

# Perfect Match

## 5 Erfolgsfaktoren für das Personal Recruiting

*Der Fachkräftemangel und sinkende Bewerberzahlen machen es vielen Unternehmen schwer, die passenden Mitarbeiter und Spezialisten für ihre IT-Projekte zu finden. Selbst Top-Unternehmen müssen heute darum kämpfen, die besten Fachkräfte für sich zu aktivieren. Wir vermitteln im Rahmen unserer Personaldienstleistungen seit langem passende IT-Experten in Kundenprojekte und möchten unsere Erfolgsfaktoren hier mit Ihnen teilen.*

Die Wünsche qualifizierter Bewerber an ihre Jobs sind heute genau so vielfältig wie die fachliche Expertise, die sie mitbringen: Flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit von Home Office, Kinderbetreuung oder auch Hunde am Arbeitsplatz gehören mittlerweile ebenso zu einem Bewerber-Profil wie die fachliche Qualifikation, Vergütungswünsche oder Entwicklungsziele. Diesen Wandel gilt es zu erkennen und im Auswahlprozess zu berücksichtigen.

### 1. Kommunizieren auf Augenhöhe

Qualifizierte Bewerber sind keine Bittsteller – begegnen Sie daher den Menschen, die vielleicht bei Ihnen arbeiten möchten, immer auf Augenhöhe. Kommunizieren Sie im gesamten Bewerbungs- und Auswahlprozess wertschätzend und persönlich. Vermitteln Sie authentisch, wer sie sind und wie sie arbeiten. Zeigen Sie, dass Sie das Bewerberprofil kennen und warum Sie Interesse haben.

### 2. Den Bewerbungsprozess einfach machen

Manche Unternehmen arbeiten immer noch mit starren Datenbanken, in die Bewerber Lebenslauf und Motivations schreiben umständlich manuell eingeben müssen. Da vergeht manchen, gerade hoch qualifizierten Interessenten schon mal die Lust. Halten Sie daher den Kanal für (Initiativ-)Bewerbungen möglichst einfach – zum Beispiel, indem Sie das Hochladen von Bewerbungsdokumenten in verschiedenen Formaten (PDF, Word, JPG etc.) ermöglichen.

### 3. Bewerbungen zügig bearbeiten

Sorgen Sie auch dafür, dass der Bewerbungsprozess sich nicht unnötig hinzieht – als Daumengröße hat sich folgendes Timing bewährt: Für die Beschäftigung von Freelancern müsste etwa eine Woche ausreichen. Bei Festanstellungen sollte der Prozess innerhalb eines Monats über die Bühne gehen – ggf. mit einem Zuschlag von einer Woche, falls die Vertragsverhandlungen etwas mehr Zeit brauchen.

### 4. Flexibilität und Perspektiven bieten

Gerade qualifizierte Bewerber haben oft eigene, ganz konkrete Vorstellungen davon, wie sie arbeiten und sich in Ihr Unternehmen einbringen möchten. Seien Sie flexibel in Sachen Arbeitszeit, Home Office, Haustiere oder Kinderbetreuung und finden Sie gemeinsam heraus, wo und wie sich potenzielle Mitarbeiter bei Ihnen am besten selbst verwirklichen können. Das schafft beste Voraussetzung für Motivation und Leistungsbereitschaft.

### 5. Werden Sie eine Arbeitgeber-Marke

Machen Sie aus Ihrem Werben um exzellente Mitarbeiter ein dauerhaftes Engagement. Ein guter Team-Spirit im Unternehmen trägt und unterstützt: Er beflügelt nicht nur die tägliche Arbeit aller, sondern wirkt oft auch ansteckend, inspirierend und überzeugend auf Bewerber. Laden Sie Ihre Mitarbeiter ein, Sie als Arbeitgeber auf Portalen wie kununu zu bewerten, so dass Ihre Qualitäten durch einen guten Score belegbar werden. Lassen Sie Ihre Kollegen außerdem durch Programme wie „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ für sich sprechen und bleiben Sie mit ausgeschiedenen Mitarbeitern in Kontakt.

Damit Mitarbeiter Ihrem Unternehmen über die Einstellung hinaus auch langfristig verbunden bleiben, gilt es, immer wieder gemeinsam zu überprüfen, wie Ziele, Einsatzbereiche, Arbeitsbedingungen und Vergütung gut und flexibel aufeinander abgestimmt werden können. Eine klare strategische Ausrichtung des Unternehmens hilft dabei. Darüber hinaus sorgen professionelle Führung, Entscheidungstransparenz und sensibles Vorgehen bei Beförderungen dafür, dass Mitarbeiter gern miteinander und für Sie tätig sind.

#### Kontakt:

**becon GmbH**  
Hauptstraße 8b  
82008 Unterhaching

T.: +49 89 608668-0  
info@becon.de

[www.becon.de](http://www.becon.de)  
[www.OpenCelium.io](http://www.OpenCelium.io)

