Eine positive Candidate Experience
stärkt die Arbeitgeberattraktivität!**

Der **Gesamteindruck** macht das Unternehmens-Image aus und verhilft Unternehmen **im Wettbewerb um qualifizierte Kandidaten** zu einem klaren Vorsprung.

Eine **schlechte Candidate Experience** ist hingegen schlecht für Ihr Unternehmens-Image. Negative Erfahrungen werden im Freundeskreis schneller weitererzählt und über Social Media-Kanäle und Bewertungsportale (wie z. B. kununu) verbreitet.

Eine **positive Candidate Experience** beinhaltet eine kontinuierliche und respektvolle Kommunikation mit Bewerbern, und zwar ab dem ersten Kontakt.



Definition Candidate Experience:

Die Candidate Experience beschreibt die Summe der Erfahrungen und Wahrnehmungen, die ein Bewerber beziehungsweise potenzieller Mitarbeiter im Laufe des Bewerbungsprozesses mit dem Unternehmen macht.

Stellenanzeige – die Candidate Experience beginnt

Die Kommunikation beginnt bereits mit der Stellenanzeige.

Kandidaten verwenden im Durchschnitt knapp 30 Sekunden, um eine Stellenanzeigen durchzulesen. Viele schauen dabei nur den Header und den Titel einer Anzeige an, dann wird die Anzeige weggeklickt. Deshalb ist es entscheidend, Interessenten in den ersten Sekunden davon zu überzeugen, sich bei Ihrem Unternehmen zu bewerben.

Sobald das Interesse potenzieller Bewerber geweckt wurde, wollen sie sich über das Unternehmen informieren. Hierfür ist eine **moderne Karriereseite**, die die Werte und Vorzüge des Unternehmens repräsentiert, genauso wichtig wie eine **ansprechende Stellenanzeige und ein unkomplizierter Bewerbungsprozess**.



Die Optimierung Ihrer Stellenanzeige in 5 einfachen Schritten

Sie werden überrascht sein, mit welchen einfachen Tricks es Ihnen gelingen wird, in Jobbörsen eine **höhere Resonanz auf Ihre Stellenanzeige** zu erhalten! Die besten Tricks haben wir Ihnen in Form einer Checkliste zusammengefasst.

**Es gibt keine zweite Chance,
einen guten ersten Eindruck zu hinterlassen.**

Das gilt auch für einen Bewerber, der Ihre Stellenanzeige zum ersten Mal sieht und so zum ersten Mal von Ihrem Unternehmen erfährt. Vor allem wenn Sie in einer klassischen B2B-Branche tätig sind, z. B. im Maschinen- und Anlagenbau, in der Werkzeugherstellung, IT-Beratung, Logistik usw., haben Sie einen Nachteil: **Den meisten Bewerbern wird Ihre Unternehmensmarke unbekannt sein**; ganz zu schweigen von Ihrer Arbeitgebermarke.

Grund dafür ist, dass den Bewerbern alltägliche und bewusste Begegnungen mit Ihrer Arbeitgebermarke fehlen. B2B-Unternehmen stehen also vor der besonders schweren Aufgabe, die **Attraktivität als Arbeitgeber** von Anfang an, das heißt mit der ersten Stellenanzeige, hervorzuheben.




Die Optimierung Ihrer Stellenanzeige in 5 einfachen Schritten

Was nimmt der Leser Ihrer Stellenanzeige zuerst wahr?

Natürlich das **Kopfbild** und das **Design**. Ein attraktives Layout erhöht die Konversionsrate Ihrer Stellenanzeige erheblich und motiviert die Leser, sich auf Ihre Stelle zu bewerben. Idealerweise verfügen Sie über eine große Auswahl von zielgruppenspezifischen Layouts in Ihrem Bewerbermanagement (s.u.), auf die Sie jederzeit und einfach zugreifen können.

Vorlage wählen

Vorlage 1



Hard- und Softwareentwickler (w/m) Blaufolienanlagen

Unterstützen Sie uns am Standort Worms zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Ihr zukünftiges Tätigkeitsfeld
Kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung unserer Anlagen automatisierung im Sondermaschinenbau mit dem Ziel, einen effizienteren und anwendungsfreundlicheren Belienkonzept zu können. Selbständige Konstr. und Weiterentwicklung von Hard- und Softwarekonzepten für unsere Anlagenprodukte. Verantwortung der Testfälle bis zur Serienproduktion. Erarbeitung und Optimierung kundenspezifischer Softwarelösungen sowie Modifizierung vorhandener Softwarekomponenten. Inbetriebnahme neuer Komponenten beim Kunden weltweit und Durchführung von Nacharbeiten.


