

## Aus den eigenen Reihen rekrutieren

Das interne Recruiting gilt als eine kostengünstige Möglichkeit zur Besetzung offener Stellen. Dabei gibt es zum einen die Möglichkeit, Vakanzen intern auszuschreiben und das Personal zur Bewerbung aufzufordern. Zum anderen können Mitarbeiter:innen im Rahmen der Personalentwicklung gezielt geschult und auf die entsprechenden Aufgaben vorbereitet werden.

Die somit eröffneten Aufstiegschancen innerhalb des Unternehmens haben neben den geringeren Beschaffungskosten, den positiven Effekt einer stärkeren Mitarbeiter:innenbindung. Für das Unternehmen kommen weitere Vorteile wie die häufig schnellere Stellenbesetzung, geringere Einarbeitungszeiten und die Einhaltung des innerbetrieblichen Lohnniveaus hinzu.

Es ist zu beachten, dass diese Form der Bedarfsdeckung das Problem der vakanten Stellen in den allermeisten Fällen nur verschiebt. Wenn die Stelle nicht ohne Personalbewegung besetzt wurde, was eine höhere Arbeitsbelastung betreffender Mitarbeiter:innen bedeuten würde, wird die vorherige Position im Unternehmen vakant. Häufig wird diese Verschiebung von Unternehmen gerne in Kauf genommen, da entsprechenden Stellen womöglich leichter zu besetzen sind und die Chance bieten, neue Nachwuchskräfte für das Unternehmen zu gewinnen.

Ein guter Umgang mit Mitarbeiter:innen, die auf ihre interne Bewerbung eine Absage erhalten, sollte selbstverständlich sein. Wichtig ist ein ehrliches und wertschätzendes Feedback, welches gegebenenfalls in passenden Personalentwicklungsmaßnahmen mündet, um auch die Weiterentwicklung dieser Mitarbeiter:innen nicht aus den Augen zu verlieren.

Wir empfehlen, das interne Recruiting in Kombination mit dem externen Recruiting einzusetzen. Eine dauerhafte Verwendung der Methode des internen Recruitings kann nämlich auch nachteilige Auswirkungen haben. Durch das permanente nachrücken aus den eigenen Reihen stellt sich manchmal eine Betriebsblindheit unter den Mitarbeitenden ein. Wer parallel auch extern ausschreibt, schließt die Möglichkeit frischer Impulse nicht von vornherein aus.

Fazit: Es lohnt sich beim Recruiting den Blick auf die Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten des bereits vorhandenen Personals zu richten. Die beruflichen Veränderungen und Neuausrichtungen der betroffenen Mitarbeiter:innen können bei Bedarf zusätzlich durch externes Coaching unterstützt werden.

Quellen:

<https://prescreen.io/de/blog/internes-recruiting/>

<https://employer.it-talents.de/blog/interne-externe-personalbeschaffung/>

[https://de.wikipedia.org/wiki/Personalbeschaffung#Interne\\_Personalbeschaffung](https://de.wikipedia.org/wiki/Personalbeschaffung#Interne_Personalbeschaffung)