

Klare Personalstrategie entwickeln

1

Erfolgreiche Personalgewinnung beginnt mit einer strategischen Planung. Diese muss den Personalbedarf vorausschauend analysieren, Abgänge berücksichtigen und eine systematische Bedarfsplanung enthalten. Dabei sind demografische Entwicklungen zu beachten, insbesondere im öffentlichen Dienst, wo eine überalterte Struktur herrscht.

Zielgruppen genau kennen und analysieren

2

Je klarer die Zielgruppe definiert ist, desto wirkungsvoller sind Ansprache und Auswahl der Kanäle. Unterschiedliche Generationen, Fachbereiche und Berufsbilder haben eigene Erwartungen – von Work-Life-Balance bis zu Sinnhaftigkeit und Flexibilität.

Vielfältige und passende Kanäle nutzen

3

Moderne Personalgewinnung nutzt mehr als die klassische Stellenanzeige. Social Media, spezialisierte Plattformen, regionale Online-Kampagnen oder Bildungsk Kooperationen (z.B. mit Schulen für Azubis) gehören dazu.

Bewerbungsprozesse schnell und transparent gestalten

4

Lange Bearbeitungszeiten schrecken Bewerbende ab. Schnelle Rückmeldungen, klare Kommunikation und eine einfache, digitale Abwicklung sind Pflicht. Beteiligungsrechte dürfen kein Vorwand für Verzögerung sein – Mitbestimmung lässt sich gut in straffe Prozesse integrieren.

Positive Bewerberreise sicherstellen

5

Der Eindruck vom ersten Kontakt bis zur finalen Zusage entscheidet oft über den Erfolg. Ein wertschätzender Umgang, klare Ansprechpartner und eine gute Begleitung (z.B. durch ein Buddy-Konzept) stärken das Arbeitgeberimage bereits vor der Einstellung.

Potenzial statt reiner Fachkenntnis bewerten

6

Gerade im Wandel durch Digitalisierung und KI müssen Fähigkeiten zur Anpassung, Lernbereitschaft und Motivation stärker gewichtet werden als starre Fachkenntnisse. Potenzialanalysen, Assessments und strukturierte Interviews helfen bei der Auswahl.

Arbeitgeberattraktivität glaubwürdig leben

7

Ein starkes Employer Branding ist keine Imagebroschüre. Versprechen müssen im Alltag eingehalten werden: von Führungskräften, die wertorientiert handeln, über Entwicklungschancen bis zu echten Benefits. Sicherheit, Sinn und Gemeinschaft sind im öffentlichen Dienst klare Pluspunkte, die betont werden müssen.

Erfolgreiche Personalgewinnung

10 Aha-Momente, die Ihre Sicht auf Personalgewinnung verändern

Führungskräfte qualifizieren und einbinden

8

Die direkte Führungskraft ist der wichtigste Bindungsfaktor für Beschäftigte. Wer als Führungskraft Menschen gewinnen soll, muss Kommunikation auf Augenhöhe, Vertrauen und Beteiligung leben. Schulungen zu wertschätzender Führung und Potenzialentwicklung sind daher unerlässlich.

Kennzahlen und Rückmeldungen nutzen

9

Recruiting muss messbar sein. Erfolgreiche Personalgewinnung basiert auf Zahlen: Woher kommen gute Bewerber? Wo brechen sie ab? Welche Kanäle funktionieren? Ergänzend sind Rückmeldungen von Mitarbeitenden wertvoll, um Kultur, Prozesse und Ansprache stetig zu verbessern.

Kulturwandel strategisch angehen

10

Personalgewinnung ist immer auch Kulturarbeit. Starre Strukturen und veraltete Verfahren müssen aufgebrochen werden. Kulturwandel gelingt nur, wenn er gemeinsam gestaltet wird – mit klaren Leitbildern, mutiger Führung, bereichsübergreifender Zusammenarbeit und Offenheit für neue Wege.

Erfolgreiche Personalgewinnung ist keine Einzelmaßnahme,

sondern Teil einer modernen, vorausschauenden Organisationsentwicklung. Wer die 10 Grundsätze umsetzt, handelt nicht nur im Trend der Zeit, sondern baut auch auf, was sich über Jahrzehnte bewährt hat: Vertrauen, Verlässlichkeit und klare Strukturen.



Machen Sie Ihre Personalgewinnung zukunftsfit – mit Impulsen und Strategien aus unserer Seminarreihe:
Wirksame Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels.

Jetzt anmelden.



dbb
akademie