

FRANK THIEME

# 8 GEHEIMNISSE

UNGLAUBLICH ERFOLGREICHER  
**GUERRILLA RECRUITING**  
KAMPAGNEN

# WAS IST GUERILLA RECRUITING?

**Guerilla Recruiting** ist anders.

Unkonventionell, kreativ und innovativ.

Oft auch provokant.

Diese innovative Recruiting-Methode bricht ganz bewusst mit traditionellen Ansätzen wie Anzeigen oder Personalberater.

Beim **Guerilla Recruiting** erstellen Sie eine Taktik, Kandidaten Ihrer Zielgruppe ganz gezielt anzusprechen – und dann schlagen Sie unerwartet zu.

Sie präsentieren Ihren potenziellen neuen Mitarbeitern Ihre Stellenangebote dort, wo diese es am wenigsten erwarten.

Sie übermitteln Ihr Stellenangebot also mit dem größtmöglichen Überraschungseffekt.

Dabei dringen Sie mit Ihrer **Guerilla Recruiting** Aktion in die persönliche Komfortzone möglicher Kandidaten ein.

# WAS IST GUERILLA RECRUITING?

So gewinnen Sie deren Aufmerksamkeit und machen potenzielle neue Mitarbeiter neugierig auf Ihr Unternehmen und die zu besetzenden Positionen.

Ihr oberstes Ziel im **Guerilla Recruiting** ist immer, Aufmerksamkeit und Neugier der Kandidaten zu wecken.

Wichtig: **Guerilla Recruiting** ist keine Recruiting-Methode für jeden Tag, für alle Ihre offenen Stellen!

Nutzen Sie **Guerilla Recruiting** wohldosiert für wichtige Schlüsselpositionen.

Die folgenden **8 Erfolgsfaktoren** helfen Ihnen dabei, selber geniale **Guerilla Recruiting** Kampagnen zu entwickeln.



# 1. ZIELGRUPPE KENNEN

# 1. WEN GENAU SUCHEN SIE?

Das Herzstück Ihrer erfolgreichen **Guerilla Recruiting** Kampagne ist die Idee - die kreative und unkonventionelle Ansprache von potenziellen Kandidaten.

Beim **Guerilla Recruiting** gehen Sie, anders als beim Schalten einer Anzeige, direkt auf mögliche Kandidaten zu. So erreichen Sie auch Personen, die gar nicht aktiv auf Jobsuche sind.

Um Ihre **Guerilla Recruiting** Idee entwickeln zu können, müssen Sie also genau wissen, wen Sie ansprechen wollen. **Sie müssen Ihre Zielgruppe kennen.**

Überlegen Sie sich zunächst genau wen Sie suchen. Welche Personen werden mit großer Wahrscheinlichkeit am erfolgreichsten auf der zu besetzenden Stelle sein?

Wichtig: Denken Sie dabei nicht nur an die Personen, die Sie bisher eingestellt haben, sondern an alle, die für die Stelle in Frage kommen.

# 1. WEN GENAU SUCHEN SIE?

Machen Sie sich Gedanken zu folgenden Fragen:

- ✓ welche Qualifikationen, Kenntnisse, Fähigkeiten sollen Kandidaten haben
- ✓ ist Berufserfahrung wichtig oder kommen auch Berufseinsteiger infrage
- ✓ welche Berufserfahrung ist notwendig
- ✓ wären auch Personen aus fachfremden Berufen geeignet und wenn ja welche
- ✓ wollen Sie gezielt bei Unternehmen abwerben
- ✓ wie ist die ideale Altersspanne
- ✓ gibt es ein bevorzugtes Wohn- bzw. Einzugsgebiet

Mit Hilfe dieser Informationen erstellen Sie ein Zielgruppenprofil.

Es ist wichtig, dass Sie hierbei sorgfältig vorgehen und ganz genau festlegen, wen Sie suchen. Nur dann können Sie im nächsten Schritt Ihre Zielgruppe auch detailliert analysieren.

A blue-tinted background image of a microscope, showing the eyepiece, objective lenses, and the stage. The text is overlaid on the right side of the image.

## 2. ZIELGRUPPE ANALYSIEREN

## 2. WIE TICKT IHRE ZIELGRUPPE?

Im ersten Schritt haben Sie Ihre Zielgruppe definiert, haben ihr ein Gesicht gegeben.

