

SCHRITT 1: ANFORDERUNGSPROFIL KLAR DEFINIEREN

Wen suchen Sie wirklich?



Definieren Sie Aufgaben, Muss- und Kann-Kriterien:

- Welche Qualifikationen sind zwingend erforderlich?
- Was kann angelernt oder weitergebildet werden?

Vermeiden Sie:



- Ein überfrachtetes Profil schreckt ab und kostet Bewerbungen.

Beispiel-Fragen:



- UGB-Kenntnisse notwendig?
- SAP FI/CO Erfahrung erforderlich?
- Budgetverantwortung ja oder nein?

SCHRITT 2: GEHALTSSPANNE REALISTISCH FESTLEGEN

Das Gehalt muss zur Rolle passen.



- Zu niedrige Gehälter oder fehlende Transparenz schrecken ab.



Grundregel:

- Je mehr Erfahrung und Verantwortung, desto höher die Vergütung.

Tipp:



- Geben Sie das Gehalt an – und denken Sie an Benefits wie Öffi-Ticket, Essensgutschein & Co.

„Keine Gehaltsangabe = deutlich weniger Bewerbungen“

(Quelle: StepStone Gehaltsreport 2024)

SCHRITT 3: ZIELGRUPPE VERSTEHEN

Controller:in oder Buchhalter:in?



Verschiedene Rollen – verschiedene Bedürfnisse!

Fragen Sie sich:



- Was motiviert Ihre Zielgruppe?
- Wie wichtig sind Homeoffice, Weiterbildung oder klare Strukturen?

SCHRITT 4: ATTRAKTIVE STELLENANZEIGE SCHREIBEN

Keine Floskeln – sondern Fakten.



- Ihre Anzeige sollte klar, konkret und suchmaschinenoptimiert sein.

Inhalt einer guten Anzeige:



- Titel: präzise & suchfreundlich (z. B. „Bilanzbuchhalter:in UGB“)
- Aufgaben & Anforderungen: konkret statt vage
- Gehalt & Benefits: transparent & motivierend
- Arbeitsort & Einstiegstermin: direkt nennen

SCHRITT 5: DIE RICHTIGEN KANÄLE NUTZEN

Qualität statt Quantität.



Setzen Sie auf bewährte Plattformen – statt auf Gießkannenprinzip.

Empfohlene Kanäle:



- Business Social Media Kanäle für Active Sourcing
- Bekannte Jobplattformen für Reichweite
- Eigene Karriereseite & interne Empfehlungen
- Social Media für jüngere Zielgruppen
- Regionale Jobportale für lokale Sichtbarkeit

SCHRITT 6: AUSWAHLPROZESS EFFIZIENT GESTALTEN

Schnelligkeit zählt.



- Top-Kandidat:innen warten nicht – strukturieren Sie Ihren Prozess!



Best Practices:

- Klare Entscheidungskriterien
- Telefonisches Pre-Screening oder One-Pager
- Interviews mit Fokus auf Fachwissen & Cultural Fit

Nicht vergessen:



- Hard Skills kann man lernen – Persönlichkeit nicht.

SCHRITT 7: MITARBEITER:INNEN ONBOARDEN

Der erste Eindruck zählt – auch nach Vertragsunterschrift.

Was zählt beim Onboarding:



- Klare Einarbeitungsstruktur
- Integration ins Team
- Begleitung & Feedback

12% der neuen Mitarbeitenden kündigen innerhalb von 6 Monaten – wegen schlechten Onboardings.

(Quelle: Gallup 2023)