

# Recruiting für Profis:

## So begeistern Sie Talente in einer schnelllebigen Arbeitswelt

Masterclass-Handout



# Darum geht's in dieser Masterclass

01

**Den Rahmen** für erfolgreiches Recruiting setzen

02

**Mit Anforderungsprofilen** die passenden Talente anziehen

03

**Talente überzeugen**

04

**Talente schnell integrieren**

05

**Praxistipp: Kandidat:innen auf den zweiten Blick erkennen**

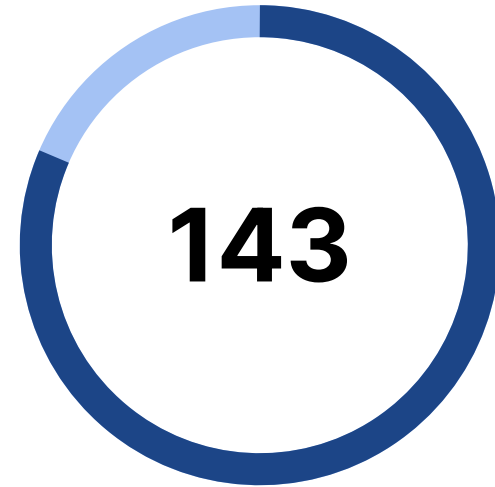
# Über den Experten

**Toygar Cinar** ist Experte für HR- & Recruitingthemen und führt mehr als 1.000 Bewerbungsgespräche pro Jahr. Als renommierter Personalberater unterstützt Toygar Unternehmen nicht nur dabei, die passenden Talente zu finden, sondern auch eine starke HR aufzubauen.



# Drei zentrale Fragen, die Sie sich vor jeder Stellenanzeige stellen sollten

- **Wen wollen wir und welche Ziele soll die Person erreichen?** → konkretisiert auch die Erfolgsmessung des New Hires
- **Ist unsere Erwartung an die Stelle aktuell erfüllbar?** → stellen wir das passende technologische Set-up und lassen unsere Prozesse erfolgreiches Arbeiten auf dieser Stelle zu?
- **Passen wir zusammen – und wie erkennen wir das?** → weiterdenken: Passen auch die aktuellen Lebensumstände des Bewerbenden, um diese Stelle auszufüllen?



## **Tage Vakanzzeit**

So lange dauert es durchschnittlich, bis eine Stelle besetzt ist.

# Mit Anforderungsprofilen die passenden Talente anziehen

## Klares Anforderungsprofil erstellen

Ein Anforderungsprofil beschreibt, was ein Mitarbeitender wann können muss, um in seiner Rolle erfolgreich zu sein.

## Primäre, sekundäre & tertiäre Aufgaben identifizieren

### Beispiel Sales Development Representative (SDR)

#### Primäre Tätigkeiten (täglich)

Identifizierung und Qualifizierung potenzieller Kunden

#### Sekundäre Tätigkeiten (wöchentlich)

Analyse von Vertriebsdaten

#### Tertiäre Tätigkeiten (gelegentlich)

Identifizierung von Up- und Cross-Selling-Möglichkeiten

## Für die Rolle nötige Soft Skills bestimmen

Die folgenden 7 Soft Skills sollte jeder:r Kandidat:in mitbringen, wenn auch – je nach Rolle – unterschiedlich gewichtet.

Teamwork

Zeitmanagement

Kommunikation

Kritikfähigkeit

Empathie

Führung

Durchsetzungsvermögen

# Was muss eine gute Active Sourcing Nachricht beinhalten?

Hallo, ich bin [Name]

## **Auf Werte & Persönlichkeit der Kandidat:in Bezug nehmen**

In deinem letzten LinkedIn-Post habe ich gesehen, dass du bei deinen Lösungen auch mal um die Ecke denkst.

## **Offene Stelle anführen**

Wir besetzen gerade eine Stelle als Sales Development Representative, bei dem genau das eine zentrale Rolle spielt.

## **Erklären, warum genau diese Eigenschaften benötigt werden**

Wir expandieren aktuell in neue Märkte und suchen einen einfallsreichen Kopf, um...

## **Klarer Call-to-action**

Lass uns gerne sprechen! Ich sende dir anbei weitere Infos zur Stelle zu.



