



Leitfaden für Personal- und Recruitingleiter:

Die 11 Hebel, um dem Fachbereich die Kandidaten zu liefern, die er wirklich will.

**Schluss mit 08/15 Profilen.
Schluss mit Rechtfertigung.**

Ganz ohne Headhunter.

Herzlich willkommen!

Schön, dass Sie sich diesen Leitfaden heruntergeladen haben.

Ich habe ihn für Sie erstellt, damit er Ihnen ein verlässlicher Begleiter wird, besonders dann, wenn Ihre Fachbereiche wieder einmal auf passende Profile warten.

Nehmen Sie sich die folgenden Seiten zur Hand, wenn Sie spüren:
„Wir müssen liefern, aber nicht um jeden Preis.“

Schluss mit 08/15-Profilen – so liefern Sie dem Fachbereich, was er wirklich will

Denn: Die Fachbereiche erwarten Ergebnisse.
Und Recruiting darf kein Dauer-Feuerwehrjob sein.

Mit den 12 Hebeln in diesem Leitfaden gewinnen Sie endlich passende Bewerber. Ohne Provisionswahnsinn, ohne endlosen Auswahlprozess, ohne Ausreden.

Ich wünsche Ihnen viel Freude und Erfolg beim Anwenden!

Sophia Röpke



Sophia Röpke

Gründerin, hrConnectum GmbH

Über 2000 Kunden profitieren von 10+ Jahren Recruiting-Erfahrung und generieren regelmäßig Top-Bewerbungen. Dieses Handbuch enthält wertvolle Erkenntnisse daraus.

Klare Kriterien schaffen

1

Aus der Sicht des Fachbereichs denken

Statt nur Standardanforderungen abzufragen, bringen Sie Ihr Team in den „**Perspektivwechsel Fachbereich**“: Welche Probleme will der Fachbereich wirklich gelöst haben? Welche "No-Gos" gibt es? Was wäre ein echter Glücksgriff?

2

Erwartungslücke schließen

Was fehlt? Wirkung, nicht Titel. Fragen Sie: „Welches Problem löst die Person in 90 Tagen?“ Notieren Sie **1 Impact-Satz + 3 Messpunkte** (z. B. Pipeline-Wert, Zykluszeit, NPS, etc.). Diese Lücke macht Fachbereiche unzufrieden – schließen Sie sie.

3

Weg mit Wunschlisten

Stellen Sie Fachbereichen und HR ein Zwei-Spalten-Sheet zur Verfügung für „Muss- und Kann-Kriterien“. So erkennen beide Seiten sofort, wo Kompromisse möglich sind – und **vermeiden unnötige Absagen**.

Anforderungen clustern:

Muss-Kriterien	Kann-Kriterien
☑ Projekterfahrung	✓ MBA-Abschluss
☑ Eigenverantwortlich	✓ Business-Englisch
☑ SAP-Kenntnisse	✓ Beratungshintergrund

Qualität und Quantität

4

Kandidatenquellen gegentesten

Schalten Sie zwei verschiedene Kanäle für dieselbe Vakanz. Vergleichen Sie nicht nur Bewerberzahlen, sondern auch **Weiter-zu-Interview-Quoten**. So sehen Sie, welche Quelle wirklich Qualität liefert.

5

Profile aus echten Gesprächen

Ein Telefoninterview schlägt jede Datenbank. Beim Recruiting-Dienstleister: Lassen Sie sich die **Gesprächsnotizen** mitschicken. So zahlen Sie nur für Kandidaten, die fachlich und menschlich schon vorqualifiziert sind.

6

Qualität schlägt Masse - immer

Drei passgenaue Kandidaten bringen den Fachbereich weiter als 100 unpassende Profile. Jede zusätzliche Bewerbung ohne Match frisst Screening-Zeit. Liefern Sie lieber eine kuratierte **Shortlist mit Begründung** pro Person – das überzeugt.



Kostendruck in den Griff bekommen

7

„Second Winners“ nutzen

Ein guter Kandidat passt vielleicht auch auf eine andere Vakanz – **ohne Zusatzkosten**. So nutzen Sie „Second Winners“ gezielt und ohne Mehrkosten. Schulen Sie Ihr Team, die Augen offenzuhalten.

