



# Tipps für besseres Talent-Sourcing

# Zusammenfassung

In unsicheren Zeiten gilt die Faustregel, dass Sie das Recruiting nicht stoppen sollten, da dies langfristig negative Auswirkungen für Ihr Unternehmen haben kann. Allerdings sollten Sie bei Ihrer weiteren Personalsuche bedenken, dass der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung in den nächsten zehn Jahren sinken wird.

Umso wichtiger ist es, dass Sie auch Personen mit Lücken im Lebenslauf ansprechen. Beispielsweise können Sie bei einer Vielzahl unterschiedlicher Stellen die formalen Bildungsanforderungen ausklammern.

In diesem Leitfaden zeigen wir Ihnen, wie Sie einige Ihrer zentralen Strategien so ändern können, dass Sie Zugang zu einem essenziellen Talentpool erhalten, Ihr Talent-Sourcing verbessern und insgesamt wachsen.

# Sechs Strategien für das Recruiting in unsicheren Zeiten

In unsicheren Zeiten gilt die Faustregel, dass Sie das Recruiting nicht stoppen sollten. Wenn Sie erst warten, bis sich die Lage gebessert hat, könnten Ihnen wichtige Chancen entgehen, die langfristig negative Auswirkungen für Ihr Unternehmen haben. Ziehen Sie stattdessen einige dieser Strategien in Betracht.



## 1. Bieten Sie ein höheres Gehalt oder zumindest bessere Zusatzleistungen

Legen Sie Gehälter fest, die in den Branchen, aus denen Sie Arbeitnehmer\*innen gewinnen möchten, als hoch eingeschätzt werden. Wenn dies nicht möglich ist, können Sie sich auch durch Zusatzleistungen vom Wettbewerb abheben.

## 2. Optimieren Sie Ihre Stellenbeschreibungen

Eine klar definierte Stelle und eine genaue Stellenbeschreibung helfen Kandidat\*innen zu entscheiden, ob sie für eine Stelle geeignet sind oder nicht.

## 3. Engagieren Sie sich auch weiterhin für Vielfalt ...

## 4. ... und andere Aspekte der Unternehmenskultur

Sofern möglich, sollten Sie Entlassungen unbedingt vermeiden, z. B. indem Sie stattdessen auf Kurzarbeit umstellen. Falls Entlassungen unumgänglich sind, gehen Sie einfühlsam mit den betroffenen Arbeitnehmer\*innen um. Informieren Sie die verbleibenden Arbeitnehmer\*innen über Ihre Maßnahmen und warum diese nötig sind.

## 5. Erschließen Sie ungenutztes Arbeitskräftepotenzial

Bei Unternehmen, die Menschen aus der „stillen Arbeitsmarktreserve“ einstellen, z. B. Betreuungspersonen und ehemalige Häftlinge, ist es weniger wahrscheinlich, dass sie irgendwann mit Talentmangel kämpfen müssen.

## 6. Beweisen Sie Menschlichkeit

Wir leben in unsicheren Zeiten. Zeigen Sie Verständnis für die Gefühlslage von Kandidat\*innen und passen Sie Ihren Recruitingprozess entsprechend an.

### Erfahren Sie mehr mit Indeed Lead

In unserem Online-Artikel erfahren Sie mehr über das Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

[Jetzt lesen](#)

# Auf der Suche nach Personen mit ungenutztem Potenzial? Stellen Sie Mütter und andere Personen mit Lücken im Lebenslauf ein

In vielen Ländern wird der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung in den nächsten zehn Jahren sinken. Für Arbeitgeber, die in bestimmten Bereichen nur schwer geeignete Kandidat\*innen finden, können Personen mit Lücken im Lebenslauf sich als wichtige Quelle für ungenutztes Arbeitskräftepotenzial erweisen. Erfahren Sie hier, wie Sie diesen essenziellen Talentpool ausschöpfen können.



