

Recruiting-Checkliste

Schneller & treffsicherer besetzen

Der praxisnahe Leitfaden für Unternehmen im Mittelstand

Offene Stellen kosten Zeit, Geld und Energie. In diesem Kurzleitfaden zeige ich Ihnen, wie Sie Ihren Recruiting-Prozess Schritt für Schritt strukturieren, die richtigen Kandidaten schneller identifizieren und die häufigsten Fehler vermeiden – damit Besetzungen gelingen, die wirklich halten.

5 Phasen

Strukturierter Prozess von A–Z

Checklisten

Direkt anwendbar, ohne großen Aufwand

Fehler-Guide

Die 5 teuersten Fehler vermeiden

Was Sie erwartet

- Phase 1 – Die Stelle wirklich verstehen
- Phase 2 – Die Stellenanzeige richtig aufbauen
- Phase 3 – Kandidaten aktiv finden
- Phase 4 – Strukturiert auswählen
- Phase 5 – Onboarding & Probezeit
- Die 5 teuersten Recruiting-Fehler

Über den Autor

Björn Bobach ist Inhaber von Bobach Recruiting und unterstützt Unternehmen im Mittelstand dabei, offene Stellen schnell, strukturiert und nachhaltig zu besetzen.

Sein Ansatz verbindet klassisches Recruiting mit einem Coaching-orientierten Blick auf Mensch, Motivation und Teamfit.

bobach-recruiting.de

Phase 1: Die Stelle wirklich verstehen

Bevor die erste Stellenanzeige geschrieben wird, lohnt es sich, einen Schritt zurückzutreten. Viele Recruiting-Prozesse scheitern, weil das Anforderungsprofil zu allgemein formuliert ist oder nicht dem tatsächlichen Bedarf entspricht.

Was ich in dieser Phase kläre:

- ✓ Warum ist die Stelle vakant? (Wachstum, Fluktuation, Neuausrichtung?)
- ✓ Welche Aufgaben sind wirklich entscheidend – und welche nice-to-have?
- ✓ Welche Persönlichkeit passt ins bestehende Team?
- ✓ Was macht die Position für gute Kandidaten attraktiv?
- ✓ Wie sieht Erfolg in dieser Rolle nach 6 Monaten aus?



Mein Tipp: Führen Sie vor dem Start ein strukturiertes Briefing-Gespräch mit der Führungskraft und – wenn möglich – mit Teammitgliedern. Was diese beschreiben, klingt oft ganz anders als das offizielle Anforderungsprofil.

Phase 2: Die Stellenanzeige – mehr als ein Formular

Eine gute Stellenanzeige ist kein Lastenheft, sondern eine Einladung. Sie richtet sich an Menschen, die möglicherweise gar nicht aktiv suchen – und soll trotzdem Neugier wecken.

Häufige Fehler – und was besser funktioniert:

✗ Häufiger Fehler	✓ Besser so
Endlose Anforderungslisten (15+ Punkte)	Max. 5–6 wirklich relevante Kriterien nennen
"Wir suchen einen Teamplayer mit Hands-on-Mentalität"	Konkret beschreiben: Wie arbeitet das Team? Was sind echte Aufgaben?
Benefits-Liste ohne Substanz	Echte Vorteile nennen – und ehrlich sein, was (noch) nicht geboten wird
Kein Gehalt angegeben	Gehaltsrange angeben – spart Zeit und erhöht Bewerberzahl
Anonymes Unternehmen	Persönlichkeit zeigen: Wer steht dahinter? Was treibt das Team an?

Phase 3: Kandidaten finden – aktiv statt warten

Wer heute nur auf eingehende Bewerbungen wartet, wird viele gute Kandidaten nie zu sehen bekommen. Die besten Fachkräfte sind häufig nicht aktiv auf der Suche – sie müssen gezielt angesprochen werden.