Wir freuen uns auf
Abgeschlossenes technisches Studium, z.B. der Automations- oder Elektrotechnik oder im Maschinenbau; z.B. Ausbildung zum staatlich geprüften Techniker (w/m), idealerweise mit Schwerpunkt Automatisierung. Nachhaltige Berufserfahrung im beschriebenen Aufgabengebiet. Fundierte Programmierkenntnisse in C/C++/VB/PLC/Python/Studio/oder einer anderen Hochsprache. Gute Kenntnisse in mindestens einer Programmiersprache für DPS-Systeme.

Freuen Sie sich auf
Unsere Leistungen: Genaßen Sie die Vorteile eines wirtschaftlich exzellent aufgestellten, technologieführenden Familienunternehmens. Wir garantieren Ihnen eine attraktive Vergütung und flexible Arbeitszeitmodelle. **Unsere Atmosphäre:** Sie erwartet ein modernes Arbeitsplatz, ein Bewusstheit und ein faires Miteinander selbstverständlich sind. Leidenschaft für das, was wir tun und integriert kennzeichnen unsere Arbeitweise. **Unser Angebot:** Eigenständige Bearbeitung spannender Projekte und Aufgaben gibt Ihnen den Raum, Ihre Fähigkeiten voll zu entfalten und permanent auszubauen.

Starten Sie jetzt in eine erfolgreiche Zukunft und senden Sie uns noch heute Ihre Bewerbung. Weitere Informationen zu unserem Unternehmen und Ihren Karrierechancen finden Sie unter www.reifenhaeuser.de

Reifenhäuser Blauw Film GmbH
Petra Leckend, Personalabteilung
Gumboldstr. 10r, 43-47647 Worms
T +49 934 930-288
info.bewerbung@reifenhaeuser.de

Vorlage 2



Praxissemester: Marketing/Zentraler Vertrieb

Unterstützen Sie uns am Standort Frieddorf zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Ihr zukünftiges Tätigkeitsfeld
Die Reifenhäuser Gruppe ist mit sechs hochregulierten Business Units der führenden Anbieter innovativer Technologien und Komponenten für die Kunststoffindustrie. Um das Ziel „Jahresziel als der Weltmarktführer“ zu erreichen, benötigt man eine langfristige Strategie im Unternehmen. Diese Strategie erarbeitet die Marketingabteilung, indem sie die ständigen Veränderungen am Markt sowie die internen Marktverhältnisse analysiert.

Wir freuen uns auf
Sie arbeiten eigenverantwortlich, strukturiert und haben das Ziel stets im Blick. Sie sind engagierter Student eines wirtschaftlichen oder technischen Studiengangs, idealerweise mit dem Schwerpunkt Marketing. Sie sind kreativ und haben Visionen. Sie sind kommunikativ und bringen sich gerne mit ein. Sie verfügen über gute englische Sprachkenntnisse in Wort und Schrift.

Freuen Sie sich auf
Zusammenarbeit mit der Beratung und der Produktion, Koordination internationaler Projekte. Mitarbeiter in einem technologisch führenden Unternehmen, das Kunststoffmaschinenbau. Einblicke in die Absatzabteilung und Durchführung von Marketingaktionen für einen global agierenden Hersteller.


Strategisches Marketing & Vertriebsentwicklung
- Bearbeitung strategischer Fragestellungen im Bereich des internationalen Vertriebs
- Bewertung von Markt- und Wettbewerbs sowie die Erstellung von Marketingempfehlungen
- Eigenverantwortliche Durchführung von Vertriebsgesprächen für unsere Unternehmensprojekte

Operatives Marketing
Medienplanung für die verschiedenen Schwellenregionen als auch die Durchführung von Initiationsmaßnahmen. Unterstützung bei der Planung und Realisierung von Veranstaltungen & Events
Organisation von Trainingsmaßnahmen für den internationalen Vertrieb.

