

Recruiting Know How

Was wirklich zählt

Mit Nicole Agostini & Melanie Blaas

*Hinweis zur geschlechtergerechten Sprache: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument überwiegend das generische Maskulinum verwendet. Selbstverständlich sind damit Personen aller Geschlechter gleichermaßen gemeint.



Agenda

01

Employer Branding

02

Recruitingprozess

- a) Anforderungsprofil und Stellenanzeige
- b) Recruitingkanäle
- c) Candidate Journey

03

No Gos im Recruiting

Das **Szenario**:

- ✓ Gute Stellenanzeige
- ✓ Die richtigen Kanäle
- ✓ Schneller Prozess

.... und trotzdem: Wenige Bewerbungen, oder nur die falschen.

» **Warum?**

Die Antwort ist meistens: Eine Kombination aus mehreren Faktoren.

01

Warum sollte jemand bei uns arbeiten?

- Interessante Aufgaben
- Gehalt
- Flexibilität
- Team & Führung

02

Warum sollte jemand bei uns bleiben?

- Es betrifft nicht nur Gewinnung, sondern auch Bindung
- Falsche Versprechen erzeugen falsche Erwartungen
- Zeigt Arbeitsalltag, nicht Hochglanz

03

Was davon unterscheidet uns tatsächlich von anderen Arbeitgebern?

- Sind wir austauschbar wie jedes andere Unternehmen?
- Praxis-Check: Könnten drei Konkurrenten genau das Gleiche schreiben?

Recruiting Prozess



Die Phasen im Recruiting-Prozess

**Bedarfs-
analyse**

Recruitingkanäle

**Bewerber-
management
& Auswahl**

**Einstellung
& Onboarding**



Wen suche ich?

01

Anforderungsprofil

Ein internes Dokument, das aussagt, wen wir wirklich suchen

02

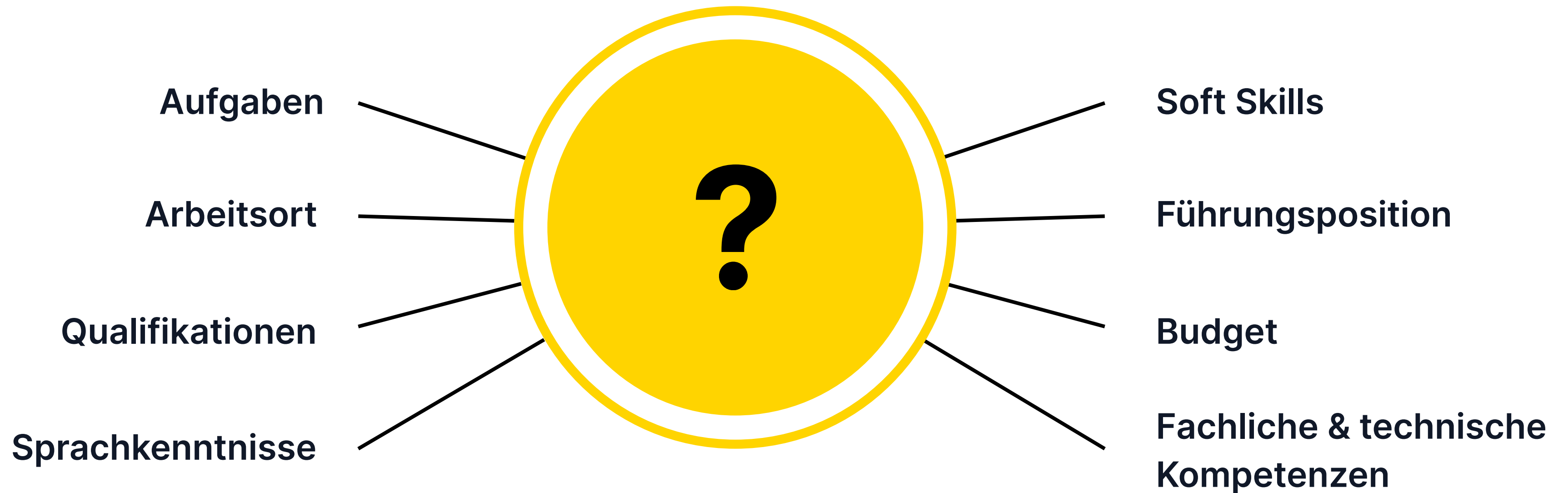
Stellenanzeige

Die Übersetzung nach außen, welche dem Kandidaten zeigt, worum es in der Stelle geht



Anforderungsprofil

Wen suchen wir wirklich?



Nicht: Wen hätten wir gerne? > Sondern: Wen brauchen wir wirklich?

