

Sieben Recruiting Fehler

Übersicht

- „08-15“ Stellenausschreibung
- Zu lange Wartezeiten für Bewerber
- Verwässerung der Kernanforderungen
- Unstrukturierte Bewerbungsgespräche
- Unzureichende Analyse der Soft Skills
- unterschätztes Onboarding
- Fehlende Nutzung von Stärkenprofilen

Vorwort

Stärkenblick & Recruiting - eine unschlagbare Kombination

Als Businesscoach und Stärkentrainer beschäftige ich mich regelmäßig mit den beruflichen Neuausrichtungen von Menschen. Somit studiere ich immer wieder Stellenausschreibungen aus ganz unterschiedlichen Branchen und Berufsfeldern.

In diesem Zusammenhang fällt mir auf, dass sich viele Stellenanzeigen inhaltlich decken, wenig unterscheiden und die passenden Bewerber oftmals gar nicht ansprechen.

So unterstütze ich in zwei unterschiedlichen Welten wovon beide Seiten profitieren.

Diese Übersicht fasst die sieben typischsten Fehler zusammen, die mir in meiner Arbeit als Businesscoach am häufigsten begegnen. Gleichwohl habe ich mich darauf spezialisiert, genau bei diesen Punkten anzusetzen. Meine Maßnahmen beinhalten einen stärkenorientierten Ansatz, der deinen Recruiting Prozess enorm aufwertet und damit die Teamentwicklung bereichert.

1.

„08-15“ Stellenausschreibung

Viele Stellenausschreibungen konzentrieren sich oft mehr auf die Anforderungen der Position als auf die Persönlichkeiten und Potenziale der Bewerber. Dadurch bleiben mögliche Talente unentdeckt oder fühlen sich nicht angesprochen.

Lösung: Durch einen stärkenorientierten Ansatz in deinen Stellenausschreibungen kannst du die Persönlichkeiten und Potenziale der Bewerber in den Vordergrund stellen. Klare und gezielte Formulierungen der Bedürfnisse helfen dabei, die richtigen Kandidaten anzuziehen, die nicht nur fachlich qualifiziert sind, sondern auch optimal zur Unternehmenskultur passen. So schaffst du eine Win-Win-Situation für Bewerber und Unternehmen.

2.

Zu lange Wartezeiten für Bewerber

Lange Wartezeiten im Bewerbungsprozess können potenzielle Kandidaten abschrecken und zu Frustration führen. Oftmals verlieren Unternehmen dadurch qualifizierte Bewerber an die Konkurrenz.

Lösung: Ein effizienter Bewerbungsprozess ist entscheidend, um Bewerber nicht zu verlieren. Sorgen Sie für zeitnahe Rückmeldungen und halten Sie vereinbarte Termine verlässlich ein. Nutzen Sie direkte Kommunikationswege für schnelle Absprachen und Terminvereinbarungen. Durch klare und prompte Reaktionen verbessern Sie die Bewerbererfahrung signifikant und erhöhen die Chance auf qualifizierte Neueinstellungen.

3.

Verwässerung der Kernanforderungen

Eine Überfülle an weniger relevanten Anforderungen in Stellenanzeigen führt dazu, dass die wesentlichen Anforderungen an die Position in den Hintergrund geraten. Dies kann dazu führen, dass potenziell geeignete Bewerber sich nicht bewerben.

Lösung:

Beschränke dich auf die wesentlichen Kernanforderungen für die Stelle und betone die spezifischen Stärken und Bedürfnisse, die für die erfolgreiche Bewältigung der Aufgaben entscheidend sind. Definiere klar und präzise, welche Stärken und Kompetenzen der ideale Kandidat mitbringen sollte, um die Anforderungen der Position optimal zu erfüllen. Dies hilft dabei, den Fokus der Stellenanzeige zu schärfen und sicherzustellen, dass potenzielle Kandidaten die relevanten Aspekte erkennen und sich gezielt bewerben können.

4.

Unstrukturiertes Bewerbungsgespräch

Ein oberflächliches Bewerbungsgespräch kann dazu führen, dass wichtige Aspekte übersehen werden und die Vergleichbarkeit der Kandidaten erschwert wird.

Lösung:

Bereite dich gründlich auf jedes Bewerbungsgespräch vor und entwickle einen strukturierten Leitfaden, der sich auf die drei wichtigsten Kriterien für die Position konzentriert. Stelle sicher, dass alle Kandidaten nach dem gleichen Schema befragt werden, während du gleichzeitig die Gesprächsführung individuell anpasst. Tiefgehende Fragen zu fachlichen Qualifikationen und Softskills ermöglichen es dir, ein umfassendes Bild von jedem Bewerber zu erhalten und fundierte Entscheidungen zu treffen.

5.

Unzureichende Analyse der Softskills

Fachliche Fähigkeiten sind wichtig, aber die passenden Softskills aus den Bereichen Kopf-, Umsetzungs- oder Herzstärken sind entscheidend für die langfristige erfolgreiche Zusammenarbeit mit neuen Mitarbeitern. Jedoch werden diese oft nicht ausreichend analysiert oder berücksichtigt.

Lösung:

Integriere eine strukturierte Bewertung der Softskills in deinen Auswahlprozess. Nutze dazu Stärken- oder Persönlichkeitstests, um die sozialen und emotionalen Kompetenzen der Bewerber systematisch zu bewerten. Durch diese Analyse kannst du Kandidaten identifizieren, die nicht nur fachlich qualifiziert sind, sondern auch die richtigen Softskills mitbringen, um erfolgreich im Team zu arbeiten und langfristig zum Unternehmenserfolg beizutragen.