Starten Sie jetzt in eine erfolgreiche Zukunft und senden Sie uns noch heute Ihre Bewerbung. Weitere Informationen zu unserem Unternehmen und Ihren Karrierechancen finden Sie unter www.reifenhaeuser.com

Reifenhäuser GmbH & Co. KG
Waldhofstraße
D-68699 Friedorf, Personalreferent
Sprecher: 06 30 1266
Telefax: 06 30 1266 019
personalarb@reifenhaeuser.com

Vorlage 3



Verfahrenstechniker (w/m)

Unterstützen Sie uns am Standort Langentheim zum nächstmöglichen Zeitpunkt.

Ihr zukünftiges Tätigkeitsfeld
Teilnahme an Inbetriebnahme von Verpackungs- und Filamentanlagen bei unseren Kunden weltweit. Eigenständige Betreuung von kundenspezifischen Verfahren- und Entwicklungsprojekten im Rahmen von Neu- und Weiterentwicklungsprojekten. Planung und Durchführung von Versuchen sowie Analyse der Ergebnisse.

Wir freuen uns auf
Abgeschlossene technische Berufsausbildung, idealerweise zum Maschinenbau- / Verfahrenstechniker (w/m) für Kunststoff- und Kautschuktechnik. Abgeschlossene Technikausbildung ist wünschenswert. Eigenständige erste Berufserfahrung in der verfahrenstechnischen Entwicklung im kunststoffverarbeitenden Umfeld (Extrusion, Herstellung von Verpackungsfolien, Filamenten etc.). Eigenständige Arbeitsweise und hohe Problemlösungsfähigkeit. Gute Englischkenntnisse und weltweite Reisebereitschaft.

Freuen Sie sich auf
Unsere Leistungen: Genaßen Sie die Vorteile eines wirtschaftlich exzellent aufgestellten, technologieführenden Familienunternehmens. Wir garantieren Ihnen eine attraktive Vergütung und flexible Arbeitszeitmodelle. **Unsere Atmosphäre:** Sie erwartet ein modernes Arbeitsplatz, ein Bewusstheit und ein faires Miteinander selbstverständlich sind. Leidenschaft für das, was wir tun und integriert kennzeichnen unsere Arbeitweise. **Unser Angebot:** Eigenständige Bearbeitung spannender Projekte und Aufgaben gibt Ihnen den Raum, Ihre Fähigkeiten voll zu entfalten und permanent auszubauen.

Starten Sie jetzt in eine erfolgreiche Zukunft und senden Sie uns noch heute Ihre Bewerbung. Weitere Informationen zu unserem Unternehmen und Ihren Karrierechancen finden Sie unter www.reimotec.com / www.reifenhaeuser.com

Reimotec Maschinen- und Anlagenbau GmbH
Flux Netz Betzer, Personalreferent
E-Poste: reu@reimotec.com
Tel.: 06509 9521-230
bewerbung@reimotec.com

Kundenbeispiel: Stellenanzeigen in verschiedenen Talention Vorlagen

Wirklich relevante Elemente einer Stellenanzeige

Das wichtigste einer vollständigen Stellenanzeige sind relevante Informationen. Wie priorisieren Sie also die Inhalte Ihrer Anzeige?

Der **Job- bzw. Kampagnen-Titel** ist wahrscheinlich das wichtigste Element Ihrer Stellenanzeige. Dieser sollte so gewählt werden, dass Sie ein möglichst breites Publikum damit ansprechen. Auch Ihre **Suchmaschinenoptimierung (SEO)** sollte auf diesen relevanten Jobtitel ausgerichtet sein. Auf diese Weise erleichtern Sie es Bewerbern, Ihre Stelle online zu finden.

Oft verbergen sich hinter modern klingenden Jobtiteln Stellenbeschreibungen, die Ihrer Zielgruppe nur unter anderen Begriffen bekannt sind. Eine Stellenanzeige, die als „Human Transformation Manager (m/w)“ ausgeschrieben ist, wird allein wegen des Jobtitels einen geringeren Rücklauf haben als der klassische „Personalleiter (m/w)“. Diese Jobtitel-Analyse kann man mit Talention ganz einfach für jeden Jobtitel vornehmen.

