

# 8 Tipps für eine erfolgreiche Remote-Recruiting-Strategie



## Tipp 1

### Remote ist nicht gleich remote

Bevor Sie eine Stelle als remote ausschreiben, sollten Sie definieren, **welche Zeitzonen und Regionen für Sie wirklich realistisch sind**. Wenn enge Zusammenarbeit im Team gefragt ist, sind große Zeitverschiebungen oft problematisch. Und wenn Sie planen, Ihr Team regelmäßig zu Meetings einzufliegen, können bestimmte Länder allein aufgrund der Entfernung oder der Reisekosten ausscheiden. Legen Sie diese Kriterien früh fest und kommunizieren Sie sie auch klar in der Stellenausschreibung.

### Unternehmensdarstellung neu denken

Überlegen Sie, wie Sie Ihr Unternehmen **für Remote-Kandidat\*innen erlebbar machen** können. Statt Imagefilm lieber ein authentisches Handyvideo: Ein kurzer Rundgang durch die Abteilung, Statements von Kolleg\*innen oder ein ehrlicher Einblick ins Tagesgeschäft wirken überzeugender als perfekt ausgeleuchtete Szenen.



## Tipp 2



## Tipp 3

### Gute Kandidat\*innen sind schnell vom Markt

Im Remote-Kontext gilt das noch mehr als sonst. Viele Top-Talente bewerben sich weltweit und haben mehrere Angebote gleichzeitig auf dem Tisch. Ein **effizienter, gut getakteter Prozess** ist hier daher wichtiger denn je. Ansonsten haben Sie im Wettbewerb um die besten Talente gegen andere Unternehmen weltweit keine Chance.

### Bewerbungen effizient managen

Wenn Unternehmen Stellen remote ausschreiben, werden sie mit Bewerbungen überschwemmt. Ein **gutes Bewerbermanagementsystem** hilft, den Überblick zu behalten und passende Kandidat\*innen früh zu identifizieren. Tools wie Tellent Recruitee bieten z.B. Knock-out-Fragen, um nicht geeignete Kandidat\*innen schnell herauszufiltern.



## Tipp 4

**Tipp 5****Die persönliche Komponente im Videointerview nicht vergessen**

Was beim klassischen Bewerbungsgespräch selbstverständlich ist – ein kurzer Plausch am Empfang, ein freundliches Gespräch auf dem Weg zum Besprechungsraum, ein Kaffee zur Begrüßung – fehlt im Videointerview komplett. Versuchen Sie, diesen **menschlichen Aspekt** bewusst digital zu ersetzen: Starten Sie das Gespräch z. B. mit Fragen nach dem Homeoffice-Setup oder dem letzten Podcast. Auch eine kleine spielerische Aktivität kann das Eis brechen und für eine entspannte Gesprächsatmosphäre sorgen.

**Vom Angebot bis zum Start begleiten**

Gerade wenn Bewerbende remote arbeiten sollen, ist die Phase zwischen Vertragsunterschrift und erstem Arbeitstag sensibel. Bleiben Sie in **regelmäßigem Kontakt**, geben Sie Orientierung und zeigen Sie Wertschätzung. Ein kurzes Willkommensvideo oder ein virtueller Team-Gruß können dabei helfen, die Verbindung zu halten.

**Tipp 6****Tipp 7****Remote Onboarding gut vorbereiten**

Ein reibungsloser Start ist besonders wichtig, wenn sich neue Mitarbeitende nicht persönlich orientieren können. Sorgen Sie vor dem ersten Arbeitstag dafür, dass **alle technischen Voraussetzungen** erfüllt sind: Laptop, Headset, ggf. Bildschirm, Zugang zu Tools und VPN. Erstellen Sie außerdem einen **strukturierten Onboarding-Plan** mit festen Terminen, Check-ins und klaren Verantwortlichkeiten.

**Teamgefühl schaffen**

Nur weil jemand remote arbeitet, heißt das nicht, dass der Kontakt zum Team auf der Strecke bleiben muss. Planen Sie feste Formate ein, die den Zusammenhalt im Team fördern: **Kennenlern-Calls mit Kolleg\*innen, virtuelle Coffee-Dates, Video-Teamlunches** oder ein **Buddy-Programm** können den Schnack in der Kaffeeküche ersetzen.

**Tipp 8**

Haben Sie diese Tipps inspiriert, Ihr Remote Recruiting auf ein neues Level zu heben? Dann lassen Sie uns Ihnen dabei helfen, die Tipps in die Tat umzusetzen! Tellent Recruitee hilft Ihnen, stets den Überblick über Ihre Talente zu behalten, Ihnen eine tolle Candidate Experience zu bieten und Recruiting-Entscheidungen datenbasiert zu treffen.

Starten Sie jetzt Ihre kostenlose **Testphase** oder fragen Sie eine **Demo** an.