Eine Jobmöglichkeit, die es wert ist, diskutiert zu werden

JobVea

Auch mit einem guten Job bleibt Raum für ein besseres Angebot.

Ihre Fähigkeiten. Ihre Bedingungen.
Ein Gespräch, das sich lohnt.



Für Menschen, die offen für einen Wechsel sind,
und Unternehmen, die sie suchen.

SoftVea, s.r.o.

www.jobvea.com · info@softvea.com · +421 940 404 737

WARUM JobVea

Sie müssen nicht auf Jobsuche sein, um für ein gutes Angebot offen zu sein.

Sie können bei der Arbeit gut abschneiden. Dennoch wären Sie bereit, mehr zu hören, wenn Sie ein gutes Angebot bekommen.

Bessere Bezahlung, kürzere Arbeitswege oder ein Job, der Ihnen mehr Freiraum bietet. Jeder hat einen anderen Grund für eine Veränderung. JobVea beginnt genau damit: Was Sie wissen und unter welchen Bedingungen ein neuer Job für Sie sinnvoll ist.

Für den Bewerber

Sie können Ihr Profil auch dann erstellen, wenn Sie einen Job haben. Sie geben Ihre Erfahrungen und Erwartungen an, damit klar ist, an welcher Art von Angebot Sie interessiert sein könnten.

Für den Arbeitgeber

Sie geben eine konkrete Position, Gehalt und Konditionen ein. Dann konzentrieren Sie sich auf Menschen, bei denen Sie Gründe für ein gemeinsames Interesse sehen.

Erkennen Sie wichtige Unterschiede vor dem Vorstellungsgespräch

Wenn ein Kandidat von zu Hause aus arbeiten muss, die Stelle jedoch eine tägliche Anwesenheit erfordert, können Sie die Diskrepanz vor einem Vorstellungsgespräch feststellen. Auch Gehalt, Arbeitszeiten und mögliche Eintrittstermine können vorab verglichen werden.

Platz auch für Personen, die derzeit nicht auf Anzeigen reagieren

Unternehmen können auch Menschen erreichen, die für ein außergewöhnliches Angebot offen sind. Jeder Kandidat entscheidet, ob er aktiv auf der Suche ist, Chancen in Betracht zieht oder derzeit kein Interesse an einem Wechsel hat.

> Was werden Sie davon haben?
> Beginnen Sie das Gespräch mit der Rolle selbst. Die grundsätzlichen Erwartungen sind bereits klar, so dass beide Seiten wissen, worüber noch gesprochen werden muss.

BEWERBERPROFIL

Zeigen Sie, was Sie wirklich wissen.

Der Name der letzten Position sagt wenig aus. Entscheidend ist, was Sie getan haben, was Sie gut können und was Sie als Nächstes tun möchten.



Erfahrung, auf der man aufbauen kann

Fügen Sie Ihrem Profil Berufserfahrung, Verantwortlichkeiten und Ergebnisse hinzu. Notieren Sie für jede Fertigkeit Ihr Niveau, die Jahre Ihrer Erfahrung und wann Sie sie zuletzt verwendet haben. Fügen Sie ein Projekt oder ein kurzes Beispiel dafür bei, wie Sie die Fertigkeit angewendet haben.

Zeigen Sie, wohin Sie als nächstes wollen

Etwas tun zu können bedeutet nicht, dass man es jeden Tag tun möchte. Geben Sie für jede Fähigkeit an, ob Sie sie in Ihrem nächsten Job einsetzen möchten. Ihr Profil beschreibt dann Ihre Richtung sowie Ihre Vergangenheit.

Bildung, Sprachen und Branchen

Fügen Sie Ihr Studienfach und Ihre Daten zur Ausbildungszeitleiste hinzu. Notieren Sie Ihr Sprachniveau und Ihre Branchenerfahrung. Arbeitgeber können dann mehr als nur Berufsbezeichnungen vergleichen.

> ### Schreiben Sie es einfach
> Anstelle von „erweitertem Excel“ können Sie sagen, dass Sie monatliche Verkaufsberichte erstellt und mit Pivot-Tabellen gearbeitet haben. Ein konkretes Beispiel hilft mehr als allgemeines Lob.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Was brauchen Sie von Ihrem nächsten Job?

Gehalt ist wichtig. Das Gleiche gilt für das Pendeln, die Zeit für die Familie und die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten.



