

TALENTE ERFOLGREICH RECRUITEN UND HALTEN



**digital
pioneers**



hr pioneers
agile. people.

Nutzt die folgende Tabelle, um die wichtigsten Fragen über eure Candidate-Persona zu beantworten. 

Wie heißt die Candidate-Persona?	
Welches Alter, welche Ausbildung hat sie?	
Wie sehen ihre privaten Lebensumstände aus? <i>Wie lebt sie?</i> <i>Wie sieht das konkrete Umfeld aus?</i> <i>Hat sie Kinder?</i> <i>Wie eingebunden oder unabhängig lebt die Candidate-Persona?</i>	
Welche allgemeinen persönlichen Ziele hat die Candidate-Persona?	
Welche Hoffnungen und Erwartungen an Beruf und Arbeit hat die Candidate-Persona?	
Welche Ängste und Sorgen beschäftigen sie und welche Bedürfnisse können daraus abgeleitet werden?	
Was sucht diese Candidate-Persona mit ihrer Bewerbung bei euch?	
Wie möchte die Candidate-Persona im Recruiting-Prozess behandelt werden?	
Worauf braucht die Candidate-Persona im Recruiting-Prozess eine Antwort? <i>Was wird sie begeistern?</i> <i>Was wird sie eher abschrecken?</i>	
Wo ist sie für euer Werben erreichbar?	

Empfehlenswert ist es, den von euch entwickelten Candidate-Personas im wahren Sinne des Wortes ein Gesicht zu geben. Alle am Recruiting Beteiligten sollten die Personas als Profil im Intranet oder gar physisch als lebensgroßer Aufsteller sehen. Stellt sie euren Mitarbeiter:innen vor, so wie ihr eine:n neue:n Kolleg:in präsentieren würdet!

Nutzt jetzt das Template für eure Candidate-Persona auf der nächsten Seite, um ihr möglichst nahezukommen.

Template Candidate-Persona

Vor- und Nachname

gesuchte Position

Bild

Alter:
Familienstand:
Wohnort:
Ausbildung:

Social Networks mit
Werbepotenzial:

Persönliche Ziele:

Erwartungen/Hoffnungen an den Beruf

Ängste und Sorgen

Bedürfnisse

Was sucht die Person mit der Bewerbung?

Behandlung im Recruiting-Prozess

Welche Antworten braucht die Person?

Was begeistert im Recruiting-Prozess?

Was schreckt im Recruiting-Prozess ab?

Template Candidate-Persona. Quelle: HR Pioneers

Praxisbeispiel:


„Unsere neue Kollegin heißt Stella, ist 32 Jahre und hat nach ihrem Studium des Wirtschaftsingenieurwesens erste Berufserfahrung in der Automotivbranche gesammelt. Stella lebt in Berlin in fester Lebenspartnerschaft und ist beruflich sehr ambitioniert. Sie möchte gern ihre ausgezeichneten englischen und spanischen Fremdsprachenkenntnisse im Kontakt mit den Kund:innen einsetzen und den internationalen Ausbau der Firma mitgestalten. Stella möchte ihre Erfahrung einbringen und ihre Aufgaben mit entsprechendem Freiraum gestalten. Sie orientiert sich dabei gern an Rahmenbedingungen, nur müssen diese klar kommuniziert werden. Mit impliziten Sachverhalten kann sie schlecht umgehen. Sie sucht eine Führungskraft, die eher mit einer transformatorischen Haltung führt, sie entwickeln möchte, ihr klares Feedback gibt und mit ihr gelungene und weniger gelungene Projekte reflektiert, sodass sie das für ihre weitere Entwicklung nutzen kann. ...“

Offen sein für neue Zielgruppen

Habt ihr vielleicht bestimmte Bewerber:innengruppen bislang nicht ausreichend auf dem Schirm gehabt? Stellt sicher, dass ihr bei eurer Suche niemanden überseht oder ausschließt – weder werdende Mütter noch Menschen über 50 noch Migrant:innen oder Menschen mit Behinderung. Dies aus einer gesellschaftlichen Verantwortung heraus – Stichwort Inklusion. Sie hat zum Ziel, dass alle Menschen zur Gemeinschaft dazugehören. Darüber hinaus lauft ihr nicht Gefahr, Talente zu übersehen, wenn ihr die Vielfalt an potenziellen Kandidat:innen beim Recruiting vor Augen habt.

Zudem fordert der Fachkräftemangel, den Blick zu weiten. Ute Neher, Senior Manager Talent Intelligence, Head of Global Idea Center Program bei Indeed, treibt das Thema Inklusion sehr voran und ist davon überzeugt: Wenn wir inklusive Arbeitsformen schaffen, werden wir mehr Menschen einbinden und können aktiv dem Arbeitskräftemangel entgegenwirken.

Inklusionsexpertin Ute Neher hat im Rahmen eines [Beitrags zum Thema Diversität und Inklusion](#) im April 2021 auf LinkedIn einen Diversity-Check nahegelegt, den wir hier gern teilen.

Schreibt die verschiedenen Dimensionen von Diversity auf und prüft dann: 

	Wie vielfältig sind wir?	Wie wichtig ist das für unser Team?
Geschlecht		
Alter		
Ausbildung		
Arbeitserfahrung		
Arbeitsstil		
Herkunft		
Sprachen		
introvertiert/extrovertiert		
Familienstatus		

Macht euch die Stärken bewusst und prüft, ob ihr sie nutzt. Kommt in den Dialog, ob ihr eine inklusive Teamkultur habt. 