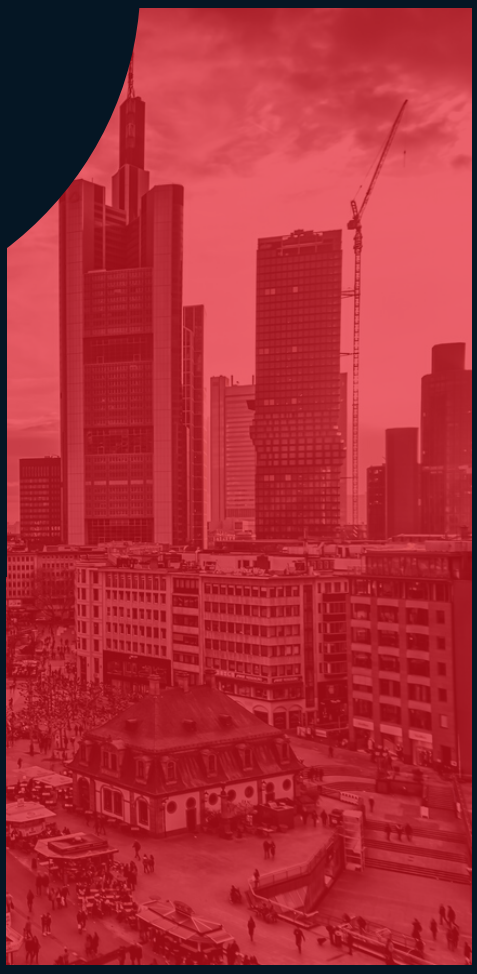
JRC² COACHING & CONSULTING

13 RECRUITING TIPPS

CHECKLISTE

2023



SO FINDET DEIN UNTERNEHMEN AUCH IN 2023 DIE RICHTIGEN FACHKRÄFTE

WIE DU IN 6-10 WOCHEN OHNE ETLICHE JOBBÖRSEN UND TEURE HEADHUNTER QUALIFIZIERTE BEWERBER FINDEST

#1 RECRUITINGTIPP

KENNE DIE ZAHLEN – ZAHLEN, DATEN, FAKTEN KANN MAN NICHT WEG DISKUTIEREN

47 MIO monatlich aktive User verzeichnet alleine Facebook

Ø2,5 MIO Seitenbesucher hat Stepstone pro Monat

45 MIO Erwerbstätige gibt es in Deutschland. Die meisten davon sind auf den META-Plattfoemen (Facebook & IG)

Folgende Zahlen solltest Du als Unternehmen unbedingt wissen:

- Nutzerzahlen auf Stellenbörsen (Stepstone, Indeed & Co.)
- Nutzerzahlen aller relevanten Socials
- Anzahl Erwerbstätige in Deutschland
- Zielgruppengröße in der jeweiligen Berufsnische
- Eure Reichweite pro Monat
- Euer CPM (X€ / 1000 erreichte Menschen)

#2 RECRUITINGTIPP

BEWERBUNGSPROZESS VOR ARBEITGEBER MARKETING / IMAGE-ARBEIT

Employer Branding ist wichtig - keine Frage!
Jedoch dient Employer Branding i. d. R. dazu mehr potenzielle Bewerber auf euch als Arbeitgeber aufmerksam zu machen.
Der Bewerber sollte sich idealerweise danach bei euch bewerben.

Die meisten Bewerbungsprozesse mittelständischer Unternehmen sind so umständlich bzw. dauern mind. eine halbe Stunde, um die Bewerbung abzuschließen (Motivationsschreiben, Lebenslauf aktualisieren etc.).

Bevor Du also über Employer Branding nachdenkst, solltest du einen vernünftigen Recruiting-Prozess inhouse haben.
Sprich der Weg vom Interessenten, der sich bewerben will, bis hin zur fertigen Bewerbung bei euch im E-Mail-Postfach.

Image Arbeit ist wichtig! Aber wenn ihr keinen Ablauf habt, der es euch ermöglicht Bewerber innerhalb weniger Minuten "durch zu schleusen" bringt euch das beste Employer Branding nichts.

