

WIE MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN

# SCHLÜSSEL- POSITIONEN

PLANBAR BESETZEN

---

Ohne sich durch unzählige unpassende Bewerbungen zu kämpfen oder die Mitarbeitersuche dem Zufall zu überlassen

**EIN PRAXIS-LEITFADEN FÜR GESCHÄFTSFÜHRER UND  
PERSONALVERANTWORTLICHE MITTELSTÄNDISCHER HANDWERKS-  
UND INDUSTRIEUNTERNEHMEN**

Unsere Kunden beschäftigen meist zwischen 25 und 500 Mitarbeiter und stehen häufig vor derselben Herausforderung:

Eine wichtige Position muss besetzt werden. Doch klassische Stellenanzeigen liefern zu wenige passende Kandidaten, die interne Suche bindet wertvolle Kapazitäten und mehr Bewerbungen durch Social Recruiting Maßnahmen bedeuten noch lange nicht mehr geeignete Mitarbeiter.

In diesem Whitepaper erfahren Sie, warum erfolgreiche Personalgewinnung nicht mit möglichst vielen Bewerbungen beginnt, sondern mit einem **klar definierten Anforderungsprofil**, einer **aktiven Kandidatensuche** und einer **systematischen Vorauswahl**.

Und Sie erfahren, wie daraus ein strukturierter Recruitingprozess entstehen kann, der Ihnen einen großen Teil der Arbeit abnimmt, ohne Ihnen die Einstellungsentscheidung aus der Hand zu nehmen.

# ÜBER DEN AUTOR

## WARUM ICH DARÜBER SCHREIBE



### Stefan Schmidt

INHABER · PERSONALBERATUNG SCHMIDT

Seit über 20 Jahren besetze ich Fach- und Führungskräfte für den Mittelstand, mit Fokus auf Industrie, Maschinenbau und Handwerk.

Mein Anspruch: **Eine Einstellung soll nicht nur zustande kommen, sondern halten.**

Spezialisierung auf mittelständische Industrie-, Handwerks- und Gewerbeunternehmen. Praxisnaher Ansatz statt theoretischer Konzepte.

Mehr über mich: [pb-schmidt.com/ueber-mich](https://pb-schmidt.com/ueber-mich) →

>20

Jahre Erfahrung

>1.000

Vermittlungen

7.500+

Vorstellungsgespräche

4,95

Sterne · 100 % Weiterempfehlung

### DAS SAGEN MEINE KUNDEN:

„Innerhalb von 8 Wochen hatten wir 5 top vorqualifizierte Mitarbeitervorschläge. 3 davon haben wir eingestellt. Ich empfehle die Zusammenarbeit aus vollem Herzen.“

**Sandra Züll**

Personalleitung, FASANA GmbH

„Jahrelang war unsere Suche nach guten Elektrikern erfolglos. 4 wirklich gute Mitarbeiter haben wir gewonnen, wir können wieder zusätzliche Aufträge annehmen.“

**Jochen Schulz**

Geschäftsführer, Elektro Schulz GmbH

„Wir suchten einen Teamleiter mit Ingenieurstudium und Servicetechniker in der Automatisierungstechnik, im ländlichen Raum. Beide Positionen haben wir innerhalb von ca. 3 Monaten erfolgreich besetzt.“

**Bernd Schütt**

Geschäftsführer, BSN GmbH

# DAS EIGENTLICHE PROBLEM

## Eine unbesetzte Schlüsselposition ist weit mehr als ein Recruitingproblem

Eine wichtige Position ist seit Wochen unbesetzt. Die Stellenanzeige ist online. Vielleicht wurde sie bereits auf mehreren Plattformen veröffentlicht. Bewerbungen gehen sogar ein. Doch die Kandidaten, bei denen Sie sagen würden: „Mit dieser Person möchte ich sprechen“, sind kaum dabei. Also beginnt die Suche von vorne. Eine weitere Stellenbörse wird ausprobiert. Die Anzeige wird angepasst. Social Media kommt hinzu. Vielleicht wird ein Personalvermittler eingeschaltet. **Und währenddessen bleibt die Position offen.**