6.

Unterschätztes Onboarding

Ein unzureichendes Onboarding führt zu schneller emotionaler Ernüchterung nach dem Jobstart. Neue Mitarbeiter fühlen sich nicht richtig integriert und haben Schwierigkeiten, ihre volle Leistung zu entfalten. Dies kann zu Kündigungen des neuen Mitarbeiters sowie bestehender Mitarbeitern führen.

Lösung:

Ein durchdachtes Onboarding-Programm ist essenziell, um neuen Mitarbeitern den Einstieg zu erleichtern. Unterstütze sie dabei, sich schnell in das Team und die Unternehmenskultur einzufinden. Ein individuelles Stärkencoaching kann dazu beitragen, die Potenziale der neuen Mitarbeiter von Anfang an optimal zu nutzen und ihre Integration zu fördern.

7.

Fehlende Nutzung von Stärkenprofilen

Viele Unternehmen übersehen die Bedeutung eines stärkenorientierten Ansatzes im Recruiting-Prozess. Ohne diesen Ansatz kann es leicht passieren, dass die Stärken und Potenziale der Kandidaten nicht richtig erkannt und genutzt werden. Dies führt oft zu Fehlbesetzungen und dem Verlust von besser geeigneten Kandidaten, die durch das Raster fallen.

Lösung:

Integriere den stärkenorientierten Ansatz in deinen gesamten Recruiting-Prozess. Identifiziere die spezifischen Stärken und Bedürfnisse der Kandidaten und passe die Stellenausschreibungen entsprechend an. Dies hilft, die richtigen Talente anzuziehen, die nicht nur die fachlichen Anforderungen erfüllen, sondern auch kulturell ins Unternehmen passen. Durch diese Methode wird die Wahrscheinlichkeit von Fehlbesetzungen reduziert und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht. Darüber hinaus wird die Teamentwicklung gefördert, da neue Mitarbeiter ihre Stärken besser einbringen können.



Fazit

In der heutigen wettbewerbsintensiven Arbeitswelt reicht es nicht mehr aus, einfach nur Stellenausschreibungen zu veröffentlichen und auf Bewerbungen zu warten. Die besten Talente sind bereits berufstätig und oft nicht aktiv auf Jobsuche. Ein erfolgreicher Recruiting-Prozess muss daher proaktiv und durchdacht sein, um die richtigen Kandidaten anzuziehen und langfristig im Unternehmen zu halten.

Ein wesentlicher Faktor dabei ist die Klarheit und Attraktivität der Stellenausschreibungen. Diese sollten nicht nur die fachlichen Anforderungen, sondern auch die kulturellen und persönlichen Stärken, die für die Position relevant sind, hervorheben. Ebenso entscheidend ist die Geschwindigkeit und Effizienz des Bewerbungsprozesses. Lange Wartezeiten und fehlende Kommunikation können qualifizierte Bewerber abschrecken.

Zu viele unwichtige Anforderungen können die wirklich relevanten Qualifikationen verdecken und passende Bewerber entmutigen. Eine gründliche Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche und eine systematische Analyse der Softskills sind weitere Schlüsselemente, um Fehlbesetzungen zu vermeiden und die besten Kandidaten auszuwählen.

Der Onboarding-Prozess wird oft unterschätzt, obwohl er entscheidend dafür ist, wie schnell und effektiv neue Mitarbeiter ihre Rolle finden und ihre Potenziale entfalten können. Ein individuell zugeschnittenes Stärkencoaching kann hier enorm unterstützen.

Die Nutzung von Stärkenprofilen im gesamten Recruiting-Prozess ist ein Schlüssel, um nicht nur die besten Talente zu gewinnen, sondern auch die Teamentwicklung zu fördern und eine positive Unternehmenskultur zu stärken. Ein stärkenorientierter Ansatz hilft, Fehlbesetzungen zu vermeiden und geeignete Kandidaten, die optimal ins Team passen, zu identifizieren.

Durch die Vermeidung dieser häufigen Fehler und die Implementierung eines strukturierten und stärkenorientierten Ansatzes im Recruiting-Prozess kannst du sicherstellen, dass dein Unternehmen die besten Talente anzieht und langfristig erfolgreich integriert. Für weiterführende Unterstützung stehe ich dir jederzeit zur Verfügung.

Mit den sieben beschriebenen Fehlern und Lösungen können Sie Ihr Recruiting revolutionieren. Präzise Stellenausschreibungen, schnelle Bewerbungsprozesse und eine gezielte Softskills-Analyse bilden die Grundlage für erfolgreiche Einstellungen. Denken Sie daran: Ein starkes Onboarding und der Fokus auf Stärkenprofile sind entscheidend für die Zufriedenheit Ihrer neuen Mitarbeiter.

Machen Sie den Unterschied: Optimieren Sie Ihr Recruiting und erleben Sie, wie der Erfolg Ihres Teams wächst.



**Psychologischer Berater,
Businesscoach &
Stärkentrainer**

Ralf Nuppenau, Stärkenblick
Hanauer Landstr. 328-330, 60314 Frankfurt

RN@staerkenblick.de / +49(0) 1511 2726939

www.staerkenblick.de