



**Eine bessere Recruitingstrategie
führt zu einer besseren
Candidate Experience**

Zusammenfassung

Jobsuchende sind inzwischen zunehmend wählerisch. Sie können höhere Gehälter, bessere Leistungen, flexiblere Arbeitsmodelle und eine Arbeitsumgebung aushandeln, in der Wert auf ihr Wohlbefinden gelegt wird.

Remote-Arbeit hat sich inzwischen etabliert und Arbeitgeber müssen nach Möglichkeiten suchen, um zu zeigen, dass ihnen die psychische Gesundheit und die Aufstiegschancen für Remote-Beschäftigte ein Anliegen sind. Menschen mit Behinderung zu ermutigen, sich auf Stellen zu bewerben, wird Unternehmen weiterhin nachhaltig verändern.

Dabei kommt es entscheidend auf die Inhalte Ihrer Stellenanzeigen und deren Formulierung an. Unabhängig davon, wen Sie einstellen: Gehaltstransparenz ist ein wichtiger Faktor und ihre Umsetzung wird eine kontinuierliche Aufgabe sein – die Mühe wird sich jedoch auszahlen. Unternehmen, die die in diesem Leitfaden beschriebenen strategischen Änderungen vornehmen, werden auf einem zunehmend umkämpften und selektiven Arbeitsmarkt erfolgreich sein.

Vermeiden Sie diese Fehler bei der Schaltung von Stellenanzeigen, um Ihren Talentpool zu erweitern

Bestimmte Fehler können dazu führen, dass Sie Ihren Talentpool einschränken und Ihre Bemühungen um einen vielfältigen und inklusiven Arbeitsplatz schwächen. Hier finden Sie einige Tipps, wie Sie Ihre Stellenanzeigen optimieren können, um Hürden bei der Jobsuche abzubauen, mehr Talente zu erreichen und Ihre Recruitingergebnisse zu verbessern.



Fehler 1: Eine zu lange Liste an gewünschten Kompetenzen und Qualifikationen

Stellenanzeigen mit vielen gewünschten Kompetenzen und Qualifikationen halten viele Kandidat*innen davon ab, sich zu bewerben. Vor allem Frauen bewerben sich seltener auf eine Stelle, wenn sie nicht alle Anforderungen erfüllen.

Fehler 2: Fokus auf Berufserfahrung statt Kompetenzen

Konzentrieren Sie sich darauf, die Qualität der Leistungen und Kompetenzen von Bewerber*innen zu messen anstatt die Zeit, die sie in einem Job gearbeitet haben. Berücksichtigen Sie alle besonderen Qualifikationen, Kriterien oder Fähigkeiten für Erfolg in der jeweiligen Position und richten Sie Ihr Recruiting gezielt darauf aus.

Fehler 3: Willkürliche Anforderungen für Abschlüsse

Anforderungen für Abschlüsse stellen eine große Hürde für Jobsuchende dar, die zwar Berufserfahrung und hart erarbeitete Qualifikationen, jedoch keine abgeschlossene Ausbildung nachweisen können. Verschieben Sie den Fokus von Abschlüssen hin zum kompetenzorientierten Recruiting. Dies ermöglicht es Ihnen, Ihren Kandidatenpool auszuweiten.

„Recruitingstrategien, die früher noch gut genug waren, wirken heute abgenutzt und veraltet.“

- LaFawn Davis, SVP of Environmental, Social and Governance bei Indeed

Erfahren Sie mehr mit Indeed Lead

In unserem kostenlosen Online-Artikel finden Sie viele bewährte Tipps für die Schaltung von Stellenanzeigen.

[Jetzt lesen](#)

Die globalen Auswirkungen der Remote-Arbeit

Remote-Arbeit hat die Art und Weise verändert, wie Arbeitgeber neue Mitarbeiter*innen einstellen und potenzielle Kandidat*innen nach Jobs suchen. Im Idealfall führen Ihre Richtlinien für die Remote-Arbeit dazu, die Produktivität zu steigern, die Mitarbeiterfluktuation zu verringern und neue Talente zu erreichen. Um einen optimalen Nutzen aus diesen Richtlinien zu ziehen, sollten Sie Folgendes beachten:



1. Remote-Arbeit erfordert eine neue Art der Kommunikation

Die Unterstützung von Remote-Beschäftigten ist besonders wichtig. Nutzen Sie alle Ihnen zur Verfügung stehenden Mittel, um in Kontakt zu bleiben. Dazu gehören beispielsweise tägliche Online-Teambesprechungen oder private Nachrichten an Ihre Teammitglieder. Ermutigen Sie Ihr Management-Team, Ihrem Beispiel zu folgen.