#3 RECRUITINGTIPP

DURCH NICHTS TUN GLÄNZEN ALS ARBEITGEBER(?!)

Alle Unternehmen versuchen sich mit ihren besten Benefits nach außen hin zu präsentieren.
Das ist auch gut so!

Aber wusstest Du, dass ihr auch mit Dingen glänzen könnt, die ihr NICHT tut?

Die Frage lautet immer:
Was macht euer Wettbewerb, weswegen Mitarbeiter vor ihnen "flüchten"?

Gibt es eine Sache, die es bei euch im Vergleich zu vielen anderen nicht gibt?
Bestes Beispiel: Überstunden

Genau das gleiche gilt für das Thema Wertschätzung & Kommunikation.

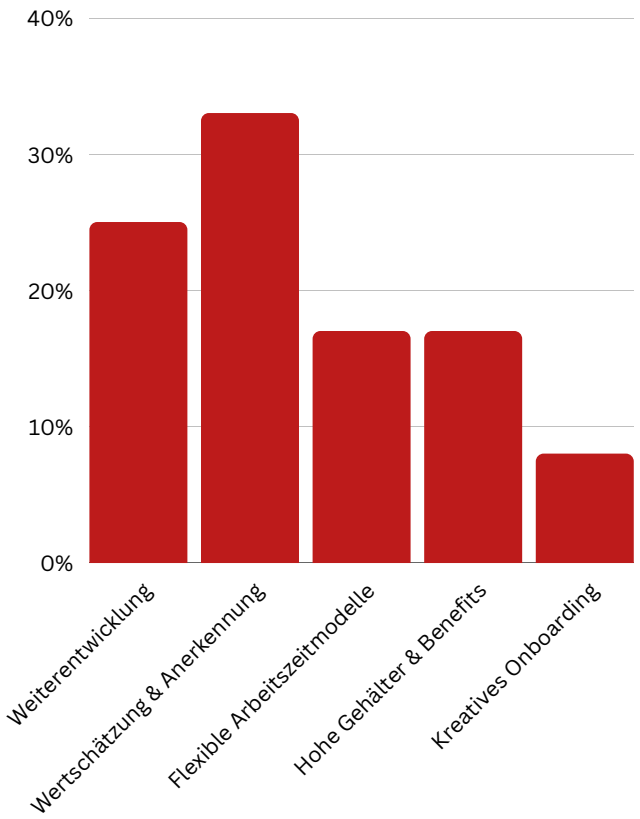
In nahezu jeder Studie zu diesem Thema wünschen sich Arbeitnehmer mehr Kommunikation & Zeichen der Wertschätzung von ihren Vorgesetzten & Arbeitnehmern.

Die Lücke zwischen der Intention des Chefs & der Wahrnehmung des Mitarbeiters ist unnötig groß geworden.
Je mehr du also bewusst die Dinge (nicht) tust, die andere schlecht / leider machen, desto mehr gehörst du zu den Gewinnern als Arbeitgeber.

#4 RECRUITINGTIPP

WERTSCHÄTZUNG ODER GELD?

Das wünschen sich Mitarbeiter wirklich



Quelle: Harvard Business Review

Ja Geld ist wichtig. Aber sobald man davon genug zum Leben hat inkl. eines bestimmten Standards, den jeder für sich selbst bestimmen kann & darf kommt fast immer folgendes:
Wertschätzung!
Und Wertschätzung kannst du auf unterschiedliche Art und Weise zeigen. Sei es ein regelmäßiges persönliches Gespräch, ein ernst gemeintes "Ist alles gut bei dir?" oder ein klares "Wo willst du hinkommen in diesem Job und wie kann ich dir dabei helfen?"

Beim Thema Wertschätzung führen viele Wege nach Rom. Und die meisten kosten dich als Unternehmen nicht mal Geld ;-)

#5 RECRUITINGTIPP

TAG DER OFFENEN TÜR FÜR SENIOREN

Ja, klingt komisch, ist aber so. Gerade in kleineren Orten oder sehr ländlichen Gegenden, die geprägt von einer sehr konservativen Kultur & Gesellschaft sind, kann ein Senioren-Tag viel Sinn ergeben.

