

Mehr Erfolg im Recruiting!  
5 Maßnahmen die Sie noch heute  
ergreifen müssen um Ihren Erfolg in  
Mitarbeitergewinnung und  
Mitarbeiterbindung deutlich zu  
erhöhen.

# Einleitung

Die Suche nach Personal nimmt immer mehr verzweifelte Züge an.

Wenn man einmal absieht von falschen Suchkanälen, einem ungenügenden Employer Branding und kritischer Employee Experience (EX) bereits im Bewerbungsprozess sind es oft nur einige wenige Aspekte, die dem Recruiting-Erfolg entgegenstehen. Deswegen sollten Sie auf die folgenden fünf Themen besonders achten.

# 1. Aufgaben - & Anforderungsklarheit

Welche Informationen stellen Sie Ihren Bewerbern (m/w/d) zur Verfügung, wenn es um die Stelle bzw. die Veränderungen der Stellenanforderungen in der Zukunft geht?

Vertrauen Sie weiter auf aufgabengeprägte und oft überalterte Stellenbeschreibungen ohne Anforderungsklarheit und Perspektiven, dafür aber mit jeder Menge Berichtspflichten? Machen Sie es besser und betonen Sie statt Aufgaben die interessanten „Anforderungen und Erfolgsfaktoren der Stelle“.

## 2. Klare Karriere-Perspektiven

Scheut sich Ihr Haus immer noch davor, Bewerbern klare nachvollziehbare Chancen und Perspektiven in der Stelle und über die Stelle aufzuzeigen und das Thema „Karriere“ sowie „job-enrichment“ aktiv in den Mittelpunkt zu stellen?

Lassen Sie das nicht zu! Zeigen Sie Karrieremöglichkeiten incl. der job-enrichment-Perspektiven aktiv auf. Und betonen Sie agile Entwicklungswege statt starrer Berichtspflichten.

### 3. Nachvollziehbare Gehaltskorridore

Gehalt ist ein sensibles Thema. Grund genug für Unternehmen mit Bewerbern lieber nicht über Vergütungskorridore zu sprechen. Dabei ist die Perspektive oft wichtiger als das aktuelle Gehalt und kann Ihnen helfen bares Geld zu sparen!

Insbesondere für tariflich nicht gebundene Unternehmen ist dies eine Herausforderung. Und für tariflich gebundene Unternehmen steht der Transparenz leider zu oft eine als ungerecht empfundene Eingruppierungspraxis entgegen.

## 4. **Bessere Leistungsgerechtigkeit**

Auch Ihr Unternehmen benötigt Menschen, die Ihre Stellen mit Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit ausfüllen und Herausforderungen aktiv annehmen.

Leistungsträger erwarten dafür, dass Ihre Leistungsbeiträge positiv gewürdigt werden. Vom Einzelnen, vom Team, von der Führungskraft und unterstützt durch moderne und agile Feedbackinstrumente (vgl. [www.friendly-feedback.com](http://www.friendly-feedback.com)) statt über überalterte Feedbackbögen.

## 5. Mehr Long Term

Perspektive geben heißt aktiv Long-Term zu denken. Viele Unternehmen verstehen dies zu wenig. Und eine Perspektive kann sich in Karrieren, in Gehaltsbändern oder auch in sonst. Long-Term-Angeboten (LTI) ausdrücken.

Fakt ist, dass Long-Term-Modelle (bar und unbar) sehr einfach ausgestaltet werden können, viele Unternehmen aber vor einer „einseitigen Verpflichtung“ zurückschrecken. Zu Unrecht, wie wir meinen!



Fragen oder Anregungen:  
[friedrich.fratschner@baumgartner.de](mailto:friedrich.fratschner@baumgartner.de)