Legen Sie Ihre Gehaltsvorstellungen dar

Sie legen den gewünschten Betrag fest und legen fest, ob es sich um einen Monats- oder Stundenlohn handelt. JobVea kann es mit dem Angebot des Unternehmens vergleichen. Liegt das angebotene Gehalt unter Ihrem Mindestgehalt, ist dies ein Ausschlussgrund.

Vereinbaren Sie vor dem Gespräch die Arbeitsweise

Wählen Sie Vor-Ort-Arbeit, Remote-Arbeit oder eine Kombination. Fügen Sie die Art der Beschäftigung und Angaben zum Standort oder zur Mobilität hinzu. Der Arbeitgeber kann vor der Kontaktaufnahme prüfen, ob seine Konditionen zu Ihren passen.

Berücksichtigen Sie auch das tatsächliche Startdatum

Sie geben Verfügbarkeit und Kündigungsfrist an. Weitere Einstellungen umfassen beispielsweise den Zeitplan, Schichten, Wochenenden oder Geschäftsreisen. Sie müssen die Grundvoraussetzungen nicht bei jeder erneuten Kontaktaufnahme erläutern.

> Ein Beispiel aus dem Leben
> Sie arbeiten bequem in Ihrer Stadt, zwei Tage pro Woche von zu Hause aus und beginnen erst nach Ablauf der Kündigungsfrist. Wenn Sie diese Bedingungen angeben, kann das Unternehmen diese vor der Kontaktaufnahme mit Ihnen prüfen.

INTERESSE AN VERÄNDERUNG

Aktiv suchen. Oder einfach offen für Angebote.

Ihr Interesse an einem neuen Job kann sich ändern. Ihr Profil kann auch zwischen Karriereschritten bereitgehalten werden.

Ich bin aktiv auf der Suche

Sie wünschen sich einen neuen Job und sind bereit, passende Angebote zu prüfen. Überprüfen Sie insbesondere Gehalt, Verfügbarkeit und Arbeitsbedingungen.

Offen für Angebote

Sie haben einen Job, aber eine gute Gelegenheit könnte Sie interessieren. Listen Sie Erwartungen auf, bei denen Sie bereit sind, über Veränderungen zu sprechen.

Ich habe derzeit kein Interesse

Wenn Sie keinen Umzug in Betracht ziehen, setzen Sie Ihr Profil auf inaktiv. Es wird dann vom Matching ausgeschlossen. Ihre Informationen bleiben verfügbar, auch wenn Sie bereit sind, erneut über einen neuen Job nachzudenken.

Aktualisieren Sie Ihr Profil, wenn sich Ihre Situation ändert

Sie haben den Kurs beendet, sind umgezogen oder können Sie früher beginnen? Aktualisieren Sie die relevanten Daten. Der Vergleich mit Stellenangeboten basiert auf Ihren Angaben in Ihrem Profil.

Ihre Situation	Was es wert ist, überprüft zu werden
Ich brauche einen neuen Job	Aktiver Status, aktuelle Verfügbarkeit und gewünschtes Gehalt
Ich denke nur über interessante Optionen nach	Offenheit für Angebote und Konditionen, die Sie überzeugen werden
Ich beschäftige mich jetzt nicht mit Veränderungen	Inaktiver Status; Das Profil bleibt für später bereit

> **Wählen Sie den Status, der Ihre Situation widerspiegelt**
> Sie müssen nicht wie jemand wirken, der so schnell wie möglich gehen möchte. Auch „Kontaktieren Sie uns, wenn Sie etwas wirklich Interessantes haben“ ist eine nützliche Information.

DATENSCHUTZ UND ERSTER KONTAKT

Zuerst das Stellenangebot. Dann die Kontaktdaten.

Zunächst beurteilt das Unternehmen, wie gut der Kandidat für die Stelle geeignet ist. Der Zugriff auf persönliche Kontaktdaten erfolgt später.



Das Unternehmen sieht einen Kandidatencode

Die Matchübersicht zeigt, wie der Kandidat die Stellenanforderungen erfüllt und erläutert das Ergebnis. Erst nach Offenlegung der Kontaktdaten erhält das Unternehmen Zugriff auf den Namen, die E-Mail-Adresse und die Telefonnummer.

Über die Kontaktaufnahme entscheidet der Kandidat

Wenn ein Arbeitgeber Interesse bekundet, erhält der Kandidat Informationen über die Stelle. Sie prüfen die Bedingungen und entscheiden, ob sie den Kontakt annehmen. Erst nach deren Einwilligung darf das Unternehmen die Kontaktdaten offenlegen.