Denn was passiert in der Regel danach?
Die älteren Bürger*innen sind zuhause und berichten ihren Kindern oder Enkelkindern von dieser "einen spannenden Firma, die Senioren aus dem Ort zu einem Tag der offenen Tür eingeladen haben".

Mundpropaganda at its best!

Vor allem, wenn Du aktiv nach Empfehlungen fragen lässt.

Ein Beispiel:
"Frau Müller, wir freuen uns, dass Sie heute zu unserem Tag der offenen Tür gekommen sind! Wie hat es Ihnen gefallen uns als lokales ansässiges Unternehmen kennenzulernen?"
...
"Vielleicht kennen Sie ja jemanden, der im Vertrieb tätig ist und gerne seinen Job wechseln würde? Dann können Sie der Person gerne diese Karte hier geben." (mit QR-Code drauf...für die Messbarkeit ;-))

#6 RECRUITINGTIPP

DER ELEVATOR-PITCH FÜR BEWERBER: IN 90 SEKUNDEN ZUM VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Ich bin ein absoluter Fan von Video-Bewerbungen. Bewerber bekommen die Aufgabenstellung sich auf den Punkt innerhalb von 90 Sekunden in einem Video vorzustellen und zu begründen, warum sie die richtige Person für die Stelle sind.

Leider ist das in vielen Unternehmen so einfach nicht umsetzbar aufgrund von diversen Debatten wie Diskriminierung & Sexismus.

Ich kann das bis zu einem gewissen Grad nachvollziehen, aber im Sinne des "modernen Recruitings" ist es meiner Meinung nach nicht.

Wenn es euch irgendwie möglich ist testet unbedingt die Option der Video-Bewerbung.

Im besten Fall sollen Bewerber auch noch eine konkrete Frage im Video beantworten:
Zum Beispiel:
Wie würde dich dein/-e beste/-r Freund*in in 5 Worten beschreiben und warum?

Denn so bekommt ihr auch ein Gefühl für die Soft Skills eurer Bewerber.

#7 RECRUITINGTIPP

BOTSCHAFTER FÜR DEIN UNTERNEHMEN: GEHEIMWAFFE EIGENE MITARBEITER

Firmen wie E.ON machen es gerade vor:
Ambassador Programme für die eigenen Mitarbeiter.

Das bedeutet:
Du befähigst Mitarbeiter, die freiwillig eine Arbeitnehmermarke aufzubauen. Dazu stattest Du sie als Arbeitgeber mit dem entsprechenden Know How & Ressourcen aus.

Auch wir bilden inzwischen Mitarbeiter sowohl bei uns als auch bei Kunden aus, um aus ihnen "Firmen eigene Influencer" zu machen.

Die Vorteile für das Unternehmen:

- Multiplikation der eigenen Reichweite
- Arbeitnehmer gewinnen an Marktwert
- Diversifikation der Wahrnehmung des Unternehmens
- Personenseiten funktionieren besser auf den Sozialen Medien als Unternehmensseiten
- Neue Perspektiven "ins Unternehmen durch die Mitarbeiter-Brille"

#8 RECRUITINGTIPP

UNTERSCHIED ZWISCHEN AKTIV SUCHENDEN & PASSIV SUCHENDEN KANDIDATEN

Deine Wunschmitarbeiter sind nicht auf Stellenbörsen unterwegs.

74% aller Unternehmen nutzen Jobbörsen um Stellen auszuschreiben. Jedoch werden lediglich ein Drittel der Neueinstellungen in Deutschland über Stellenbörsen realisiert.

Von 45,4 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland sind 34% der Arbeitnehmer so unzufrieden, dass sie aktiv auf der Suche nach einer Alternative sind.

52% sind zwar nicht wirklich happy, aber suchen deswegen nicht aktiv.

Jetzt könnte man meinen:
Ein Drittel der Arbeitnehmer ist doch super. Aber dann muss man als Unternehmen auch auf allen Jobbörsen inserieren.

Das kostet ein Unternehmen mind. 15.000 € pro Monat!

Indeed ist mit gerade 4,5-4,8 Mio Visitor / Monat die größte Plattform. Nur 10% der Erwerbstätigen...

