5 einfache Ideen für wirklich erfolgreiches Recruiting

**Header-Foto-Vorschlag:** <https://de.123rf.com/photo_42831786_business-konzept-der-personalbeschaffung.html>

**Alt-Tag IMG:** 5 einfache Ideen für wirklich erfolgreiches Recruiting / auf dem Foto: Eine Grafik veranschaulicht, wie die Personalbeschaffung arbeitet.

**Page-Title:**

5 einfache Ideen für wirklich erfolgreiches Recruiting | OTTO Office Blog

**Meta-Description:**

Recruiting ist für viele Unternehmen eine große Herausforderung. Wir zeigen, dass es nicht immer außergewöhnliche Maßnahmen sein müssen, die Talente überzeugen. Denken Sie einfach!

Der Fachkräftemangel stellt viele Unternehmen vor große Herausforderungen. Wer qualifiziertes Personal finden möchte, kann sich nicht mehr allein auf den althergebrachten Recruiting-Prozess per Stellenanzeigen verlassen. Neue Ideen sind gefragt. Erfolgversprechende Recruiting-Strategien müssen nicht immer kompliziert und teuer sein.

Hier stellen wir Ihnen fünf einfache Lösungen vor, die Sie mit geringem Aufwand umsetzen können.

**Der Recruiting-Prozess**

Recruiting bedeutet nichts anderes als Personalbeschaffung. Das Ziel ist es, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter für das Unternehmen zu finden. Der übliche Recruiting-Prozess besteht aus den folgenden Schritten:

- Analyse des Anforderungsprofils

- Stellenausschreibungen veröffentlichen

- Vorauswahl der Bewerber

- Bewerbungsgespräch und Tests zur finalen Bewerberauswahl

- Vertragsunterzeichnung und Onboarding

**Aktuelle Herausforderungen in der Personalbeschaffung**

Klassische Stellenausschreibungen allein reichen nicht mehr aus, um geeignete Bewerber zu finden. Der Fachkräftemangel ist in zahlreichen Branchen spürbar. Insbesondere hoch qualifizierte Talente sind hart umkämpft. Junge Fachkräfte erwarten heute viel: nicht nur ein angemessenes Gehalt, sondern auch eine gute Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeitmodelle, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie Aufstiegschancen.

Hinzu kommt, dass durch die digitale Transformation der Arbeitswelt neuartige Jobprofile und Rollen entstehen, für die vollkommen neue Qualifikationen gefragt sind. Entsprechend müssen Unternehmen ihre Anforderungsprofile anpassen.

Auch etablierte Rollen verändern sich. Starre Hierarchien brechen auf, althergebrachte Aufgaben fallen weg, neue kommen hinzu. Das erfordert hohe Flexibilität, sowohl von den Bewerbern als auch von den Unternehmen.

**Mit einfachen Lösungen die idealen Kandidaten für offene Stellen finden**

Wollen Unternehmen geeignete Kandidaten auf sich aufmerksam machen, müssen sie kreativ werden. Dabei führen aber nicht nur aufwendige und teure Strategien zum Erfolg. Oft reicht es schon, den Recruiting-Prozess durch kleine Veränderungen zu optimieren. Fünf solcher Möglichkeiten stellen wir Ihnen hier vor.

**1. Auf internes Recruiting setzen**

Das Gute liegt oft ganz nah - und die besten Bewerber für eine offene Stelle finden sich im eigenen Unternehmen. Das interne Recruiting wird in vielen Betrieben eher stiefmütterlich behandelt. Viele Arbeitgeber kennen ihre Beschäftigten einfach nicht gut genug, um ihr Talent richtig einschätzen zu können.

Das sollte sich ändern, denn internes Recruiting bietet viele Vorteile. Die Mitarbeiter sind bereits mit den Strukturen und Arbeitsabläufen im Unternehmen vertraut, das Onboarding nimmt weniger Zeit in Anspruch, der Bewerbungsprozess verkürzt sich und ist dadurch weniger kostenintensiv. Zugleich stärkt das interne Recruiting die Mitarbeiterbindung.