Die 3 wichtigsten Sourcing-Kanäle im Überblick:

Stellenanzeigen Für aktiv Suchende. Wirkung steigt mit Qualität der Anzeige und Plattformwahl.	Active Sourcing Direkte Ansprache passiver Kandidaten via LinkedIn, XING oder Netzwerke. Höherer Aufwand, bessere Passgenauigkeit.	Empfehlungen Mitarbeitende empfehlen geeignete Personen aus ihrem Netzwerk. Oft unterschätzt – sehr effektiv.
--	--	---

Checkliste Active Sourcing:

- ✓ Klares Profil definiert (nicht nur Jobtitel, sondern konkreter Kontext)
- ✓ Ansprache personalisiert – kein Copy-Paste
- ✓ Mehrwert kommuniziert: Warum ist die Stelle interessant?
- ✓ Kurz und respektvoll: max. 5–6 Sätze in der Erstnachricht
- ✓ Nachfassnachricht nach 5–7 Tagen (einmalig)

Phase 4: Auswahl mit System

Ein strukturierter Auswahlprozess schützt vor zwei teuren Fehlern: dem Bauchgefühl-Kandidaten, der auf dem Papier glänzt – und dem stillen Leistungsträger, der im klassischen Interview untergeht.

Der 3-stufige Auswahlprozess, den ich empfehle:

Schritt 1: Schnell-Screening (20–30 Min. telefonisch)

- Motivation klären: Warum diese Stelle, warum jetzt?
- Rahmenbedingungen prüfen: Gehalt, Verfügbarkeit, Pendelbereitschaft
- Erste Einschätzung: Kommunikation, Energie, Stimmigkeit

Schritt 2: Strukturiertes Interview (60–90 Min.)

- Kompetenzbasierte Fragen zu konkreten Erfahrungen
- Situative Fragen: "Was würden Sie tun, wenn ..."
- Einblick in Teamdynamik und Arbeitsweise geben
- Raum für ehrliche Gegenfragen lassen

Schritt 3: Kennenlernen im Team (optional, aber empfehlenswert)

- Informeller Austausch mit zukünftigen Kollegen
- Cultural Fit spürbar machen – nicht nur bewerten
- Kandidat bekommt ein realistisches Bild vom Arbeitsalltag

Phase 5: Entscheidung & Onboarding – der oft vergessene Teil

Die Besetzung ist nicht abgeschlossen, wenn der Vertrag unterschrieben ist. Die ersten 90 Tage entscheiden darüber, ob eine Einstellung nachhaltig gelingt oder nicht.

Checkliste: Von der Zusage bis zum Ende der Probezeit

- ✓ Schnelle, klare Rückmeldung nach der Entscheidung – kein wochenlanges Schweigen
- ✓ Willkommensnachricht vor dem ersten Arbeitstag
- ✓ Strukturierter Einarbeitungsplan für die ersten 4 Wochen
- ✓ Feste Ansprechperson im Team benennen
- ✓ Regelmäßige Check-ins in den ersten 90 Tagen (alle 2–3 Wochen)
- ✓ Offenes Feedback-Gespräch zur Mitte der Probezeit

Warum das Onboarding so entscheidend ist:

Neue Mitarbeitende entscheiden oft innerhalb der ersten 30 Tage, ob sie langfristig bleiben wollen. Wer diese Phase dem Zufall überlässt, riskiert, dass hart gesuchte Kandidaten das Unternehmen schon in der Probezeit wieder verlassen.

Die 5 teuersten Recruiting-Fehler – kurz zusammengefasst

- ✗ **Fehler 1** – Kein klares Anforderungsprofil: Man sucht jemanden, weiß aber nicht genau wen.
- ✗ **Fehler 2** – Zu lange Prozesse: Gute Kandidaten entscheiden sich in der Zwischenzeit für jemand anderen.
- ✗ **Fehler 3** – Einseitiger Prozess: Das Unternehmen prüft – aber stellt sich selbst kaum vor.
- ✗ **Fehler 4** – Nur auf den Lebenslauf schauen: Motivation, Teamfit und Entwicklungspotenzial bleiben unsichtbar.
- ✗ **Fehler 5** – Schwaches Onboarding: Der Einstieg ist chaotisch – der neue Mitarbeiter verlässt das Unternehmen wieder.

Sie möchten offene Stellen schneller und treffsicherer besetzen?

Ich begleite Unternehmen im Mittelstand dabei, Recruiting-Prozesse zu strukturieren und die richtigen Menschen zu finden – persönlich, nachhaltig und mit echtem Ergebnis.

→ **Jetzt unverbindliches Erstgespräch vereinbaren**

bobach-recruiting.de/kontakt