Jetzt ist es Zeit, weitere wichtige Informationen zusammenzutragen.

Sie wollen mit Ihrer **Guerilla Recruiting** Idee potenzielle Kandidaten begeistern und neugierig auf Job und Unternehmen machen.

Dafür müssen Sie über Personen Ihrer Zielgruppe wissen:

- ✓ wo und wie Sie diese am besten erreichen
- ✓ was sie am Arbeitsplatz, auf dem Arbeitsweg und in der Freizeit machen
- ✓ welche Wünsche und Bedürfnisse sie haben
- ✓ welche Probleme sie am liebsten gelöst haben wollen
- ✓ was ihre Gewohnheiten, Interessen und Vorlieben sind
- ✓ welche Einstellungen und Werte sie haben
- ✓ welche Argumente sie am besten überzeugen, sich bei Ihnen zu bewerben

## 2. WIE TICKT IHRE ZIELGRUPPE?

Es gibt unterschiedliche Methoden, eine Zielgruppe näher zu beschreiben.

Die Erstellung einer **Persona** ist eine Möglichkeit. Dabei ist „Persona“ die Beschreibung einer Person, die stellvertretend für Ihre Zielgruppe steht.

Mit einer Persona können Sie Ihre Zielgruppe bis ins Detail beschreiben, inklusive Foto, Namen, Hobbies usw. Vergleichbar mit einem Steckbrief oder Lebenslauf.

Eine andere Möglichkeit ist die Erstellung einer **Empathy Map**. Sie gibt Ihnen Einblick in Leben, Aktivitäten, Gedankenwelt und Wahrnehmung einer Person Ihrer Zielgruppe. Sie versetzen sich in die jeweilige Person hinein und halten aus derer Sicht fest:

- ✓ was denkt und fühlt sie
- ✓ was sieht, hört und liest sie
- ✓ was sagt und tut sie
- ✓ was quält bzw. nervt und was motiviert sie

A close-up photograph of a man with dark hair, glasses, and a beard. He is splashing water on his face, with droplets visible around his eyes and nose. The image has a dark blue overlay. The text '3. ÜBERRASCHE NDE ANSPRACHE' is written in white, stylized, handwritten font across the center of the image.

# 3. ÜBERRASCHE NDE ANSPRACHE

### 3. WIE GELINGT IHNEN DIE PERFEKTE ÜBERRASCHENDE ANSPRACHE?

Das Herzstück Ihrer **Guerilla Recruiting** Kampagne ist die **Idee**, wie Sie potenzielle Kandidaten so ansprechen und Ihre offenen Stellen präsentieren, dass diese gar nicht anders können, als sich darauf zu bewerben.

Die perfekte Ansprache im **Guerilla Recruiting** gelingt Ihnen immer dann, wenn Sie potenzielle Kandidaten wirklich überraschen.

Wenn Sie Ihre möglichen neuen Mitarbeiter in deren persönlicher Komfortzone erreichen.

Das kann direkt am Arbeitsplatz sein, morgens auf dem Weg zur Arbeit, abends auf dem Heimweg oder in deren Freizeit.

Kombinieren Sie Ihre perfekte und überraschende Ansprache mit Argumenten und Versprechen, auf die potenzielle Kandidaten sofort anspringen.

**Argumente und Versprechen, die Wünsche und Bedürfnisse erfüllen oder Probleme lösen.**

### 3. WIE GELINGT IHNEN DIE PERFEKTE ÜBERRASCHENDE ANSPRACHE?

Präsentieren Sie Ihre Stellen an einem Ort und zu einer Zeit, an dem potenzielle Kandidaten nie damit rechnen, ein Jobangebot zu erhalten.

Wenn Personen Ihr Stellenangebot sehen, muss sich sofort ein anerkennendes Lächeln auf ihr Gesicht legen.

Vergessen Sie nie: **Guerilla Recruiting** bricht bewusst mit den Regeln des traditionellen Recruitings.

Deshalb nehmen Sie sich ausreichend Zeit, um Ihre perfekte Ansprache zu entwickeln.

Orientieren Sie sich nicht an dem, was Sie bisher gemacht haben, sondern überlegen Sie, was stattdessen möglich ist.