**2. Stellenanzeigen überarbeiten**

Die große Konkurrenz im Kampf um die besten Mitarbeiter erfordert, dass auch Unternehmen sich bei ihren potenziellen neuen Beschäftigten bewerben. Von den typischen Stellenanzeigen fühlen sich junge Talente heute kaum noch angesprochen. Unternehmen sollten daher überlegen, wie sie ihre Stelleninserate modern aufbereiten können. Das gelingt zum Beispiel durch eine lockere Ansprache, die aber nicht zu anbiedernd wirken sollte, durch attraktive und auffällige Designs, Fotos und Videos.

Die Inserate sollten auch klar herausstellen, welche Benefits die Stelle in Ihrem Unternehmen von der Konkurrenz abheben. Dabei kann es sich zum Beispiel um interne Fortbildungen handeln, spezielle Arbeitszeitmodelle, die unternehmenseigene Kinderbetreuung oder andere nicht monetäre Vorzüge.

**3. Mobile Recruiting**

Eine Karriere-Website gehört heute für die meisten Unternehmen zum Standard. Das Angebot ermöglicht es Bewerbern nicht nur, sich direkt online zu bewerben, sie können sich auch über den Arbeitgeber informieren. Im besten Fall stellen sich Führungskräfte und Mitarbeiter durch kurze Texte oder Videos vor. Das wirkt nahbar und erlaubt einen persönlicheren Einblick ins Unternehmen.

Neben einer Karriere-Website lohnt sich auch der Einsatz mobiler Recruiting-Tools. Laut einer Studie der Online-Jobbörse Monster aus dem Jahr 2022 möchte sich gerne jeder Dritte Jobsuchende per Smartphone über Stellenausschreibungen informieren und bewerben. Betriebe sind daher gut beraten, ihre Karriere-Websites für mobile Geräte zu optimieren.

Von Vorteil ist es, wenn Bewerber ihre Kontakt- und Lebenslaufdaten direkt aus sozialen Netzwerken wie Xing oder LinkedIn auf die Karriere-Website überspielen können. Weiterhin können Unternehmen Bewerbern einen QR-Code anbieten, der sie zu einem automatisierten Interview über WhatsApp führt.

Derartige standardisierte Interviews lassen sich mit Chat-Bots einfach umsetzen. Die Antworten der Bewerber können anschließend automatisch gerankt werden. Das erleichtert die Vorauswahl.

**4. Bewerbungsprozess vereinfachen**

Mobile Recruiting vereinfacht bereits den Bewerbungsprozess und baut Einstiegshürden ab. Auch der klassische Weg der Bewerbung per Post oder E-Mail sollte so einfach wie möglich gehalten werden. Überlegen Sie zum Beispiel, ob Sie wirklich noch ein Anschreiben von den Kandidaten benötigen. Die wichtigsten Informationen zu Qualifikationen und Ausbildung stehen im Lebenslauf.

Ob die Chemie stimmt, findet man im Bewerbungsgespräch heraus. Genauso, ob die Bewerber die passenden sozialen Kompetenzen für die Stelle mitbringen. Warum also nicht auf das Anschreiben verzichten? Durch ein vereinfachtes Bewerbungsverfahren lassen sich meist mehr Kandidaten erreichen.

**5. Talentpool anlegen**

Ein Bewerber bringt hervorragende Qualifikationen mit, passt aber nicht genau zur aktuell ausgeschriebenen Position? Oder haben Sie interessierte Initiativbewerbungen erhalten, aber gerade keine Stelle frei?

Nutzen Sie diese Möglichkeiten, um einen Talentpool anzulegen. Große Unternehmen setzen schon lange auf diese Strategie. Müssen schnell neue Positionen besetzt werden, findet sich im Talent Pool vielleicht der geeignete Kandidat - und Sie können den Bewerbungsprozess enorm abkürzen.