### ➤ DIE KOSTEN ENTSTEHEN NICHT NUR IM RECRUITING

Je länger eine Schlüsselposition unbesetzt bleibt, desto stärker werden die Auswirkungen im Unternehmen spürbar. Aufgaben müssen auf bestehende Mitarbeiter verteilt werden. Führungskräfte werden stärker in das operative Tagesgeschäft gezogen. Projekte verzögern sich möglicherweise. In HR steigen Kommunikations- und Koordinationsaufwand. Und nicht selten beschäftigt die offene Position irgendwann auch die Geschäftsführung selbst.

**DAS EIGENTLICHE PROBLEM IST NICHT NUR:**

„Wir finden keinen Mitarbeiter.“

**SONDERN:**

„Die Suche bindet immer mehr Zeit und Aufmerksamkeit, während die Position weiterhin unbesetzt bleibt.“

Gerade in mittelständischen Unternehmen ist das kritisch. Denn hier gibt es häufig keine unbegrenzten HR-Ressourcen. Wenn eine Schlüsselposition länger vakant bleibt, lässt sich die zusätzliche Arbeit nicht beliebig auf weitere Abteilungen verteilen.

### ➤ UND MIT ZUNEHMENDER DAUER STEIGT DER DRUCK

Irgendwann verändert sich dadurch auch die Einstellungsentscheidung.

Aus der Frage:

„Wer passt wirklich zu dieser Position?“



wird zunehmend:

„Wen können wir möglichst schnell einstellen?“

Genau an diesem Punkt steigt das Risiko, bei entscheidenden Kriterien Kompromisse einzugehen. Eine Stelle schnell zu besetzen, ist jedoch nur dann ein Erfolg, wenn der neue Mitarbeiter auch **langfristig zur Aufgabe und zum Unternehmen passt.**

# WARUM MEHR BEWERBUNGEN NICHT DIE LÖSUNG SIND

## Der falsche Maßstab im Recruiting

Eine der häufigsten Kennzahlen im Recruiting ist die Anzahl der Bewerbungen. Eine Kampagne mit 50 Bewerbungen sieht zunächst erfolgreicher aus als eine Kampagne mit fünf Bewerbungen. **Aber ist sie das wirklich?**



Nehmen wir an, Sie erhalten 30 Bewerbungen auf eine Schlüsselposition. 28 Kandidaten erfüllen Ihre entscheidenden Anforderungen nicht. **Zwei sind interessant.**

Dann haben Sie nicht einfach zwei interessante Kandidaten gewonnen. Sie haben zusätzlich 28 Bewerbungen erhalten, die jemand bearbeiten musste. Unterlagen wurden gesichtet. Rückfragen beantwortet. Telefonate geführt. Absagen geschrieben. Termine koordiniert.

Die entscheidende Kennzahl sollte deshalb nicht lauten: ~~Wie viele Bewerbungen haben wir erhalten?~~ Sondern:

**Wie viele Kandidaten haben wir gefunden, die wir tatsächlich einstellen würden?**



### BEWERBER SIND NICHT AUTOMATISCH PASSENDE MITARBEITER

Genau hier stößt der klassische Recruitingprozess häufig an seine Grenzen. Eine Position wird frei. Eine Stellenanzeige wird erstellt. Sie wird veröffentlicht. Und dann beginnt das Warten. Kommt der richtige Kandidat vorbei, kann das hervorragend funktionieren. Wenn nicht, wird häufig versucht, die Reichweite zu erhöhen. Weitere Jobbörsen, Social Media, zusätzliche Kampagnen oder externe Vermittler sollen mehr Kandidaten in den Prozess bringen. Das Grundproblem bleibt jedoch bestehen: **Mehr Reichweite schafft nicht automatisch mehr Passung.**



### DAS PROBLEM BEGINNT OFT VOR DER STELLENANZEIGE

Bevor entschieden wird, wo gesucht wird, sollte deshalb eine andere Frage beantwortet werden: **Wen suchen wir eigentlich ganz genau?**

- Welche **fachlichen Fähigkeiten** sind unverzichtbar?
- Welche **Erfahrungen** benötigt die Person wirklich?
- Welche **Persönlichkeit** passt zum bestehenden Team und zur Unternehmenskultur?
- Welche Kriterien sind **wünschenswert** und welche sind **Ausschlusskriterien**?
- Und anhand welcher Kriterien werden später zwei grundsätzlich interessante Kandidaten **miteinander verglichen**?