2. Technologie hilft bei der Einbindung von Mitarbeiter*innen

- Ermutigen Sie Ihr Team zur Zusammenarbeit. Brainstorming-Sessions mit digitalen Whiteboards sind hierfür eine gute Möglichkeit.
- Verwenden Sie Videokonferenz-Lösungen für zwanglose Unterhaltungen.
- Machen Sie eine ausgeschaltete Kamera zur Regel, wenn Ihre Remote-Beschäftigten eine kleine Online-Auszeit benötigen.
- Verbessern Sie das Mitarbeiterengagement durch Umfragen und regelmäßige Frage-und-Antwort-Sitzungen.

3. Vermeiden Sie ein zweistufiges System

Proximity Bias: Die Annahme, dass Mitarbeiter*innen, die vor Ort arbeiten, motivierter und engagierter sind, ist stark verbreitet. Denken Sie bei der Zuweisung von Projekten und bei Beförderungen auch an die Remote-Mitarbeiter*innen. Aufgrund dieses Bias ist es umso wichtiger, ein Gefühl der Gleichbehandlung von Remote-Beschäftigten und Mitarbeiter*innen vor Ort zu fördern.

Erfahren Sie mehr mit Indeed Lead

In unserem kostenlosen Online-Artikel erfahren Sie mehr darüber, wie Sie Richtlinien für Remote-Arbeit optimal nutzen können.

[Jetzt lesen](#)

Menschen mit Behinderung einzustellen, kann Ihr Unternehmen nachhaltig verändern

Häufig bringen Menschen mit Behinderung die Eigenschaften mit, die sich jeder Arbeitgeber von potenziellen Mitarbeiter*innen wünscht: Anpassungsfähigkeit, Einfallsreichtum, Beharrlichkeit und die Fähigkeit, große Herausforderungen zu bewältigen. Doch welche Vorteile bringt es mit sich, Menschen mit Behinderung einzustellen? Und wie kann das Ihr Unternehmen auf Dauer verändern?



Mitarbeiter*innen, die den Eindruck haben, dass sich ihr Unternehmen für Vielfalt einsetzt, und die sich zugehörig fühlen, sind mit 80 % höherer Wahrscheinlichkeit der Meinung, dass sie in einem leistungsstarken Unternehmen arbeiten.¹

- Mitarbeiter*innen mit Behinderung steigern die Vielfalt am Arbeitsplatz, bringen wertvolle neue Perspektiven ein und stehen für die Verpflichtung eines Unternehmens für Gleichstellung, Inklusion und Barrierefreiheit.
- Unternehmen, die Menschen mit Behinderung einstellen, bilden ihre eigene Kundenbasis besser ab.
- Menschen mit Behinderung einzustellen, kann nachweislich zu höheren Umsätzen, Nettogewinnen und Umsatzrenditen führen.²
- Eine inklusive Unternehmenskultur spricht sowohl potenzielle neue Mitarbeiter*innen als auch Kund*innen an.

„Sie sollten stets daran arbeiten, ‚Anderssein‘ abzubauen. Binden Sie die Stimme und das Bild von Mitarbeiter*innen mit Behinderungen in Ihre Website, Ihre Medien und jede andere Art der Unternehmensdarstellung ein.“

- Donna Bungard, Senior Marketing Accessibility Program Manager bei Indeed

Erfahren Sie mehr mit Indeed Lead

In unserem kostenlosen Artikel erfahren Sie mehr darüber, wie Sie Mitarbeiter*innen mit Behinderung unterstützen können.

[Jetzt lesen](#)

1 Waiter, is that inclusion in my soup? A new recipe to improve business performance – Deloitte

2 Getting to Equal: The Disability inclusion Advantage – Accenture

Setzen Sie Ihren Weg mit Indeed fort

Sie haben in diesem Leitfaden erfahren, warum eine bessere Recruitingstrategie auch gleichzeitig die Candidate Experience verbessert. Doch Indeed bietet noch mehr Lösungen. Ob Sie Ihr Branding optimieren oder einfach passendere Kandidat*innen auf sich aufmerksam machen möchten – die Lösungen von Indeed erleichtern das Recruiting.

Wir bieten eine Lösung für die erfolgreiche Planung, Nachverfolgung und Durchführung von Kampagnen, die Ihre Recruitingziele in den Mittelpunkt stellen und die geeigneten Talente für Ihre offenen Stellen ansprechen.

Indeed Ads testen

Besetzen Sie offene Stellen schneller mit Indeed Hiring Events, einer Komplettlösung mit einem Pay-for-Results-Modell, das über integrierte Talent Attraction und Recruiting-Automatisierung verfügt.

Indeed Hiring Events testen

Kandidat*innen möchten wissen, wie es wirklich ist, für Ihr Unternehmen zu arbeiten. Indeed kann Ihnen dabei helfen, Ihre Story authentisch zu präsentieren und geeignete Talente anzusprechen.

Indeed Employer Branding testen

indeed
/LEAD