

## Die 6 Fs: Bewerber „gewinnen“

Bewerber, die es bis zu diesem Schritt geschafft haben, sind weder auf einen Job bei Ihnen noch in unserem Haus angewiesen. Während bisher der Bewerber gezittert hat, ob er den Anforderungen gerecht wird, hat sich jetzt der Spieß herumgedreht. Wie so oft im Leben gilt: „Wer zuerst kommt, malt zuerst!“

### Wertschätzender Umgang

Laden Sie ihn z. B. mit anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung zum Abendessen ein. Zeigen Sie ihm die Umgebung. Wenn die Stelle für den Bewerber einen Umzug mit sich bringt, sollten Sie einen Immobilienmakler beauftragen, um dem Bewerber verschiedene Wohnungen zu zeigen.

**Die 6 F helfen Ihnen dabei, den Bewerber für das Unternehmen zu gewinnen.**

### 1. Fit (Jobsituation und Stärke passen nirgends besser als bei Ihnen)

Kommunizieren Sie dem Bewerber, dass seine persönlichen Stärken optimal zu Ihrer Stelle passen.

### 2. Familie

Was sind die Bedürfnisse der Familie? Lieber ein Leben in der Großstadt oder auf dem flachen Lande? Wie ist die Berufssituation des Partners?

### 3. Freiheit

A-Mitarbeiter lieben es sich zu entfalten. Stellen Sie sicher, dass der Bewerber genug Freiräume und Entscheidungskompetenz erhält.

### 4. Finanzen

Das Gehalt ist wichtig. Es muss zur Situation und Leistung passen (Hygienefaktor). Was können Sie sonst noch bieten? Mehr Urlaub, Dienstwagen, ...

### 5. Freizeit

Sorgen Sie für eine ausgewogene Work-Life-Balance. Was können Sie dem Bewerber sonst noch bieten?

### 6. Future

Der Bewerber hat ein feines Gespür dafür, ob wir nur einen Job besetzen wollen oder ob wir ihm eine zukünftige Entwicklung aufzeigen.

Jobsituation Stärke





## Sammeln Sie gute Argumente, um den Bewerber zu gewinnen

### 1. Fit

---

---

### 2. Familie

---

---

### 3. Freiheit

---

---

### 4. Finanzen

---

---

### 5. Freizeit

---

---

### 6. Future

---

---