Lieber holst Du als Unternehmen die potenziellen Bewerber gezielter dort ab, wo sich sowieso die meisten Menschen aufhalten.

#9 RECRUITINGTIPP

AAAAA: "ACTIVE SOURCING" ANDERS ALS ALLE ANDEREN

Active Sourcing ist das klassische 1-to-1-Marketing.
Man schreibt potenzielle Kandidaten als Headhunter, Personalvermittler oder Inhouse Recruiter über LinkedIN und XING an.

Wenn Du aber jetzt als Unternehmen Dich abheben willst, musst Du beim Acitve Sourcing anders als alle anderen sein.

Hier kommt der moderne Ansatz des Active Sourcings ins Spiel.

Am Ende geht es immer um den Aufbau eines Kontaktpools potenzieller Kandidaten.

Heutzutage braucht der Kontaktaufbau zu Personen mehrere Touchpoints und mehr Vertrauensaufbau.

Feste Content-Formate, Podcasts gezielt mit der Zielgruppe für eure Vakanzen können Gold wert sein.

Vor allem, wenn ihr euch eine Zielgruppe DURCH die Zielgruppe aufbauen möchtet.

Denn bekanntlich:
Der eine ideale Mitarbeiter kennt auch andere ideale Mitarbeiter.

#10 RECRUITINGTIPP

DATEN GETRIEBENES RECRUITING: WAS SOLLTE ALLES GEMESSEN WERDEN?

Dieser Tipp könnte eigentlich über drei Seiten gehen.

Denn alles, was Du nicht misst, kannst Du auch nicht optimieren!

Wir optimieren nie nach Bauchgefühl, sondern nur nach Zahlen, Daten & Fakten.
Das gleiche solltest Du auch tun, wenn ihr als Unternehmen beim Recruiting nichts mehr dem Zufall überlassen wollt.

Hier ein paar Key Performance Indicators (KPI's), die Du sofort anfangen kannst zu messen.
Du kannst dabei nur gewinnen!

KPI's, die gemessen werden sollten:

- Seitenbesucher (mit Google Analytics Tag und Facebook Pixel)
- Reichweite pro Post & Monat auf den Socials
- Quellen des Traffics
- Quellen der Leads (z.B. über UTM-Parameter)
- CPM (Kosten pro 1000 erreichter Menschen)
- CPL (Kosten pro Bewerbung)
- Frequenz (Anzahl wie oft eine Person in der Zielgruppe eure Anzeige gesehen hat. Alle über 8 ausschließen)
- Absprungrate im Bewerbungsprozess / Conversion-Rate

#11 RECRUITINGTIPP

VIDEO VOR BILD: EIN VIDEO SAGT MEHR ALS EIN BILD BEI GLEICHEM PREIS

Content ist King! Aber Video ist King of Content!

Wenn man in die digitale Landschaft der Präsenzen von Unternehmen auf Facebook, LinkedIN & Co. blickt, fällt Dir sicherlich eines auf:

Alle posten Inhalte in Form von langen Texten, Links zu Blog- / Pressebeiträgen oder ein (Stock-)Foto mit ein bisschen Text dazu.

Die wenigsten Firmen greifen zu dem Medium, welches zu 90% die sozialen Medien bestimmt...VIDEOS!

Noch schlimmer wird es, wenn man bezahlte Werbung schaltet.

Mit Paid Ads sicherst Du Dir Deinen Slot auf dem großen "Marktplatz" der jeweiligen Plattform.

Aber: Ein Video bringt wesentlich mehr Informationen an Mann / Frau als ein Bild. Und du bezahlst dennoch das Gleiche!

Man schreibt ja auch kein Buch und bringt nur 7 Seiten Papier mit.

Video als Content-Mittel wird von Unternehmen massivst unterschätzt! Ich lade dich ein JETZT mit Video zu starten!