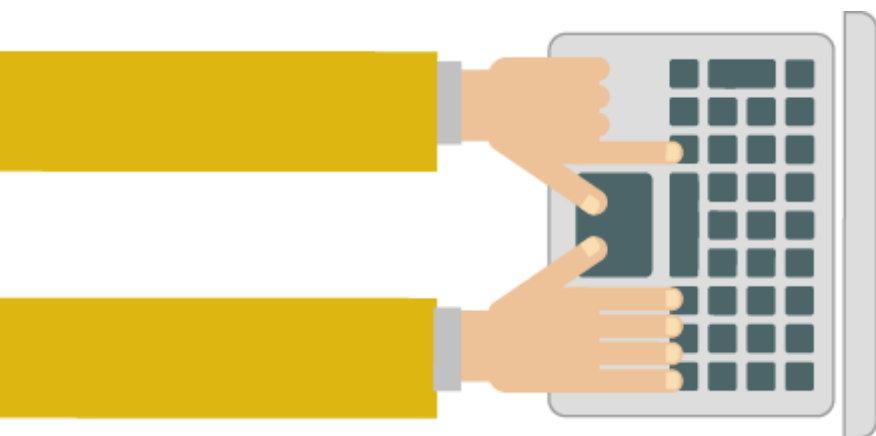
Tipp für unsere Kunden:

Starten Sie jede Ausschreibung mit einer Bewerbermarkt-Analyse. Ein Klick auf das **Talention Research-Tool** genügt – bereits beim Editieren Ihrer Stellenanzeige wird mithilfe des **Talention SEO-Genies** eine Suchmaschinenoptimierung vorgenommen.

Wirklich relevante Elemente einer Stellenanzeige

Ergänzend dazu dürfen bei Ihrer Stellenanzeige **Aufgabenbeschreibung** (ca. 5 Stichpunkte) und gesuchtes Anforderungsprofil (ebenfalls ca. 5 Stichpunkte) nicht fehlen. Achten Sie insbesondere beim **Anforderungsprofil** darauf, dass Sie eine Balance zwischen Wunsch-Kandidaten und realen Bewerbern schaffen. Nur, wenn Sie von vornherein mehr Bewerbungen erwarten, als Sie bearbeiten können, dürfen Sie die Ansprüche höher schrauben.

Zu den relevanten Elementen einer Stellenanzeige gehört außerdem eine **attraktive Firmenbeschreibung**. Diese sollte aus Bewerbersicht formuliert sein. Machen Sie also ruhig deutlich, welche Erfolge Ihr Unternehmen vorzeigen kann und was Sie Ihren Mitarbeitern bieten (Employer Value Proposition, EVP). Verzichten Sie dabei auf Branchen-Sprache oder firmeninterne Abkürzungen, da dies Ihre Bewerber, die mit dieser Stellenanzeige einen ersten positiven Eindruck von Ihnen bekommen sollen, verwirren könnte.



Der Trick mit dem Ort bei der Schaltung in Jobbörsen

Die Angabe eines Arbeitsortes ist bei Jobbörsen, wie z. B. Stepstone (s.u.), ein Pflichtfeld, damit Ihre Anzeige entsprechend verschlagwortet wird und von Bewerbern gefunden werden kann.



The image shows a search interface with a dark blue background. It features two input fields: one labeled 'Was' with the placeholder '(Jobtitel, Firmenname oder ID)' and another labeled 'Wo' with the placeholder '(Ort oder 5-stellige PLZ)'. To the right of these fields is a blue button labeled 'Suchen'. Below the 'Suchen' button, there is a link labeled 'Erweiterte Suche'.

Die beste Auffindbarkeit erreichen Sie, wenn Sie neben dem Arbeitsort (Standort des Unternehmens) auch noch die Postleitzahl und das Bundesland hinzufügen. Besonders in Ballungszentren haben Sie die Chance, die Sichtbarkeit Ihrer Stellenanzeige durch die richtige Verschlagwortung des Ortes zu erhöhen.

Sie werden feststellen, dass eine Stellenanzeige mit dem Text „am Standort Solingen (in der Nähe von Wuppertal, Düsseldorf, Essen und Köln)“ von mehr Bewerbern gefunden wird als eine Anzeige, die lediglich den Text „am Standort Solingen“ enthält.

Die schlechteste Auffindbarkeit hat Ihre Stellenanzeige, wenn sie gerade einmal mit "bundesweit" verschlagwortet ist. Nur bei geforderter hoher Reisebereitschaft sollte das Stichwort "bundesweit" auch im Anzeigentext enthalten sein.