Die Offenlegung der Kontaktdaten ist ein separater Schritt

Das Unternehmen bestätigt die Offenlegung der Kontaktdaten und die entsprechende Gebühr wird von seinem Guthaben abgezogen. Der Kandidat wird benachrichtigt, dass das Unternehmen seine Daten erhalten hat. Anschließend können beide Seiten per E-Mail oder Telefon fortfahren.

> ### Ihre Entscheidung betrifft ein konkretes Angebot
> Das Einverständnis, angesprochen zu werden, gibt Raum für Gespräche. Es stellt weder eine Annahme einer Stelle noch eine Einverständniserklärung zum Beitritt dar.

DIE EINSTELLUNGSANFORDERUNGEN DES UNTERNEHMENS

Beschreiben Sie die Person und den Job, den Sie anbieten.

Eine gute Auswahl beginnt damit, dass das Unternehmen klärt, was es braucht und was es dem Bewerber bieten kann.



Eine Position, spezifische Bedingungen

Geben Sie die Berufsbezeichnung und -beschreibung, das Gehalt, den Standort und die Arbeitsvereinbarung ein. Fügen Sie die Art der Anstellung, das Startdatum und andere für die Stelle relevante Bedingungen hinzu.

Unterscheiden Sie, was für den Job wichtig ist

Legen Sie für jede erforderliche Fertigkeit das Niveau, die Erfahrung und die Wichtigkeit fest. Fügen Sie Sprachen, Ausbildung und Branchenerfahrung hinzu. Geben Sie für spezielle Rollen alle erforderlichen Lizenzen, Zertifikate oder andere Qualifikationen an.

Vom Entwurf bis zur geschlossenen Vakanz

Bereiten Sie ein Stellenangebot als Entwurf vor und aktivieren Sie es, wenn es fertig ist. Matching-Läufe für aktive Stellenangebote. Verfolgen Sie für jede Rolle geeignete Kandidaten, ihre Antworten und die nächsten Rekrutierungsschritte.

> ### Je genauer die Eingabe, desto aussagekräftiger ist der Vergleich
> Wenn die Stelle jeden Tag Englisch erfordert, legen Sie ein realistisches Niveau fest. Wenn Arbeiten vor Ort unbedingt erforderlich sind, geben Sie dies deutlich an. Genaue Anforderungen helfen sowohl dem Arbeitgeber als auch den Kandidaten.

EINE PASSENDE FINDEN

Es reicht nicht aus, dass der Name des Berufs passt.

JobVea vergleicht die Stellenanforderungen des Unternehmens mit dem Profil und den Bedingungen des Bewerbers.



Beide Seiten des Spiels sind wichtig

Das Unternehmen benötigt besondere Fähigkeiten und Erfahrungen. Der Kandidat hat Erwartungen hinsichtlich Gehalt, Arbeitszeit und Standort. Die Übersicht zeigt daher die Übereinstimmung auf Arbeitgeber-, Bewerber- und Gesamtseite.

Dort finden Sie auch die Gründe für das Ergebnis

Im Detail werden Fähigkeiten, Sprachen, Gehalt, Standort, Arbeitsvereinbarungen und Startdatum aufgeschlüsselt. Sehen Sie, wo die Bedingungen übereinstimmen und wo sie sich unterscheiden. Dies erklärt das Ergebnis deutlicher als eine reine Namensrangliste.

Eine grundsätzliche Diskrepanz kann bereits im Vorhinein erkannt werden

Zu den Ablehnungsgründen zählen zum Beispiel ein Gehalt, das unter dem Mindestlohn des Bewerbers liegt oder erforderliche Arbeit im Homeoffice, die das Unternehmen nicht anbietet. Dadurch können passende Angebote und schwächere Matches getrennt berücksichtigt werden.

> ### Der Prozentsatz ist eine Hilfe bei der Auswahl
> Der Prozentsatz basiert auf den eingegebenen Informationen. Ein Vorstellungsgespräch hilft bei der Beurteilung anderer Faktoren, einschließlich des Arbeitsstils, der Motivation und der Frage, wie gut Sie zusammenarbeiten können.

KANDIDATENVERGLEICH

Sehen Sie die Unterschiede nebeneinander.

Wenn mehrere Personen auf eine offene Stelle passen, können Sie bis zu fünf Kandidaten nebeneinander vergleichen.