**Fehlt diese Klarheit, wird Recruiting schnell zur Bauchentscheidung.**

# DER PERSPEKTIVWECHSEL

## PASSUNG VOR MASSE

Was wäre, wenn das Ziel Ihrer Personalsuche nicht darin bestünde, möglichst viele Bewerbungen zu erzeugen? Sondern darin, **möglichst wenige, dafür aber möglichst passende Kandidaten** kennenzulernen?

Genau an diesem Punkt verändert sich die Logik des Recruitings.

DIE SUCHE BEGINNT NICHT MEHR MIT  
DER FRAGE:

„Wo schalten wir unsere  
Stellenanzeige?“



SONDERN MIT DER FRAGE:

„Wie sieht der Mitarbeiter aus, den  
wir tatsächlich einstellen  
möchten?“

Erst danach wird entschieden, wie und wo diese Menschen erreicht werden.

### NICHT NUR AUF BEWERBUNGEN WARTEN

Ein weiterer Unterschied liegt darin, nicht ausschließlich den aktiv suchenden Bewerbermarkt anzusprechen. Ein geeigneter Kandidat muss nicht zwingend morgens aufstehen und aktiv nach einem neuen Arbeitgeber suchen. Vielleicht ist er grundsätzlich offen für eine interessante Möglichkeit, würde aber niemals zufällig Ihre Stellenanzeige finden. Deshalb kombiniert ein systematischer Recruitingprozess unterschiedliche Wege der Kandidatengewinnung mit **aktiver Ansprache**.

### UND ERST DANACH BEGINNT DIE VORAUSWAHL

Auch hier gilt: Das Ziel besteht nicht darin, möglichst viele Lebensläufe an die Fachabteilung oder Geschäftsführung weiterzureichen. Das Ziel besteht darin, die Kandidaten vorher so weit zu qualifizieren, dass sich Ihre internen Ansprechpartner auf die wirklich interessanten Personen konzentrieren können. Damit verändert sich auch die Rollenverteilung.

WIRD ÜBERNOMMEN

Die operative Suche, Ansprache,  
Kommunikation und Vorauswahl.

BLEIBT BEI IHNEN

**Die Entscheidung.**

Sie beschäftigen sich nicht mehr mit jedem Bewerber, sondern mit den Kandidaten, bei denen ein persönliches Gespräch tatsächlich sinnvoll ist. **Genau auf diesem Prinzip basiert Precision TalentMatch.**

# MATCH-METHODE®

## VON DER ANFORDERUNG BIS ZUR EINSTELLUNG

Precision TalentMatch basiert auf der MATCH-Methode®. Sie verbindet **fünf aufeinander abgestimmte Schritte** zu einem durchgängigen Recruitingprozess.

**M**

### Mitarbeiter-Avatar definieren

**Glasklares Anforderungsprofil per Online-Fragebogen**

Am Anfang steht nicht die Stellenanzeige, sondern Klarheit. Fähigkeiten, Erfahrungen und persönliche Eigenschaften werden konkret festgelegt und bilden die Grundlage für Suche und Bewertung.

**A**

### Anzeigen & Ansprache aufsetzen

**Stellenanzeige online, Print und Social Media plus Active Sourcing**

Auf Basis des Mitarbeiter-Avatars beginnt die Suche über Anzeigen und aktive Ansprache. So werden auch Kandidaten erreicht, die gerade nicht aktiv nach einer neuen Position suchen.