# Beispiele für verhaltensbezogene Fragen

1

**Wie gehen Sie damit um, wenn Business-Partner Ihr Zahlenwerk kritisieren, von dem Sie überzeugt sind?**

2

**Wie überzeugen Sie Menschen in den ersten Minuten davon, Sie zu mögen?**

3

**Wie erreichen Sie, dass Menschen Ihnen Ihre Aufmerksamkeit schenken?**

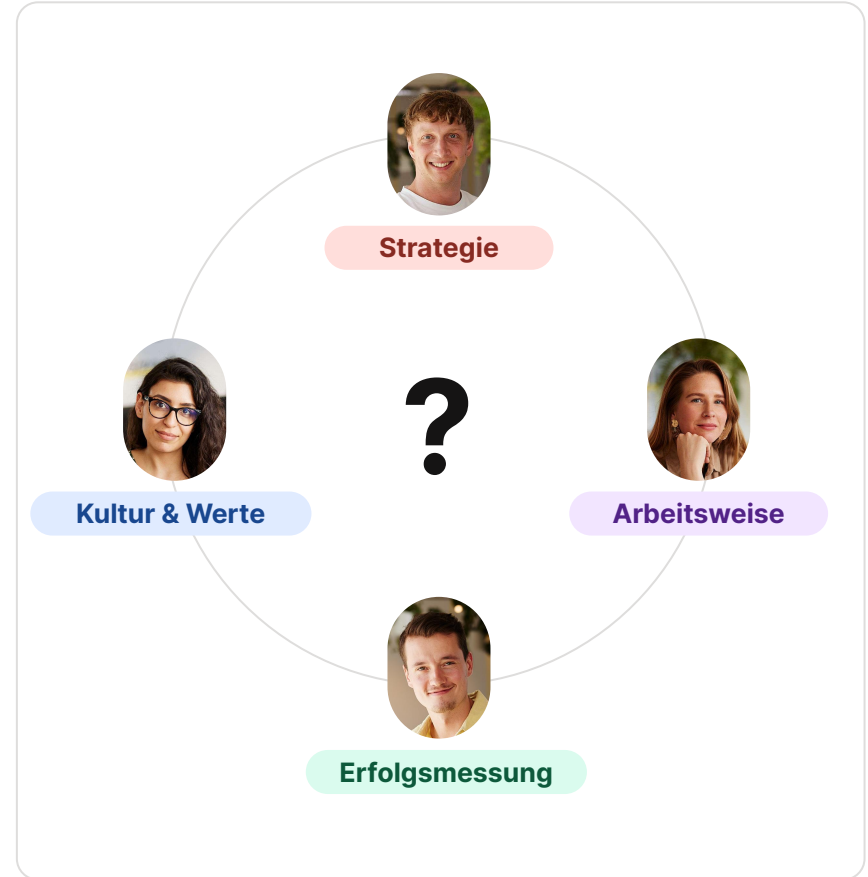


Toygars  
**Icebreaker-Tipp**

“Finden Sie eine Aufhänger-Frage für den Erstkontakt, z.B. ein ausgefallenes Hobby. Warum hat die Kandidatin Eisklettern als Freizeitsport angegeben? Warum spricht der Kandidat Schwedisch? So zeigen Sie echtes Interesse.”

# Auf diese Fragen von Bewerbenden sollten Sie vorbereitet sein

- Für welchen Wert steht Ihr Unternehmen?
- Was sind die wirtschaftlichen Ziele für die nächsten x Jahre?
- Wie wird mein Erfolg gemessen?
- Wie trägt meine Rolle zum Gesamterfolg des Unternehmens bei?



# Key Takeaways aus dieser Masterclass

**01**

**Klares  
Anforderungs-  
profil  
erstellen und  
zentrale  
Fragen vorab  
klären**

**02**

**Kandi-  
dat:innen  
nicht direkt  
ablehnen – oft  
passen sie auf  
den zweiten  
Blick!**

**03**

**Im Interview:  
Bereiten Sie  
sich auch auf  
Fragen vor,  
deren Antwort  
Sie selbst  
noch nicht  
kennen**

**04**

**Entscheiden  
Sie sich im  
Zweifel für die  
Soft Skills –  
harte  
Fähigkeiten  
lassen sich  
erlernen**



# Alle Daten an einem übersichtlichen Ort

Schluss mit der Schnitzeljagd durch Dateien und Systeme. Mit Personio haben Sie eine zentrale Quelle für alle Ihre Personal- und Bewerberdaten. Schreiben Sie Stellen einfach und zielgerichtet aus, führen Sie Talente sicher durch den Prozess und stärken Sie die Bindung mit reibungslosem Onboarding.

[Webdemo buchen](#)

*Personio*

---

The People Operating System