



Die 5 häufigsten Stolpersteine bei der Personalbesetzung

...und wie man sie vermeidet



Was ist das Problem?

Die richtigen Leute an Bord zu holen, ist heute wichtiger denn je. Ohne die passenden Talente nützt die beste Strategie nichts.

Doch viele Unternehmen tappen beim Recruiting immer wieder in dieselben Fallen.



Was ist das Problem?

Das Ergebnis: Unbesetzte Stellen, die falschen Mitarbeitenden am falschen Platz, frustrierte Teams und Bewerber, die nach dem Vorstellungsgespräch zur Konkurrenz abbiegen.



Welches sind die fünf größten
Stolperfallen bei der
Personalbesetzung





1

Fehlende Nachfolgeplanung – Feuerwehr statt Zukunftsplanung

Viele Unternehmen machen sich über die Besetzung von Stellen erst dann Gedanken, wenn es bereits brennt: Jemand kündigt, plötzlich ist Panik.

Dann muss ganz schnell Ersatz her
– egal ob passend oder nicht.



1

Fehlende Nachfolgeplanung – Feuerwehr statt Zukunftsplanung

Warum passiert das?

- Weil Personalplanung oft als lästige Pflicht gesehen wird.
- Weil Führungskräfte lieber „das Tagesgeschäft“ abarbeiten.
- Weil niemand auf die Idee kommt, einmal zwei Jahre nach vorne zu schauen.



1

Fehlende Nachfolgeplanung – Feuerwehr statt Zukunftsplanung

Was kostet das?

- Übergaben und Onboarding bleiben oberflächlich oder fallen ganz aus.
- Wissen verschwindet mit den Leuten, die gehen.
- Recruiting auf den letzten Drücker ist teurer.



1

Fehlende Nachfolgeplanung – Feuerwehr statt Zukunftsplanung

Wie geht es besser:

- Talente früh identifizieren*
- Mitarbeitende fördern, und vor allem:
- interne Potenzialträger aufbauen.
- Klingt nach Aufwand, spart aber langfristig Ressourcen.

* bei dieser Aufgabe kann Skill Warehouse unterstützen - sprechen sie uns an: www.skillwarehouse.de

A black and white photograph of two young women with long dark hair, wearing horizontally striped polo shirts. They are standing side-by-side, looking towards the camera. The image is partially cut off on the right side.

2

1:1-Nachbesetzung Copy-Paste funktioniert nicht

„Der Kollege geht? Okay, wir suchen exakt denselben Typ nochmal.“

Genau das ist ein häufiger Denkfehler.

A black and white photograph of two young women with long dark hair, wearing striped school uniforms, looking towards the camera. They are positioned on the left side of the slide, partially cut off by the edge.

2

1:1-Nachbesetzung Copy-Paste funktioniert nicht

Warum ist das falsch?

- Aufgaben verändern sich.
- Teams entwickeln sich weiter.
- Technologien machen manches überflüssig.

Ein Job von gestern muss nicht
zwangsläufig zu den Anforderungen von
morgen passen.

A black and white photograph of two young women with long dark hair, wearing striped school uniforms with white collars. They are looking towards the camera. The image is partially visible on the left side of the slide.

2

1:1-Nachbesetzung Copy-Paste funktioniert nicht

Lösung:

- Immer hinterfragen: Brauchen wir die Rolle noch so? Oder ist es Zeit für einen neuen Zuschnitt?

Jede Vakanz ist eine Chance, die Organisation besser zu machen.



3

Unzureichende Auswahlmethodik Bauchgefühl reicht nicht

Viele Entscheidungen im Recruiting laufen nach dem Motto:
„Der hat einen guten Eindruck gemacht, den nehmen wir.“

Sympathie ist schön – aber kein Ersatz für eine solide Auswahl.



3

Unzureichende Auswahlmethodik Bauchgefühl reicht nicht

Die größten Fehler:

- Nur auf Lebensläufe starren („10 Jahre Erfahrung, das muss passen!“).
- Konzentration auf die fachliche Qualifikation („Expertise“), persönliche Kompetenzen werden ignoriert.*
- Keine Tests, keine echte Analyse der Kompetenzen.*
- Interviews, die unstrukturiert mehr ein unbestimmtes Fischen sind.*

* bei dieser Aufgabe kann Skill Warehouse unterstützen -
sprechen sie uns an: www.skillwarehouse.de



3

Unzureichende Auswahlmethodik Bauchgefühl reicht nicht

Die Folgen:

- Fehlbesetzungen kosten nicht nur Geld, sondern erschweren den gesamten Arbeitsprozess - und das meist langfristig.
- Teams müssen Kollegen mitziehen, die gar nicht hineinpassen.
- Am Ende suchen alle wieder von vorn.