Eine Gesamtpunktzahl ist nur ein Ausgangspunkt. Ein Kandidat verfügt möglicherweise über mehr Erfahrung, ein anderer über bessere Sprachkenntnisse und ein dritter über einen früheren Starttermin. Vergleichen Sie diese Unterschiede für dieselbe Stelle nebeneinander.

Was Sie vergleichen	Welche Frage wird Ihnen bei der Lösung helfen?
Wissen und Erfahrung	Wer übernimmt die Arbeit, die wir wirklich leisten müssen?
Sprachen und Bildung	Wo sind die Voraussetzungen gegeben und was muss geprüft werden?
Gehalt und Arbeitsbedingungen	Sind die Bedingungen für beide Parteien akzeptabel?
Standort und Verfügbarkeit	Wer kann realistischerweise an einem bestimmten Ort arbeiten und pünktlich ankommen?
Erklärung des Spiels	Warum betrachtet das System eine Anforderung als erfüllt oder nicht erfüllt?

Sie können auch teilweise Übereinstimmungen und fehlende Daten sehen

Der Vergleich unterscheidet zwischen erfüllten, teilweise erfüllten und nicht erfüllten Anforderungen. Es wird auch darauf aufmerksam gemacht, was mit den eingegebenen Daten nicht vergleichbar ist. Es ist einfacher, Fragen für die nächste Diskussion vorzubereiten.

Eine bessere Einigungsbasis im Team

Wenn die Auswahl sowohl von der Personalabteilung als auch von der zukünftigen Führungskraft beurteilt wird, haben sie einen gemeinsamen Überblick. Sie können sich auf spezifische Unterschiede konzentrieren und entscheiden, wen sie erreichen möchten und was sie mit ihnen überprüfen müssen.

> Praktische Situation
> Zwei Kandidaten haben insgesamt eine ähnliche Übereinstimmung. Der Vergleich zeigt, dass das eine den beruflichen Anforderungen besser entspricht, während das andere früher starten kann. Wählen Sie den nächsten Schritt entsprechend den Anforderungen Ihres Teams.

JOBANGEBOTE UND BENACHRICHTIGUNGEN

Die Kandidaten wissen, womit sie einverstanden sind.

Ein Arbeitgeber bekundet Interesse an einer bestimmten offenen Stelle. Der Kandidat kann seine Bedingungen überprüfen, bevor er antwortet.

Was der Bewerber sehen wird

Die Stellenbeschreibung, das Gehalt, der Standort, die Arbeitsvereinbarung, die Art der Beschäftigung und die erforderlichen Fähigkeiten. Spielinformationen für die Stelle sind ebenfalls verfügbar.

Wie Kandidaten reagieren können

Sie akzeptieren den Kontakt oder lehnen ihn ab. Das Unternehmen sieht die Rückmeldung zum jeweiligen Match und weiß, ob es weitergehen kann.

Die Benachrichtigung führt Sie zu wichtigen Informationen

Eine Benachrichtigung über das Interesse des Arbeitgebers öffnet die Details des Stellenangebots, sodass Sie entscheiden können, ob Sie den Kontakt annehmen möchten. Das Modul „Angebote“ enthält auch empfohlene Möglichkeiten, Arbeitgeberinteressen und Ihre Antworten.

Lesen Sie das Angebot, bevor Sie es bestätigen

Die Anwendung fragt vor dem Speichern der Antwort nach einer Bestätigung. Diese Antwort kann in diesem Schritt nicht geändert werden. Es lohnt sich daher, das Gehalt, den Arbeitsort und andere Bedingungen zu prüfen.

Allein durch das Ansehen des Angebots kommt es nicht zur Kontaktaufnahme

Der Arbeitgeber bekundet zunächst Interesse, der Kandidat antwortet und die Kontaktdaten dürfen erst nach Einwilligung preisgegeben werden. Beide Entscheidungen werden vor Beginn der direkten Kommunikation protokolliert.

> ### Wenn das Angebot Sie nicht interessiert
> Sie können die Kontaktaufnahme verweigern. Das Unternehmen erhält eine Antwort, ohne dass zunächst Ihre Telefonnummer oder E-Mail-Adresse abgefragt werden muss.

AUSWAHLVERFAHREN

Wer wurde bereits interviewt und wer wartet noch?

Nach Offenlegung der Kontaktdaten kann das Unternehmen den Fortschritt des Kandidaten bei der Einstellung protokollieren.