Die Kreativmethode **Design Thinking** ist hervorragend geeignet, geniale und unkonventionelle Guerilla Recruiting Ideen zu entwickeln.



# 4. AUTHENTISCH SEIN

## 4. WIE BLEIBEN SIE AUTHENTISCH?

Ihre Toolbox im **Guerilla Recruiting** ist riesig.

Sie haben unzählige Möglichkeiten, geeignete Kandidaten auf überraschende und unkonventionelle Art und Weise anzusprechen.

Doch nicht für jedes Unternehmen ist beispielsweise ein Kündigungskalender geeignet, der 365 vorgeschriebene Kündigungsschreiben enthält, die nur noch mit den entsprechenden Daten ausgefüllt werden müssen.

Wenn Sie selbst einmal die geniale **Guerilla Recruiting** Methode ausprobieren, dann entwickeln Sie Ideen, die zur Kultur Ihres Unternehmens passen.

Ideen, die auch Geschäftsleitung und Führungskräfte mittragen.

Ideen, die die Einzigartigkeit Ihres Unternehmens widerspiegeln.

## 4. WIE BLEIBEN SIE AUTHENTISCH?

Nur authentische **Guerilla Recruiting** Kampagnen werden auch erfolgreich sein.

Kandidaten merken sofort, ob Ihre **Guerilla Recruiting** Idee zum Unternehmen und übrigen Recruiting Prozess passt. Oder ob Sie ein Unternehmen vortäuschen, das Sie in Wirklichkeit gar nicht sind.

Authentisch sein bedeutet aber nicht, dass Sie Ihre Kreativität einschränken müssen. Im Gegenteil: **Guerilla Recruiting** lebt davon, Regeln zu brechen und Neues auszuprobieren.

**Ihre Ideen müssen genial unkonventionell sein.**

Einige Voraussetzung: Sie müssen zum Unternehmen und zur Branche passen.



5. KONSISTENT  
BLEIBEN

## 5. WIE HÄLT IHR RECRUITING-PROZESS, WAS IHRE ANSPRACHE VERSPRICHT?

Die genialsten **Guerilla Recruiting** Ideen nützen Ihnen nichts, wenn interessierte Kandidaten anschließend in ein schwarzes Recruiting-Loch fallen.

Wenn Sie Kandidaten mit Ihrer unkonventionellen Ansprache begeistern und zur Bewerbung überzeugen, dürfen diese dann anschließend nicht an Ihrem Bewerbungsprozess verzweifeln.

**Guerilla Recruiting** steht für Innovation und Kreativität. Neben Ihrer eigentlichen Idee zur Kandidatenansprache müssen Sie dafür sorgen, dass sich interessierte Personen schnell, einfach und mit wenigen Klicks bewerben können.

Sie sprechen auch Kandidaten an, die gar nicht aktiv auf Jobsuche sind. Einige davon werden gar keinen aktuellen Lebenslauf parat haben. Berücksichtigen Sie das unbedingt.

Verzichten Sie auf ein Anschreiben – fehlende Informationen können später abgefragt werden.

