

RECRUITING-CHECKLISTE

01 / SOURCING

Ein Suchauftrag, mit dem Sie wirklich suchen können.

Eine lange Wunschliste macht die Suche selten präziser. Halten Sie mit Kunde oder Fachbereich fest, welche Aufgaben die Person übernehmen soll und welche Erfahrung dafür tatsächlich nötig ist. Trennen Sie unverzichtbare Anforderungen von Fähigkeiten, die sich entwickeln lassen.

☐ Welche drei Aufgaben muss die Person nach dem Einstieg selbstständig übernehmen?

☐ Welche Anforderungen sind unverzichtbar - und warum?

☐ Welche verwandten Rollen oder Erfahrungen kommen ebenfalls infrage?

☐ Was steht zu Arbeitsort, Arbeitsmodell, Gehalt und Starttermin bereits fest?

☐ Wer prüft die erste Shortlist, und wann holen wir Feedback ein?

FÜR IHREN NÄCHSTEN SCHRITT

Das Ergebnis ist ein gemeinsamer Suchauftrag: Muss-Kriterien, Spielräume und offene Fragen. Prüfen Sie erste Profile früh mit Ihrem Auftraggeber. So können Sie den Suchauftrag gezielt schärfen, bevor Sie viele weitere Profile sichten.

Ihre offene Stelle in Work besprechen: mission-work.de/demo

RECRUITING-CHECKLISTE

02 / SOCIAL RECRUITING

Eine Anzeige braucht einen guten Grund zum Wechseln.

Eine Fachkraft im Feed sucht vielleicht gerade keinen neuen Job. Machen Sie deshalb konkret, was an der Aufgabe und am Arbeitsalltag attraktiv ist. Verwenden Sie nachvollziehbare Angaben und Motive, die zum Arbeitgeber passen. Entscheidend ist auch, wie es nach dem Klick weitergeht.

☐ Welche Fachkräfte möchten wir erreichen, und in welcher Region?

☐ Welcher konkrete Vorteil macht einen Wechsel für diese Zielgruppe interessant?

☐ Welche Bilder zeigen die Arbeit oder das Team glaubwürdig?

☐ Welche wenigen Fragen brauchen wir vor einem ersten Gespräch?

☐ Wer prüft neue Bewerbungen, und wie schnell nehmen wir Kontakt auf?

FÜR IHREN NÄCHSTEN SCHRITT

Betrachten Sie Anzeige und Bewerbung als einen Ablauf. Bewerten Sie eine Kampagne nicht nur anhand von Klicks: Halten Sie fest, welche Bewerbungen fachlich passen und aus welchen tatsächlich Gespräche entstehen.

Ihre offene Stelle in Work besprechen: mission-work.de/demo

03 / ATS & ZUSAMMENARBEIT

Gutes Feedback macht den nächsten Schritt klar.

Ein Lebenslauf allein erklärt selten, warum Sie eine Person empfehlen. Stellen Sie die Passung zur Aufgabe kurz dar und benennen Sie offene Punkte. Bitten Sie um Rückmeldung zu konkreten Kriterien. So lässt sich sowohl die Kandidatenauswahl als auch der nächste Suchlauf verbessern.

☐ Welche Anforderungen erfüllt die Person nach bisherigem Kenntnisstand?

☐ Was müssen wir im Gespräch noch klären?

☐ Sind Interesse und Verfügbarkeit für die Vorstellung geklärt?

☐ Wer entscheidet mit, und bis wann benötigen wir Rückmeldung?

☐ Was ist der nächste Schritt, und wer übernimmt ihn?

FÜR IHREN NÄCHSTEN SCHRITT

Halten Sie Feedback direkt an der Vorstellung fest. Aus einer Rückmeldung sollte entweder ein Gespräch, eine begründete Entscheidung oder eine Anpassung des Suchauftrags entstehen - jeweils mit einer verantwortlichen Person.

Ihre offene Stelle in Work besprechen: mission-work.de/demo