

## RECRUITING-CHECKLISTE

### KANDIDATENSUCHE

- Ihre Stellenausschreibung ist leicht verständlich und eindeutig formuliert.
- Ihre Stellenausschreibung ist aktuell und enthält alle wichtigen Anforderungen.
- Ihre Stellenausschreibung hat einen verständlichen Titel und spricht die richtigen Kandidaten an.
- Ihre Stellenausschreibung ist in einschlägigen Kanälen verbreitet (Homepage, Soziale Netzwerke, Jobbörsen, sonstige Karriereseiten etc.).
- Die Kandidaten können leicht auf der Homepage auf weitere Informationen zum Unternehmen und zu den Ansprechpartnern zugreifen.
- Die Qualität und Quantität der Kandidaten entsprechen den Erwartungen.
- Die Personalabteilung trifft eine zufriedenstellende Vorauswahl.
- In das Auswahlverfahren ist auch das zukünftige Arbeits-Team involviert, sofern nötig.
- Wir müssen auf externe Partner zurückgreifen.

### BEWERBUNGS- UND EINSTELLUNGSPROZESS

- Im ersten Schritt fordern Sie nur den Lebenslauf und die wichtigsten Abschlusszeugnisse an.
- Sie arbeiten eng mit der Personalabteilung zusammen, um optimale Ergebnisse zu erzielen.
- Erstgespräche erfolgen per Telefon oder Videochat statt.
- Die Anzahl der Gespräche ist genau richtig dosiert, um sich ein Bild vom Kandidaten zu machen.
- Die Kandidaten führen keine Gespräche mit diversen Entscheidern, die den Prozess unnötig verzögern. Nötigenfalls holen Sie alle Entscheider an einen Tisch, so dass alle direkt zusammen entscheiden können.
- Sie informieren die Kandidaten ausführlich über ihre Unternehmensvorteile.

- Zwischen Bewerbungseingang und einer Rückmeldung vergehen nicht mehr als zwei Wochen.
- Die Kandidaten werden zeitnah über den Stand ihrer Bewerbung informiert und wissen, wann sie mit einer Entscheidung rechnen können.
- Zwischen Erstgespräch und Einstellung sollten nach Möglichkeit maximal 4 - 6 Wochen liegen, ansonsten muss der Ablaufprozess neu organisiert werden.

## FINALISIERUNG

- An der finalen Entscheidung nehmen nur vorher festgelegte Personen teil.
- Zum Entscheidungszeitpunkt sind alle Parteien verfügbar.
- Über die Auswahlkriterien sind sich alle einig.
- Die Vergleichbarkeit der Kandidaten ist im Entscheidungs-Prozess gegeben.
- Fehlende Fachkompetenzen können bei einem guten Kandidaten ohne Komplikationen nachgeschult werden.
- Bei der Entscheidung berücksichtigen wir auch soziale Kompetenzen.
- Das Gehaltspaket stimmt mit dem Markt und den Anforderungen an die Stelle überein.
- Wir bieten weitere interessante Benefits, um die Kandidaten für uns zu gewinnen.
- Wir haben interne Zwischenlösungen, falls sich die Einstellung des Wunschkandidaten durch z. B. verlängerte Kündigungsfristen verzögert.
  
- Gibt es Verbesserungen für die Zukunft, falls der Recruiting-Prozess nicht optimal abgelaufen ist.

Welche Verbesserungen?