## 5. WIE HÄLT IHR RECRUITING-PROZESS, WAS IHRE ANSPRACHE VERSPRICHT?

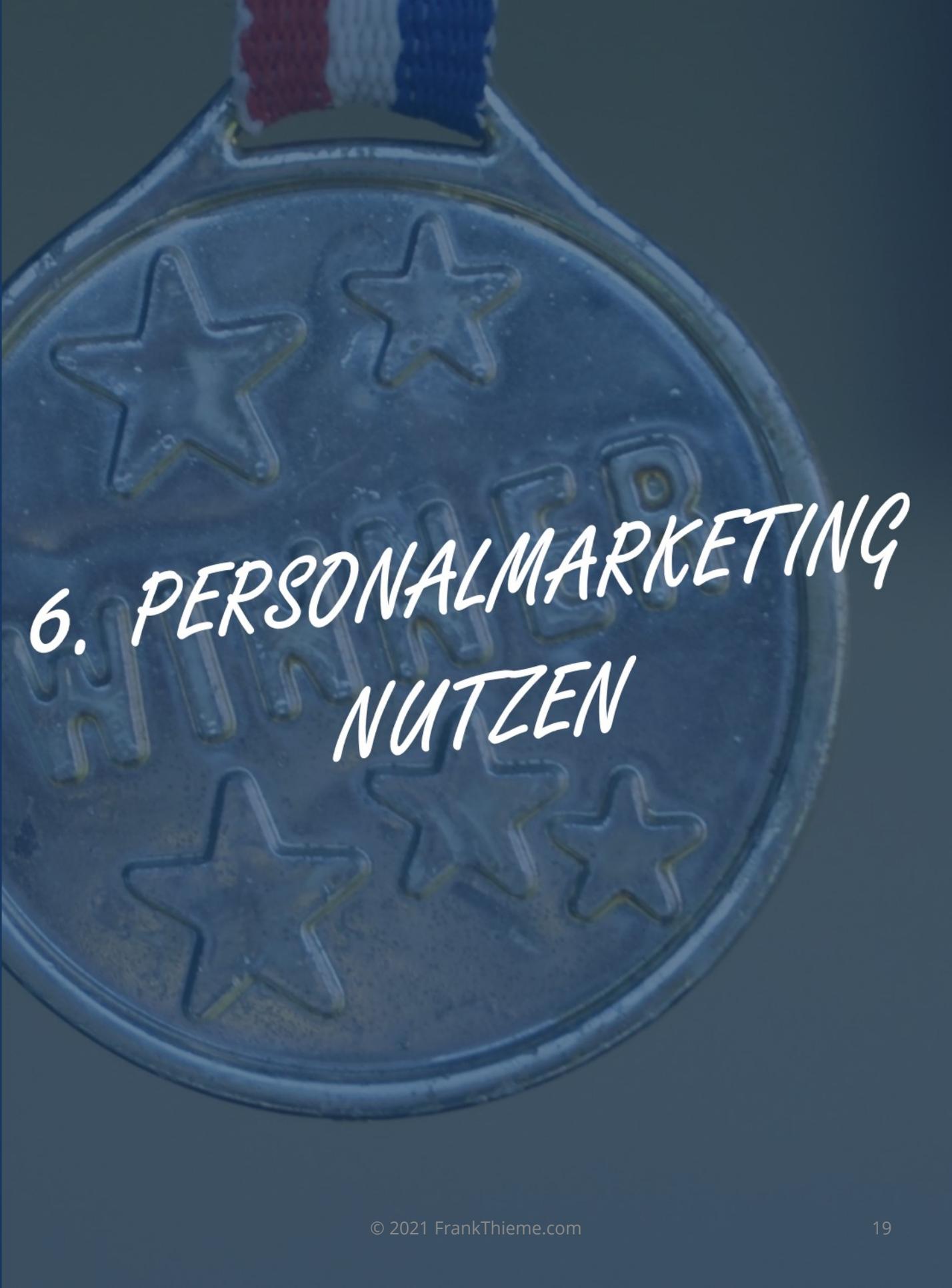
Über 80% Ihrer potenziellen Kandidaten werden den Link zur Ihrer Recruiting-Webseite mit dem Smartphone anklicken.

Die meisten von ihnen wollen ihre Bewerbung anschließend auch mobil übersenden können. Und zwar so einfach wie möglich.

### **Ist Ihre Seite responsiv, also auf die Nutzung mit Handys und Tablets optimiert?**

Formularbewerbungen sind total out. Lassen Sie Kandidaten ihren Lebenslauf direkt hochladen - die meisten haben ihn sowieso in der Cloud.

Ihre perfekte **Guerilla Recruiting** Kampagne muss immer ganzheitlich geplant und umgesetzt werden – von der Idee zur Ansprache über die Bewerbung bis hin zum Auswahlprozess.



# 6. PERSONALMARKETING NUTZEN

## 6. WIE NUTZEN SIE IHRE GUERILLA RECRUITING AKTION FÜR PERSONALMARKETING?

Noch nutzen nur wenige Unternehmen die **Guerilla Recruiting** Methode, um dem Fachkräftemangel zu trotzen und ihrer Konkurrenz Top-Kandidaten vor der Nase wegzuschnappen.

Das ist Ihre einmalige Chance, diese genial effektive Recruiting-Methode einmal auszuprobieren.

Dabei sollten Sie unbedingt Ihre Aktivitäten per Foto oder Video festhalten.

Kreative und unkonventionelle **Guerilla Recruiting** Ideen sind wie geschaffen, um sie proaktiv für Ihr Personalmarketing zu nutzen.

