

Wenn im Unternehmen Vakanzen entstehen, können diese entweder ungeplant durch reguläre Mitarbeiterfluktuation oder geplant durch eine neu geschaffene Stelle sein.

In beiden Fällen möchte der Unternehmer den Bedarf zeitnah decken. Doch was, wenn der Bedarf genau vor einer Urlaubszeit entsteht, also unmittelbar vor den Sommer- oder Weihnachtsferien?

Dann stellt sich die Frage: Ausschreiben oder lieber warten bis nach den Ferien?

Wartet der Unternehmer lieber, umgeht er ggf. das Risiko, Geld für eine Stellenausschreibung im Jobportal auszugeben, die aber von potentiellen Bewerbern nicht gesehen wird, wenn diese verreist sind. Eine weitere (kostenpflichtige) Verlängerung der Anzeige kann somit vermieden werden.

So wie sich Unternehmen Gedanken zu den besten Posting-Zeiten für Social-Media-Posts machen, sollten sie sich jedoch auch die Frage stellen: Wann ist die beste Ausschreibungszeit?

Sehen wir uns zunächst die Zielgruppe an. In der Regel möchte das Unternehmen den Kandidaten haben, der aktuell in Lohn und Brot steht. Der Langzeitarbeitslose, der regelmäßig Jobportale durchforstet, ist eher weniger im Fokus.

Die gewünschte Zielgruppe ist normalerweise mit dem aktuellen Beschäftigungsverhältnis vollends ausgelastet und hat im knapp bemessenen Feierabend keine Muße, nach Stellenausschreibungen zu gucken. Erst in der Urlaubsphase entscheiden sich viele Arbeitnehmer, den freien Kopf für eine berufliche Neuorientierung zu nutzen.

Also hat gerade dann eine Stellenausschreibung eine große Chance, gesehen zu werden.

Nutzen Sie daher als Unternehmen auch die Urlaubszeit im Sommer und Winter für Ihre Stellenausschreibungen.

Und wenn Sie als Unternehmer auch die Kandidaten ansprechen möchten, die noch nicht aktiv selber schauen oder tatsächlich verreist sind, nutzen Sie die Vorteile einer professionellen **Personal-Rekrutierung, beispielsweise durch HEYEN Business Solutions.**

Ihre Vorteile:

- Direkte und individuelle Ansprache von potentiellen Kandidaten; auch nach Feierabend oder zu Wunschzeiten des Kandidaten
- Detaillierte „Bewerbung“ Ihres Unternehmens beim Kandidaten, um unentschlossene zielsicher in Ihr Unternehmen zu führen.
- Nachhaltige Personalrekrutierung auf Basis meiner langjährigen Praxiserfahrung.

Sie möchten mehr zum Rekrutierungsprozess erfahren?

✉ Schreiben Sie mir gerne über LinkedIn oder XING oder **direkt** ✉

und wir sprechen drüber!