**T**

### Top-Kandidaten vorqualifizieren

**Unterlagen, Gesprächsnotizen und MatchScore aufbereitet**

Interessante Kandidaten werden geprüft und mit dem MatchScore strukturiert bewertet. Sie erhalten eine Vorauswahl, bei der die wesentlichen Anforderungen bereits geprüft sind.

**C**

### Coaching & Intervieworganisation

**Bewerberbriefing und Vorstellungsgespräche organisiert**

Passende Bewerber werden gebrieft und die Gespräche organisiert. Das reduziert Ihren Koordinationsaufwand und hält gefragte Kandidaten im Prozess.

**H**

### Hires abschließen und absichern

**Die Wahl treffen und den passenden Mitarbeiter einstellen**

Sie lernen die vorausgewählten Kandidaten persönlich kennen und treffen die Einstellungsentscheidung. Danach greift die Absicherung durch die Garantien.

Wir übernehmen den Prozess bis zu diesem Punkt. Die wichtigste Entscheidung bleibt jedoch dort, wo sie hingehört:

**➤ BEI IHNEN.**

Mehr zu Precision TalentMatch: [pb-schmidt.com/precision-talentmatch](https://pb-schmidt.com/precision-talentmatch) →

# FALLSTUDIEN

## AUS DER PRAXIS

PRAXISBEISPIEL · DUOTHERM ROLLADEN GMBH

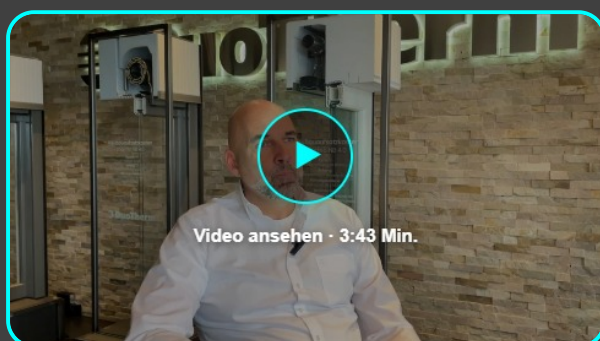
### „Die Zusammenarbeit rechnet sich“

Hubert Schmidt, Personalleiter

Einkäufer in 2 Monaten

Produktionsleiter in 4 Monaten

Lagerleiter in 2 Monaten



▶ Video ansehen · 3:43 Min.

#### Vor der Zusammenarbeit

Auf Zeitungsanzeigen und Social-Media-Kampagnen meldeten sich keine passenden Fachkräfte. Die Stellen mussten dringend besetzt werden.

#### In der Zusammenarbeit

Start mit dem Einkäufer. Danach folgten Produktionsleiter und Lagerleiter, alle drei Positionen erfolgreich besetzt.

#### Nach der Zusammenarbeit

Die Vorauswahl entlastet Personalabteilung, Betriebsleitung und Abteilungsleiter. „Im Gesamtpaket rechnet sich die Zusammenarbeit.“

PRAXISBEISPIEL · R. SCHMITT ENERTEC

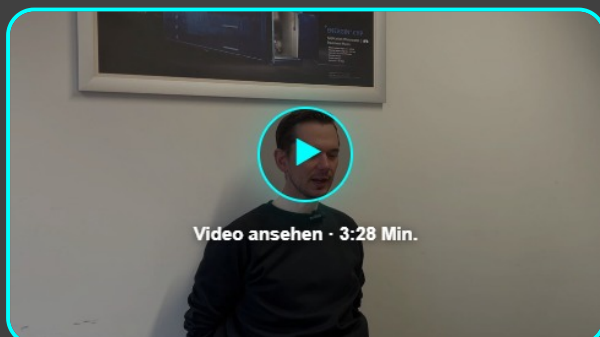
### „Die Fachkräftepositionen top besetzt“

Lukas Born, HR-Manager

8 Einstellungen in 7 Monaten

42 % der Vorschläge eingestellt

Alle Stellen besetzt



▶ Video ansehen · 3:28 Min.