## 1. Analysieren Sie Ihre Stellenbeschreibungen

Achten Sie darauf, qualifizierte Personen nicht von vornherein auszuschließen. Begriffe wie „Rockstar“ und „Ninja“ können Frauen davon abhalten, auf eine Stellenanzeige zu klicken. Und klischeehafte Formulierungen wie „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“ könnten als Hinweis auf Aktivitäten mit Kolleg\*innen nach der Arbeit interpretiert werden – und das wirkt auf Eltern potenziell abschreckend.

## 2. Prüfen Sie Ihre Recruitingtechnologien

Analysieren Sie nicht nur Ihre Stellenbeschreibungen, sondern auch die von Ihnen zur Talentakquise verwendeten Systeme. Einige Bewerbermanagementsysteme filtern nämlich Personen heraus, die derzeit nicht erwerbstätig sind.

## 3. Erwägen Sie einen anderen Ansatz

Testen Sie beispielsweise das Programm „Direkt zum Vorstellungsgespräch“. Dahinter steckt die Idee, Lebensläufe außer Acht zu lassen. Stellen Sie potenziellen Kandidat\*innen stattdessen einige Bewerbungsfragen. Wenn sie diese erfolgreich beantworten, erhalten sie eine E-Mail mit der Aufforderung, ein Vorstellungsgespräch zu vereinbaren.

## 4. Priorisieren Sie übertragbare Kompetenzen

Personen mit Lücken im Lebenslauf haben oft aus verschiedenen Gründen übertragbare Fähigkeiten. Mütter sind beispielsweise gut im Multitasking, belastbar, verständnisvoll und kümmern sich um Familienmitglieder, während sie gleichzeitig den Haushalt erledigen. Diese Qualitäten machen sie vermutlich zu besseren Manager\*innen.

# Kandidat\*innen ohne Abschluss – Das ungenutzte Arbeitskräftepotenzial

Zwar sehen sich Personen ohne Hochschulabschluss weiterhin mit Hürden konfrontiert, aber es ist ein Wandel im Gange. Arbeitgeber klammern bereits seit mehreren Jahren bei einer Vielzahl von Stellen die Abschlussanforderungen<sup>1</sup> aus. Doch wie können Sie ungenutzte IT-Talente finden?



## Erweitern Sie den Talentpool durch kompetenzorientiertes Recruiting

Wenn der Fokus auf Kompetenzen und verhaltensbasiertem Recruiting liegt statt auf Berufserfahrung, können Unternehmen ihren potenziellen Talentpool enorm ausweiten. Aus genau diesem Grund hat Indeed eine globale Bibliothek mit über 200 Assessments<sup>2</sup> zusammengestellt. Diese decken eine breite Vielfalt von Stellentypen und Branchen ab, einschließlich Tests zur Prüfung auf bestimmte Fähigkeiten.

**„Nur weil jemand keinen Abschluss hat oder nicht den beruflichen Hintergrund aufweist, den Sie normalerweise bei einer Stelle erwarten würden, müssen Sie diese Person nicht gleich ausklammern. Wichtig sind die übertragbaren Kompetenzen“**

*- Kenefra Carter, Customer Success Manager bei „The Mom Project“*

## Ebnen Sie Talenten den Weg

Ein Abschluss hat nur minimale Auswirkungen auf die Leistung<sup>1</sup>. Und nur weil jemand studiert hat, bedeutet dies nicht, dass die betreffende Person über die nötigen Fähigkeiten für eine bestimmte Stelle verfügt. Wenn Sie die besten Talente gewinnen möchten, müssen Sie ihnen den Weg ebnen.

# Setzen Sie Ihren Weg mit Indeed fort

Sie haben in diesem Leitfaden gelernt, warum besseres Talent Sourcing für mehr Wachstum und Erfolg Ihres Unternehmens sorgt.

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, bei denen Ihre Recruitingziele im Mittelpunkt stehen und geeignete Talente für Ihre offenen Stellen angesprochen werden.

## **Testen Sie Indeed Ads**

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.

## **Testen Sie Indeed Hiring Events**

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

## **Testen Sie Indeed Employer Branding**

indeed  
**/LEAD**