Status bei einem bestimmten Kandidaten

Sie unterscheiden, ob eine Person kontaktiert, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, in Verhandlung, angenommen oder abgelehnt wird. Wenn Sie zu einer Position zurückkehren, können Sie leichter herausfinden, wo Sie beim letzten Mal gelandet sind.

Follow-up-Notizen und Verlauf

Fügen Sie dem Status eine interne Notiz hinzu. Die Geschichte wird frühere Veränderungen und ihre Zeit bewahren. Sie können so wichtige Informationen über den Auswahlprozess für den jeweiligen Kandidaten und die entsprechende Position pflegen.

Kandidaten können auch den Status ihres Angebots verfolgen

Die Angebotsdetails zeigen den vom Unternehmen verzeichneten Fortschritt. Beide Seiten vereinbaren Interviews, vereinbaren Termine und verhandeln direkt nach der Kontaktaufnahme.

> Ein Hinweis, der Ihnen beim nächsten Schritt hilft
> Zum Beispiel: „Einführungsgespräch geführt, Fachgespräch für Mittwoch geplant.“ Eine kurze sachliche Information erinnert Sie daran, was bereits geschehen ist und was noch kommen wird.

UNTERNEHMENSKREDIT UND ZAHLUNGEN

Sie wissen, wofür das Guthaben verwendet wurde.

Das Prepaid-Konto des Unternehmens in JobVea zeigt dessen Guthaben, Gebühren und einzelne Transaktionen.

Behalten Sie den Überblick über die Rekrutierungsausgaben. Das Konto zeigt den gesamten Prepaid-Betrag, das verbrauchte Guthaben und das verbleibende Guthaben an. Einzelne Transaktionen identifizieren gegebenenfalls die zugehörige freie Stelle oder den entsprechenden Kandidaten.

Kontoelement	Was es Ihnen sagt
Abonnements und Rechnungen	Welche Aufladungen angefordert wurden und deren aktueller Status
Aktivierung des Stellenangebots	Gebühr für die Aktivierung einer Stelle
Kontaktoffenlegung	Gebühr für die Offenlegung von Kontaktdaten nach Einwilligung des Kandidaten
Gutschrift aus Einladungen	Vorteilsgutschrift für die Registrierung des eingeladenen Unternehmens
Gleichgewicht und Bewegungen	Wie viel übrig ist und wie sich der Betrag auf dem Konto verändert hat

Guthaben per Rechnung aufladen

Geben Sie den Betrag zur Vorauszahlung ein und fordern Sie eine Rechnung an. Nach der Zahlung wird der Betrag dem Firmenkonto gutgeschrieben. Verfolgen Sie den Aufladestatus in der Kontoübersicht.

Sie bestätigen den kostenpflichtigen Schritt, bevor Sie den Kontakt offenlegen

Vor der Bekanntgabe der Kontaktdaten bestätigt das Unternehmen die in der Preisliste ausgewiesene gesonderte Vergütung. Der Kontoverlauf identifiziert den Kandidaten und die damit verbundene freie Stelle.

> Konkrete Preise entnehmen Sie bitte der aktuellen Preisliste
> Der Flyer erklärt die Funktionsweise des Kontos. Die Höhe der Anmeldegebühr, Freischaltung und Kontaktfreigabe können Sie direkt in JobVea einsehen.

EINLADUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Kennen Sie jemanden, der von JobVea profitieren könnte?

Ein Unternehmen kann ein anderes Unternehmen einladen. Der Bewerber kann Bekannte kontaktieren, die sein Stellenprofil bereithalten möchten.

Einladungen für Unternehmen

Wenn sich ein Unternehmen per Einladung anmeldet, erhalten sowohl das einladende Unternehmen als auch das neue Unternehmen einen Vorteil auf ihr Prepaid-Konto gutgeschrieben.

Einladungen für Bewerber

Wenn sich eine eingeladene Person mit dem Einladungscode registriert, erhöht sich die Bewertung des Einladenden. Diese Bewertung kann sich auf die Profilpriorisierung auswirken.

Die Empfehlung hat ihren eigenen Code und Verlauf

Das Einladungsmodul enthält Ihren Code, den Einladungslink und die Liste der eingeladenen Personen. Senden Sie eine Einladung an die E-Mail-Adresse des Empfängers und verfolgen Sie deren Status, vom Senden bis zur Registrierung.