Viele erfolgreiche **Guerilla Recruiting** Kampagnen gingen im Internet viral und wurden in einschlägigen Personal- und Recruiting-Blogs zitiert.

## 6. WIE NUTZEN SIE IHRE GUERILLA RECRUITING AKTION FÜR PERSONALMARKETING?

Selbst mit geringem Budget können Sie heutzutage Ihr Projekt „**Guerilla Recruiting**“ medial begleiten.

Am besten erstellen Sie gleich einen Film zu Ihrer Aktion.

Hier hat sich folgender Aufbau bewährt:

- ✓ was war Ihre Herausforderung bzw. Ausgangssituation
- ✓ wie sind Sie das Guerilla Recruiting Projekt angegangen
- ✓ welche Idee haben Sie umgesetzt
- ✓ wie haben Sie die Idee umgesetzt
- ✓ was war das Ergebnis

Auch hier gilt: In der Kürze liegt die Würze. Sorgen Sie dafür, dass nur die wichtigsten Aussagen und Eindrücke enthalten sind.

11:45 pm

Social

# 7. BUZZ IN DEN SOZIALEN MEDIEN

## 7. WIE ERZEUGEN SIE ORDENTLICH AUFMERKSAMKEIT IN SOZIALEN MEDIEN?

Wie im vorherigen Punkt empfohlen, halten Sie sowohl Planung als auch Umsetzung Ihrer genialen **Guerilla Recruiting** Kampagne per Foto und Video fest.

Anschließend sorgen Sie für die Verbreitung im Internet. Dafür haben Sie heute so viele Möglichkeiten wie nie.

Bei geschickter Platzierung in Kanälen wie

- ✓ YouTube
- ✓ Facebook
- ✓ Instagram
- ✓ Twitter
- ✓ Xing
- ✓ LinkedIn

ist Ihnen die Aufmerksamkeit sicher. Und die zahlt wiederum auf Ihren Employer Brand ein.

## 7. WIE ERZEUGEN SIE ORDENTLICH AUFMERKSAMKEIT IN SOZIALEN MEDIEN?

Kontaktieren Sie zusätzlich bekannte und erfolgreiche HR-Blogs wie beispielsweise

- ✓ Saatkorn
- ✓ Persoblogger
- ✓ Wollmilchsau
- ✓ HR-in-Mind
- ✓ Noch-ein-HR-Blog

und weisen auf Ihre innovative Recruiting-Aktion hin.

Der tolle Nebeneffekt: Diese bekannten Blogs speisen auch die regelmäßigen HR-Updates von Google, Xing und anderen.



# 8. NIEMALS KOPIEREN

## 8. WIE BLEIBEN SIE EINZIGARTIG?

Es gibt unzählige geniale und nachweislich erfolgreiche Beispiele für **Guerilla Recruiting** Kampagnen.

Dabei zeigt sich, dass **Guerilla Recruiting** grundsätzlich für sämtliche Positionen, Unternehmen und Branchen anwendbar ist.

Unternehmen haben mit dieser innovativen Recruiting-Methode schon Buchhalter, Webdesigner, Vertriebler, Sicherheitspersonal, Kreative, Automechaniker und viele andere Top-Talente gesucht und gefunden.

Das verführt dazu, bereits erfolgreich durchgeführte **Guerilla Recruiting** Kampagnen zu kopieren und für das eigene Unternehmen zu verwenden.

**Widerstehen Sie der Versuchung, denn Kopieren ist uncool.**

Im Zweifel haben Sie damit sogar weniger Erfolg als mit herkömmlichen Recruiting-Methoden.

## 8. WIE BLEIBEN SIE EINZIGARTIG?

Kopieren haben Sie auch gar nicht nötig.

Es gibt so viele Möglichkeiten, Top-Kandidaten auf kreative und unkonventionelle Art und Weise anzusprechen und zu begeistern.

So einzigartig wie Ihr Unternehmen und Ihre Unternehmenskultur sollte auch Ihre **Guerilla Recruiting** Kampagne sein.

Deshalb werden auch nicht sämtliche Möglichkeiten, die Unternehmen mit dieser kreativen Recruiting-Methode haben, für alle gleichermaßen in Frage kommen.