Checkliste für eine gute Resonanz auf Ihre Stellenanzeige

- 1 Enthält Ihre Stellenanzeige die für eine **Anzeige relevanten Elemente** (Firmenbeschreibung, Stellentitel, Aufgabenbeschreibung, Anforderungsprofil, Ort, gewünschte Art der Bewerbung)?
- 2 Haben Sie den richtigen **Kampagnen-Titel** gewählt?
- 3 Liegt Ihr **SEO-Wert** zwischen 75 % und 100 %?
- 4 Haben Sie ein für die Zielgruppe **attraktives Kopfbild** verwendet?
- 5 Haben Sie Ihr Unternehmen als **attraktiven Arbeitgeber** platziert (Text über das Unternehmen und über Ihre Vorteile als Arbeitgeber – Employer Value Proposition, EVP)?
- 6 Haben Sie verständlich geschrieben (**Lesbarkeits-Analyse**)?
- 7 Haben Sie auf das **AGG** geachtet?
- 8 Haben Sie **nichts vergessen** (z. B. Einsatzort, gewünschter Bewerbungsweg, Ansprechpartner für Rückfragen, „Was wir bieten“ etc.)?
- 9 Haben Sie vielleicht **zu viel** geschrieben?
Ideal sind jeweils ca. 5 Punkte zur Rubrik „Ihre Aufgaben“ bzw. „Ihr Profil“.



Der nächste Schritt: Performance Kontrolle

Diese Checkliste soll Sie dabei unterstützen, ein passendes Layout für Ihre Stellenanzeige zu entwerfen.

Im nächsten Schritt sollten Sie im Rahmen einer **Performance-Kontrolle** prüfen, wie gut die **Klick- und Konversionsraten** Ihrer Stellenanzeige sind.

Zusätzlich sollten Sie das tatsächliche Interesse der Leser an Ihrer Stellenausschreibung mithilfe praktischer **Analyse-Tools**, z. B. mit Talention, überprüfen.

The collage displays several key components of the Talention platform:

- Lesbarkeit Analyse:** A tool for evaluating the readability of job postings, showing a score of 43.38 points for a German text and 10.31 points for a Vienna text format.
- Job Listing:** A detailed advertisement for a 'Meister (w/m) Montage Blasfolienanlagen' position at Polyrema, including a photo of the candidate and a 'Bewerben' (Apply) button.
- Analytics Dashboards:** A series of charts and graphs showing visitor quality, interaction rates, and funnel analysis. The funnel analysis highlights a 12% conversion rate for highly interested visitors.
- Mobile Devices:** Two smartphones at the bottom right show the responsive design of the website on mobile screens.



Kontaktieren Sie uns gerne und fordern Sie eine Expertenmeinung an.
www.talention.de/demo

Was Sie an Tention lieben werden

Tention ist eine moderne Talent Marketing Plattform und bringt alles mit, was eine moderne Software heute für die Steigerung Ihrer Arbeitgeberattraktivität und für eine nachhaltige Personalbeschaffung bieten muss:

- ✓ Erhöhung der Bekanntheit als attraktiver Arbeitgeber
- ✓ Messung Ihrer Employer Brand
- ✓ Authentische und bewerberfreundliche Prozesse
- ✓ Passende Kommunikationsart für Ihre Zielgruppe
- ✓ Mehr Motivationsanreize für potenzielle Bewerber
- ✓ Einfache, anschauliche Grafiken
- ✓ Analyse des Bewerberverhaltens
- ✓ Kennzahlen und Controlling
- ✓ Reduktion der Abbruchraten
- ✓ Erhöhung der Verweildauer
- ✓ Bessere Nutzung von Budgets





Mit Tалention bieten wir Ihnen eine Vielzahl von Prozessschritten, Werkzeugen und Analysen, die Ihnen dabei helfen, Ihre Personalbeschaffungsprozesse bewerberfreundlich zu gestalten, und für eine kontinuierliche Steigerung Ihrer Arbeitgeberattraktivität sorgen.

Vereinbaren Sie jetzt einen unverbindlichen Termin zur Demonstration.

[Demo anfordern](#)

Kontakt

Bei Fragen zum Produkt stehen Ihnen unsere Ansprechpartner gerne zur Verfügung.

INNOVATIONSPREIS-IT

BEST OF 2015

initiative
mittelstand

HUMAN RESOURCES



info@talention.com



0202 261 494 880

TFI GmbH
Lise-Meitner-Str. 5-9
42119 Wuppertal
www.talention.com

Preisträger 2013



Wuppertaler
Wirtschaftspreis 2013