Der Vorteil entsteht nach Erfüllung der Bedingungen der Einladung

Durch das Versenden einer E-Mail allein erhalten Sie keine Gutschrift oder erhöhen die Bewertung. Für die Registrierung muss diese Einladung verwendet werden. Firmeneinladungen haben ein Sendelimit; Die Anwendung zeigt an, wie viele noch übrig sind.

Laden Sie Leute ein, die es nützlich finden könnten

Es kann ein Kollege sein, der über eine Veränderung nachdenkt, oder ein Unternehmen, das gerade das Team erweitert. Wenn Sie sie einladen, können Sie ihnen bereits mitteilen, was sie einrichten werden und wie der nächste Ablauf aussehen wird.

> Bei der Bewertung handelt es sich nicht um eine professionelle Bewertung
> Ein Einladungsvorteil kann sich auf die Profilpriorisierung auswirken. Sie stellen weder die beruflichen Fähigkeiten eines Bewerbers dar, noch garantieren sie ein Stellenangebot.

WIE MAN BEGINNT

Von einem Profil zu einem bedeutungsvollen Gespräch.

Jede Partei bereitet ihren eigenen Teil vor. JobVea hilft dann herauszufinden, wo ihre Anforderungen zusammentreffen.

Schritt	Bewerber	Unternehmen
1. Vorbereitung	Erstellt ein Profil mit Erfahrung, Fähigkeiten und Sprachen.	Bereitet die Stelle und die angebotenen Konditionen vor.
2. Bedingungen	Legt Gehaltsvorstellungen, Arbeitsvereinbarungen und Interesse an einem Umzug fest.	Gibt den Arbeitsort, das Gehalt, die Anforderungen und das Startdatum an.
3. Streichhölzer	Kann empfohlene Angebote und Übereinstimmungsdaten anzeigen.	Geht Übereinstimmungen durch und vergleicht Kandidaten nach Bedarf.
4. Interesse	Prüft das Stellenangebot und nimmt die Kontaktaufnahme an oder lehnt sie ab.	Zeigt Interesse an einem bestimmten Kandidaten.
5. Diskussion	Kann nach Einwilligung mit dem Unternehmen Kontakt aufnehmen.	Gibt nach Einwilligung Kontaktdaten bekannt und vereinbart die nächsten Schritte.

Kandidaten: Beginnen Sie mit Ihren Fähigkeiten und Erwartungen

Bereiten Sie Ihre Berufserfahrung, einige spezifische Kenntnisse und Ihre eigenen Erwartungen vor. Sie müssen nicht gleich wissen, zu welchem Unternehmen Sie gehen möchten. Sie müssen wissen, welche Art von Arbeit Sie in Betracht ziehen würden.

Arbeitgeber: Beginnen Sie mit einer echten offenen Stelle

Wählen Sie die Rolle aus, die Sie ausfüllen möchten. Klären Sie Ihr Budget, Ihren Arbeitsort und wichtige Fähigkeiten. Sie können dann besser sehen, was Ihnen der Spielbericht und der Vergleich bei einer bestimmten Aufgabe bringen.

> ### Gute Daten helfen beiden Seiten
> Bevor Sie die nächste Auswahl treffen, prüfen Sie, ob das Profil bzw. die Stellenanforderung aktuell ist. Geänderte Gehälter, Verfügbarkeiten oder Arbeitspläne können das Ergebnis des Vergleichs beeinflussen.

LASST UNS VERBINDEN

Welches Angebot würde Sie überzeugen?

Oder was für eine Person brauchen Sie, um ins Team zu kommen? Beginnen wir mit dem, was Ihnen wichtig ist.



Suchen Sie nach neuen Möglichkeiten für sich?

In JobVea können Sie mit einem Profil und Ihren eigenen Bedingungen beginnen. Selbst wenn Sie einen guten Job haben, können Sie sich ein interessantes Angebot anhören, wenn es für Sie sinnvoll ist.

Sie suchen Menschen für Ihr Unternehmen?

Wir begleiten Sie durch die Erstellung einer Stellenausschreibung, den Vergleich von Übereinstimmungen und den Übergang vom ersten Interesse zur Kontaktoffenlegung. Wir können eine Situation nutzen, mit der Ihr Unternehmen gerade konfrontiert ist.

SoftVea, s.r.o.

info@softvea.com

+421 940 404 737

www.jobvea.com · www.softvea.com

Ein guter Job kann immer noch Raum für ein besseres Angebot lassen.