Stellenanzeige

Was muss der Kandidat wissen?

Was ist das
für eine Position?

Was mache
ich konkret?

Was wird wirklich
von mir erwartet?



Was bietet mir das
Unternehmen?

Wo und in welchem
Umfang arbeite ich?

Wie kann ich
mich bewerben?

Nicht: Möglichst viele Kandidaten überzeugen!
Sondern: Den richtigen Kandidaten schnell überzeugen!

Recruiting- kanäle

Wo erreiche ich
genau diese Person?



Top 3 Fehler

01

Nur auf eine
Maßnahme
setzen

02

Vergangene gute
Bewerber nicht
mehr kontaktieren

03

Mitarbeiter-
empfehlungen
werden
unterbewertet

The background of the slide features a dark, textured surface, possibly a chessboard, with several colorful chess pawns (teal, orange, yellow, and pink) positioned at various points. Thin, glowing lines in various colors (blue, orange, yellow) radiate from the pawns, creating a network-like pattern across the dark background. The lighting is soft, highlighting the smooth, glossy surfaces of the pawns.

Grundprinzip:

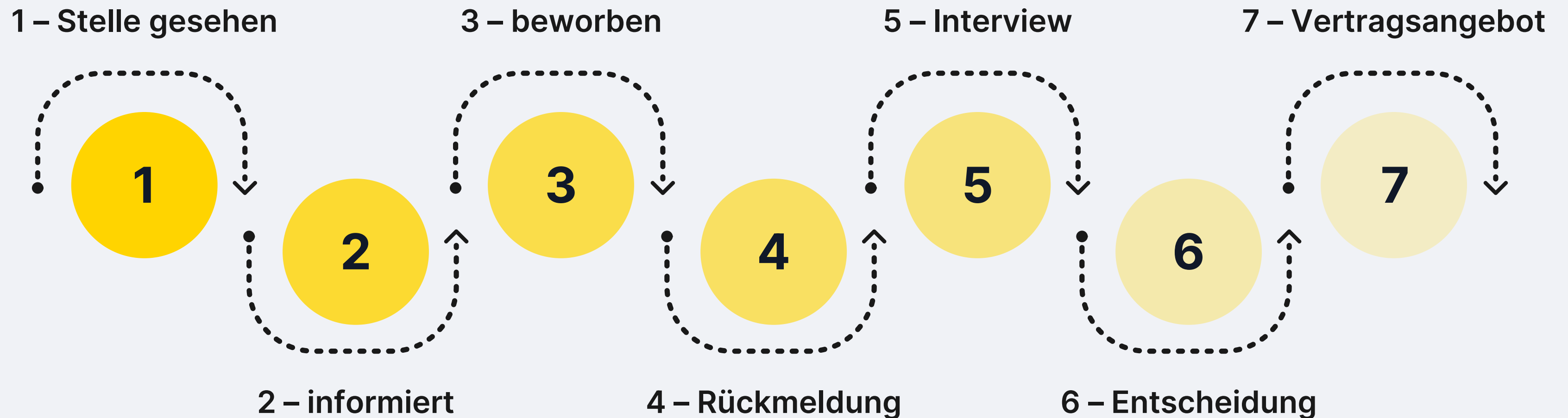
Wo bewegt sich meine Zielgruppe,
wenn sie gerade NICHT AKTIV nach Jobs sucht?

Candidate Journey



Candidate Journey

Phasen und Touchpoints aus Sicht der Bewerber



Erfolgsfaktoren



01

Sichtbarkeit

02

Einfachheit

03

Kommunikation

04

Authentizität

No Gos im Recruiting



01

Nicht wissen, wen man
eigentlich sucht

02

Die Anforderungen sind
eine Wunschliste

03

Kein klares Budget
für die Stelle

04

Arbeitgeberrealität, die
nicht echt ist

05

Keine klaren
Stellenanzeigen

06

Keine Rückmeldung geben

07

Keinen klaren Prozess

08

Gefühl vermitteln, eine
Nummer zu sein

09

Unangebrachte Fragen
stellen

Was ihr morgen **ändern** könntet

01

Stellenanzeige
prüfen

02

Arbeitgeber-
versprechen
prüfen

03

Optimierungsbedarf
des
Recrutingprozesses

Schlussbotschaft

Employer Branding, Recruitingprozess, Recruitingkanäle, Candidate Journey...



Warum

bekomme ich nicht die
passenden Kandidaten?



Es gibt keinen Zauberspruch -
Alle Schritte zusammen ergeben
das beste Ergebnis



DANKE

FÜRS ZUHÖREN!