Nicht jedes Unternehmen möchte direkt von der Konkurrenz abwerben oder sich mit der Aktion in den sozialen Medien wiederfinden.

Seien Sie kreativ und entwickeln die für Ihr Unternehmen und Ihre Stellen passenden **Guerilla Recruiting** Ideen!

# BEDIENUNGSHINWEIS

Jetzt denken Sie bestimmt: Hey, das ist alles super einfach. Ich muss nur die Erfolgsfaktoren befolgen und schon habe ich ein geniales **Guerilla Recruiting** Konzept.

## **Ja und Nein.**

Ja, weil Sie jetzt die Erfolgsfaktoren haben und wissen wie es geht. Und nein, weil Sie diese Erfolgsfaktoren noch wirksam umsetzen müssen. Eine schlechte Ausführung macht jede noch so geniale Recruiting-Idee kaputt.

Das ist wie beim Kochen. Ich kenne viele, die haben jede Menge tolle Kochbücher im Schrank, kochen aber miserabel.

## **Warum?**

Weil ihnen die Fertigkeiten fehlen.

Weil sie nicht die richtigen (Koch-)Werkzeuge parat haben.

Weil Sie keinen Mut haben, Neues auszuprobieren.

Weil sie wenig kreativ sind und lieber nicht vom Gewohnten abweichen.

Für Ihre kreativen **Guerilla Recruiting** Kampagnen brauchen Sie eine **Methode**, mit der Sie im Team mit Führungskräften und Mitarbeitern schnell und passgenau geniale und unkonventionelle Ideen zur Kandidatenansprache entwickeln.

Ideen, mit denen Sie potenzielle neue Mitarbeiter beeindrucken und überzeugen. Auch solche, die gar nicht aktiv auf Jobsuche sind.

Diese Methode lernen Sie in meinem eintägigen **Guerilla Recruiting Kreativ-Workshop** und probieren sie gleich live aus. Natürlich für die Stellen Ihres Unternehmens. In diesen Kreativ-Workshops arbeite ich mit der Innovationsmethode Design Thinking.

Diese Workshops führe ich jetzt auch komplett online durch. Dabei nutze ich das Video-Tool **ZOOM** und das digitale Whiteboard **MIRO**. Dieses innovative Online-Konzept ist genauso effektiv und interaktiv wie ein Präsenz-Workshop. Sie werden von der neuen digitalen Lernwelt begeistert sein!

Klingt **Guerilla Recruiting** für Sie interessant?

**Dann schenke ich Ihnen 30 Minuten meiner Zeit -  
buchen Sie kostenlos und unverbindlich Ihr  
persönliches und individuelles Info-Telefonat mit mir.**

**<https://calendly.com/frankthieme/30min>**



Hallo, ich bin **Frank Thieme**.  
Experte für Mitarbeiterbindung  
und kreatives Guerilla Recruiting.

Als Gründer von FrankThieme.com arbeite ich als Experte für Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterbindung. Meine Schwerpunkte liegen auf HR-Strategie, Talent Management und kreatives Guerilla Recruiting.

Ich bin leidenschaftlicher Personalprofi und war in HR-Managementpositionen bei Gruner + Jahr, Texas Instruments und Nortel Networks tätig. Zuletzt verantwortete ich 12 Jahre lang das europäische Personalwesen beim Automobilzulieferer Autoliv.

**Besonders brenne ich für die Themen Talent Management und Guerilla Recruiting.**

Ich liebe es, zusammen mit meinen Kunden mit kreativen Talent Management Konzepten und außergewöhnlichen Guerilla Recruiting Kampagnen den Fachkräftemangel zu rocken.

Als Berater, Trainer und Sparringspartner unterstütze ich Personalprofis wie Sie, Top-Talente zu finden und langfristig zu binden.

Wertvolle Tipps und Informationen zu Mitarbeiterbindung, innovativem Personalmanagement und Guerilla Recruiting finden Sie auf meiner Webseite [www.frankthieme.com](http://www.frankthieme.com) und auf meinem Blog [www.frankthieme.com/blog](http://www.frankthieme.com/blog).

Frank Thieme  
Lerchenweg 28  
25365 Sparrieshoop  
04121-2649421  
[www.frankthieme.com](http://www.frankthieme.com)  
[nachricht@frankthieme.com](mailto:nachricht@frankthieme.com)