#### Vor der Zusammenarbeit

Gesucht wurden mehrere Mechaniker, Elektroniker, WIG-Schweißer und Servicetechniker. Für so viele parallele Suchen fehlte in HR die Kapazität.

#### In der Zusammenarbeit

Start mit der Suche nach Mechanikern und Elektronikern. Zwei Monate später folgten die ersten Einstellungen, nach sieben Monaten waren alle Stellen besetzt.

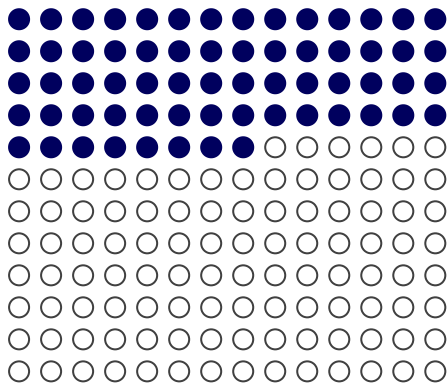
#### Nach der Zusammenarbeit

19 Fachkräfte vorgeschlagen, 8 davon eingestellt. Die Personalabteilung hat durch die Vorarbeit unzählige Stunden gespart.

# DIE ZAHLEN HINTER DEM PROZESS

**Nicht die Zahl der Bewerbungen zählt. Sondern das Ergebnis.**

Ein Recruitingprozess sollte nicht nur gut klingen. Er sollte anhand konkreter Ergebnisse beurteilt werden können. Unsere Auswertungen der letzten 12 Monate zeigen:



**168** qualifizierte Kandidaten vorgeschlagen

**64** davon eingestellt

EINSTELLUNGSQUOTE

# 38%

der vorgeschlagenen Kandidaten

Diese Zahl ist für uns besonders relevant. Denn sie zeigt nicht, wie viele Klicks eine Stellenanzeige erzeugt hat oder wie viele Bewerbungen in einem System gelandet sind. Sie zeigt, wie viele der **tatsächlich vorgeschlagenen Kandidaten anschließend eingestellt** wurden.

# Ø 42

**TAGE**

durchschnittliche Dauer bis zur erfolgreichen  
Besetzung

# Ø 87

**STUNDEN PRO MONAT**

Zeitersparnis für HR: von der Erstellung der  
Anzeigen bis zum vorqualifizierten Bewerber in  
Ihrem Talentboard

➤ **1,6** qualifizierte Kandidaten wurden durchschnittlich pro Vakanz und Monat vorgestellt.

Gerade für mittelständische Unternehmen ist diese Entlastung ein wichtiger Faktor. Denn die entscheidende Frage lautet nicht nur, ob eine Position besetzt werden kann. Sondern auch: **Wie viel interne Zeit und Aufmerksamkeit müssen Sie investieren, bis es so weit ist?** Precision TalentMatch setzt deshalb an beiden Seiten an: **Passende Kandidaten finden und gleichzeitig den internen Recruitingaufwand reduzieren.**

# VERTRAUEN UND ABSICHERUNG

## Was passiert, wenn die vorgeschlagenen Kandidaten nicht passen?

Gerade bei einer extern unterstützten Personalsuche ist diese Frage berechtigt. Denn niemand kann seriös garantieren, welcher Kandidat am Ende Ihre Einstellungsentscheidung gewinnt. Deshalb setzt Precision TalentMatch nicht auf unrealistische Versprechen, sondern auf einen **strukturierten Prozess und eine klare Absicherung**.

### 4 MONATE

#### ZUFRIEDENHEITSGARANTIE

Entsprechen die vorgeschlagenen Kandidaten nicht Ihren Erwartungen, kann die Suche im Rahmen der vereinbarten Zufriedenheitsgarantie bis zu vier Monate ohne Aufpreis fortgesetzt werden. Damit endet die Zusammenarbeit nicht automatisch, nur weil die ersten Kandidaten noch nicht die notwendige Passung haben.