A black and white photograph of a man with a beard and short hair, wearing a dark suit jacket over a light-colored button-down shirt. He is smiling broadly and giving a thumbs-up with his right hand. The background is a plain, light color.

3

Unzureichende Auswahlmethodik Bauchgefühl reicht nicht

Die Lösung:

- Mehr Struktur!
- Klare Kriterien, gute Fragen und systematische Analyse der Kompetenzen.*
- Und bitte mehrere Leute in die Entscheidung einbinden!

So senkt man das Risiko, sich von der nettesten Lächel-Miene blenden zu lassen.



bei dieser Aufgabe kann Skill Warehouse unterstützen - sprechen sie uns an: www.skillwarehouse.de



4

Unprofessioneller Recruiting-Prozess Bewerber sind keine Bittsteller

Manche Unternehmen wundern sich, warum gute Kandidaten abspringen.

Dabei ist die Antwort einfach: Der Bewerbungsprozess ist oft eine Zumutung.



4

Unprofessioneller Recruiting-Prozess Bewerber sind keine Bittsteller

Typische Patzer:

- Rückmeldungen dauern Wochen.
- Bewerber hören gar nichts mehr.
- Interviews wirken chaotisch oder unvorbereitet.



4

Unprofessioneller Recruiting-Prozess Bewerber sind keine Bittsteller

Ergebnis:

Die Top-Leute sind längst weg,
während die Firma noch diskutiert,
wann man zurückrufen sollte.



4

Unprofessioneller Recruiting-Prozess Bewerber sind keine Bittsteller

So macht man's besser:

- Klare Timelines einhalten.
- Prozesse schlank und digital gestalten.

Recruiting ist heute auch Marketing – wer Bewerber vergrault, schadet seinem Ruf als Arbeitgeber.

A black and white photograph of a man in a suit and glasses sitting on an office chair in a long, empty hallway. He is holding a smartphone up to his face, looking at the screen. The hallway has a carpeted floor and fluorescent lighting on the ceiling.

5

Unzureichendes Onboarding Willkommen im Chaos

Glückwunsch, die neue Kollegin ist da!

Und dann?

Oft: Nichts.

Kein Arbeitsplatz vorbereitet, kein
klarer Einarbeitungsplan, keine
Ansprechpartner.

5

Unzureichendes Onboarding Willkommen im Chaos

Die Folge:

- Neue Leute fühlen sich überfordert oder allein gelassen.
- Sie brauchen ewig, bis sie produktiv werden.
- Manche gehen schon in der Probezeit wieder.



A black and white photograph of a man in a business suit and glasses, sitting on an office chair in a long, empty office hallway. He is holding a smartphone up to his face, looking at the screen. The hallway has a carpeted floor and a drop ceiling with recessed lights. The image is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the dark blue background.

5

Unzureichendes Onboarding Willkommen im Chaos

Besser:

- Onboarding ernst nehmen.
- Schon vor dem Start Infos und Begrüßungen schicken.
- Am ersten Tag alles parat haben.
- Mentor oder Buddy bereitstellen.
- Regelmäßiges Feedback in den ersten Wochen.

FAZIT

Personalbesetzung ist kein lästiges To-do, sondern ein strategischer Hebel.

Wer die fünf typischen Fehler

- fehlende Planung
- Copy-Paste-Besetzungen
- schlechte Auswahl
- Chaos im Recruiting
- schlechtes Onboarding

vermeidet, hat einen klaren Vorteil.

Die gute Nachricht: Viele dieser Punkte kosten kein Vermögen. Es geht um Haltung, Klarheit und eine gute Organisation.

Am Ende spart man nicht nur Geld und steigert die eigenen Wettbewerbsvorteile, sondern gewinnt vor allem das Wichtigste: die richtigen Talente.



E-MAIL

info@skillwarehouse.de

RUF UNS AN

0221-423 66 136

WEBSITE

www.skillwarehouse.de