

Außenwirkung im Recruiting: Ihr expertalis Leitfaden für Fachverantwortliche

Recruiting ist für Sie als Fachverantwortliche*r kein abstrakter HR-Prozess. Es ist eine Begegnung, die zwischen zwei Terminen stattfindet. Es ist eine Stunde, in der Sie entscheiden, ob jemand ins Team passt. Und es ist der Moment, in dem Bewerbende entscheiden, wie professionell Ihr Unternehmen wirkt.

Bewerbende erleben nicht Ihre internen Abstimmungen. Sie erleben Sie: Ihre Vorbereitung, Ihre Klarheit, Ihre Art, zuzuhören und Entscheidungen zu erklären. Das heißt: Außenwirkung entsteht im Gespräch.

Dieser Leitfaden konzentriert sich auf die Punkte, an denen Fachverantwortliche den größten Einfluss auf die Wahrnehmung des Recruitings haben.

Drei Entscheidungssituationen im Fokus

1. Gespräch geführt oder nur Fragen gestellt

Sie haben wenig Zeit. Also gehen Sie direkt ins Fachliche. Sie fragen nach Tools, Projekten, Methoden. Nach 45 Minuten steht Ihr Eindruck. Was häufig passiert:

- Sie sprechen 70 Prozent der Zeit. Sie springen zwischen Themen.
- Sie prüfen Detailwissen, aber nicht Entscheidungsfähigkeit.

Bewerbende merken sehr genau, ob sie geprüft oder verstanden werden.

Ihre Chance

Gehen Sie vorbereitet ins Gespräch. Notieren Sie vorab drei fachliche Kernkriterien. Formulieren Sie zwei offene Fragen, die echtes Denken sichtbar machen.

Zum Beispiel:

- Welche Entscheidung in Ihrem letzten Projekt war besonders schwierig?
- Was hat dabei gut funktioniert und was nicht?

Ein strukturiertes Gespräch wirkt souverän. Ein unstrukturiertes wirkt beliebig.

Reflexionsfragen

- Wie viel Redezeit hatte die Kandidatin oder der Kandidat?
- Habe ich wirklich zugehört oder innerlich schon bewertet?
- Würde ich dieses Gespräch als wertschätzend erleben?

2. Bauchgefühl oder klare Begründung

Nach dem Gespräch sagen Sie vielleicht Dinge wie:

- „Irgendwie fehlt mir etwas.“
- „Fachlich gut, aber nicht ganz passend.“
- „Ich bin mir nicht sicher.“

Solche Sätze sind ehrlich. Aber sie sind für andere nicht greifbar. Fehlt eine nachvollziehbare Begründung, bleibt die Entscheidung für andere schwer einzuordnen.

Ihre Chance

Sorgen Sie für Klarheit. Formulieren Sie unmittelbar nach dem Gespräch zwei Sätze:

- Was spricht fachlich konkret für die Person?
- Was spricht fachlich oder kulturell konkret dagegen?

Wenn die Begründung schwerfällt, ist das ein Hinweis darauf, die Maßstäbe nochmals zu schärfen.

Reflexionsfragen

- Kann ich meine Einschätzung sachlich erklären?
- (Wie) würde ich diese Entscheidung vor der Geschäftsführung vertreten?
- Nutze ich das Bauchgefühl als Ergänzung oder als Ersatz für Kriterien?

3. Rückmeldung oder Funkstille

Das Gespräch ist geführt. Der Alltag übernimmt. Mails, Projekte, Meetings. Eine Rückmeldung verschiebt sich schnell. Zwei Tage werden zu einer Woche.

Intern ist das nachvollziehbar, extern ist es aber auch ein Signal. Bewerbende fragen sich:

- Habe ich noch eine Chance?
- Ist das Unternehmen unsicher?
- War das Gespräch überhaupt ernst gemeint?

Schweigen wird interpretiert.

Ihre Chance

Treffen Sie direkt nach dem Gespräch eine klare Vorentscheidung. Geben Sie innerhalb von 48 Stunden eine Rückmeldung an HR oder, sofern vorgesehen, direkt an die Person. Auch eine kurze Zwischeninformation wirkt professioneller als keine Information.

Reflexionsfragen

- Wie lange lasse ich Bewerbende durchschnittlich warten?
- Wo verzögere ich Entscheidungen, obwohl ich innerlich längst entschieden habe?
- Würde ich selbst so lange auf eine Antwort warten wollen?

Ihr nächster Schritt

Wählen Sie ein konkretes Gespräch in den kommenden zwei Wochen und verändern Sie bewusst ein Element.

1. Zu Gespräch geführt oder nur Fragen gestellt

Stoppen Sie sich nach 20 Minuten. Prüfen Sie, ob Sie mehr gesprochen haben als Ihr Gegenüber. Geben Sie Raum für Antworten, nicht nur für Reaktionen.

2. Zu Bauchgefühl oder klare Begründung

Schreiben Sie Ihre Entscheidung sofort auf. Keine Schlagworte, dafür zwei klare Argumente.

3. Zu Rückmeldung oder Funkstille

Tragen Sie direkt nach dem Gespräch eine feste Rückmeldefrist in Ihren Kalender ein. Halten Sie diese verbindlich ein.

Beobachten Sie, wie sich diese Veränderungen auf Gesprächsatmosphäre, Klarheit und Wahrnehmung auswirken. Außenwirkung entsteht nicht durch das, was Sie sagen, sie entsteht durch das, was Sie tun.

expertalis unterstützt Sie

Als Personalberatung mit Fokus auf den Mittelstand begleiten wir Unternehmen seit über 25 Jahren dabei, Fach und Führungskräfte zu gewinnen, die wirklich passen.

Wir unterstützen Sie dabei, Interviews klar zu strukturieren, Anforderungsprofile zu schärfen und Entscheidungen nachvollziehbar zu treffen. Dazu strukturieren wir Entscheidungsprozesse, klären Verantwortlichkeiten und schärfen die Kommunikation im Auswahlprozess. So wird Recruiting nicht nur effizient organisiert, sondern als klares Signal nach außen erlebbar.

Wir finden nicht nur Kandidatinnen und Kandidaten, sondern stärken die Wirkung Ihres Unternehmens im Markt.

Lassen Sie uns sprechen

Markus Lorch

Tel. 07 11.34 24 37 0

m.lorch@expertalis.de