### 12 MONATE

#### ABSICHERUNG NACH DER EINSTELLUNG

Auch eine sorgfältige Vorauswahl kann nicht garantieren, dass ein Mitarbeiter dauerhaft im Unternehmen bleibt. Deshalb besteht für die besetzte Position zusätzlich eine Nachbesetzungsregelung über einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten.

Die konkreten Bedingungen werden vor Beginn der Zusammenarbeit transparent vereinbart.

## ERFAHRUNG IM MITTELSTAND



„Innerhalb von nur 10 Wochen wurden uns sieben vorqualifizierte Bewerber vorgestellt, von denen wir bereits drei eingestellt haben. Beeindruckend war die Effizienz und Qualität der Auswahl.“

**Alexander Wolf**

Personalreferent, WINK GmbH



„Besonders hervorheben möchten wir die passgenaue Auswahl der Kandidaten: fachlich top, menschlich passend und mit dem richtigen Mindset. Strukturiert und stets auf Augenhöhe.“

**Vivian Elsner**

Personalleitung, 7 Solutions GmbH

## EINE AUSWAHL MEINER KUNDENUNTERNEHMEN

FASANA

**wink**  
You cut, we care.

**BSN**  
Thermoprozesstechnik

**Solutions**  
In Gas Detection

**evm**  
Gruppe

**Elektro**  
**schulz**

**DuoTherm**  
A StellaGroup Company

**R. SCHMITT**  
ENERTEC

Die Herausforderung, Schlüsselpositionen zu besetzen, betrifft **Handwerksbetriebe und Industrieunternehmen gleichermaßen**. Weitere Kundenstimmen: [pb-schmidt.com](https://pb-schmidt.com) →

# DER NÄCHSTE SCHRITT

Wie würde Ihre nächste Personalsuche aussehen, wenn Sie nicht wieder bei null anfangen müssten?

Stellen Sie sich vor, eine wichtige Position wird frei. Doch statt zuerst eine Stellenanzeige zu schreiben und anschließend auf Bewerbungen zu hoffen, beginnt der Prozess mit einem klaren Bild des gesuchten Mitarbeiters.

- Sie wissen, welche **Kriterien wirklich zählen**.
- Interessenten werden **vorqualifiziert**.
- Der Kandidatenmarkt wird nicht nur passiv, sondern auch **aktiv bearbeitet**.
- Gespräche werden **organisiert**.

Und auf Ihrem Tisch landen nicht möglichst viele Lebensläufe, sondern eine Auswahl von Kandidaten, bei denen es sich tatsächlich lohnt, genauer hinzuschauen. Ihre HR-Verantwortlichen und Führungskräfte werden von operativen Recruitingaufgaben entlastet. Und Sie können sich auf den entscheidenden Teil konzentrieren: **Den richtigen Menschen für Ihr Unternehmen auszuwählen.**

## PRECISION TALENTMATCH

NICHT MÖGLICHST VIELE BEWERBER.

**SONDERN MÖGLICHST VIEL PASSUNG.**

➤ SYSTEM STATT ZUFALL.

### SIE HABEN AKTUELL EINE **SCHLÜSSELPOSITION** ZU BESETZEN?

Dann lassen Sie uns gemeinsam prüfen, ob Precision TalentMatch für Ihre Situation der passende Ansatz ist. In einem unverbindlichen Beratungsgespräch schauen wir uns Ihre aktuelle Vakanz und Ihre bisherige Personalsuche an. Wir klären, welchen Mitarbeiter Sie tatsächlich benötigen, wo Ihre aktuelle Herausforderung liegt und ob die MATCH-Methode® für Ihre Situation sinnvoll eingesetzt werden kann. Wenn es passt, besprechen wir anschließend die möglichen nächsten Schritte.

**Jetzt Beratungsgespräch vereinbaren →**

[pb-schmidt.com/kontakt](https://pb-schmidt.com/kontakt)  
[schmidt@pb-schmidt.com](mailto:schmidt@pb-schmidt.com)  
+49 174 350 99 90