8

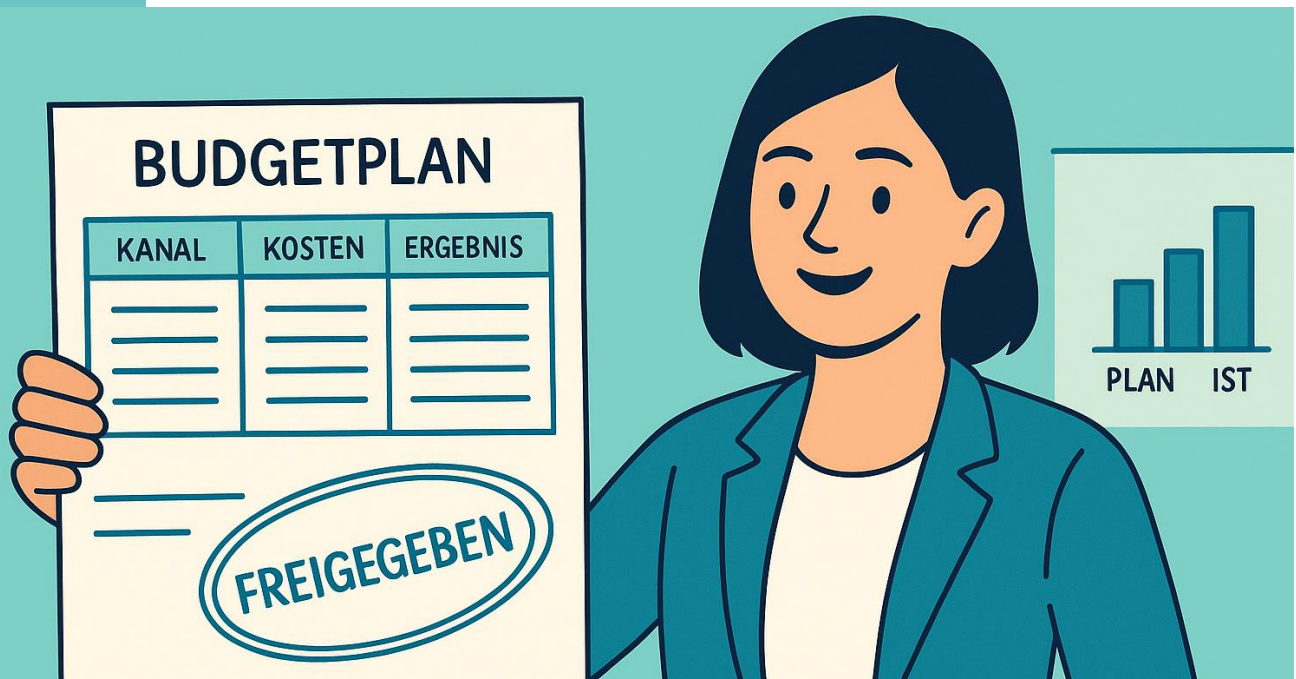
Keine Headhunter-Dauerschleife

Nutzen Sie Plattformen mit **geprüften Recruiting-Dienstleistern**, um pro Vakanz gezielt auszuwählen. Filtern Sie nach Branchenfokus, Preismodell und Erfolgsquote. So vermeiden Sie teure Provisionen.

9

Budgetsicherheit bringt Akzeptanz

Je planbarer ihre Kosten sind, desto eher setzen sich HR-Leiter:innen intern durch. Erstellen Sie einen Jahresbudgetplan mit **klaren Kostengrenzen**. Legen Sie eine Übersicht vor, die Kosten, Zeitersparnis und Besetzungszahlen zeigt.



Planbarkeit statt Panik

10

Saubere Stakeholder-Kommunikation

Wer muss wann informiert oder eingebunden sein? Mit klarer Abstimmung läuft's ruhiger, hohe Transparenz hält alle Beteiligten auf einem Stand - und SIE sind die Person, die **alles im Griff** hat.

11

Externe Bestätigung einholen

Fachbereiche wollen „**die eierlegende Wollmilchsau**“ und HR ist immer schuld, dass es sie nicht gibt. Es kann helfen, durch eine externe Partei (z.B. Dienstleister) mit mehreren Quellen und Systemen den Bewerbermarkt aufzuzeigen.

12

Bonus-Tipp: Netzwerke multiplizieren

Mehrere **geprüfte** Kanäle, Plattformen, Methoden und Partner-Netzwerke. Das ist das Geheimnis von **Crowd Recruiting**. Mindestens 3 Bewerber zum Festpreis und ohne Provision, **80% günstiger** als beim Headhunter. Melden Sie sich bei uns.





Fragen oder Feedback?

Vereinbaren Sie gerne einen Termin zum persönlichen Gespräch.

Sophia Röpke

Vereinbaren Sie Ihren Termin zum Gespräch über diesen Link:

👉 <https://calendly.com/s-roepke/30-minuetiges-beratungsgespraech>

hrConnectum.