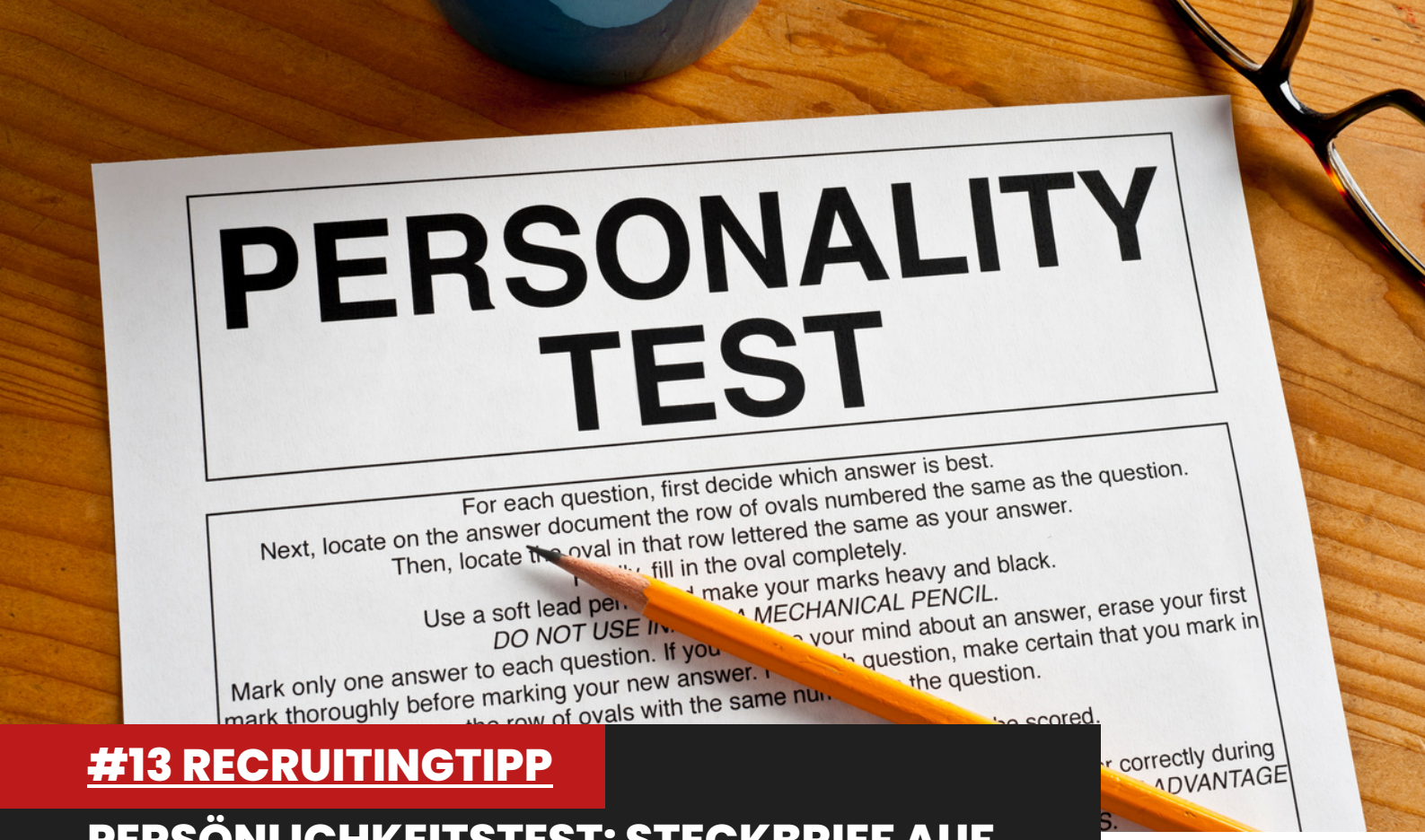
#12 RECRUITINGTIPP

BLICK HINTER DIE KULISSEN: WER SEID IHR & WAS MACHT IHR BZW. EUCH AUS?

Wenn man sich nach dem letzten Tipp fragen sollte:
Okay, Video ist wichtig, aber was genau sollen wir denn filmen?!

Fair Point! Hier einige Content-Ideen, die ihr simpel und einfach sofort umsetzen könnt für eure Marketing- & Brandingstrategie:

- Blick hinter die Kulissen (Office Rundgang, Mini-Vlog vom Alltag)
- Mitarbeiter feiern XY (Geburtstag, Beförderung, Familienzuwachs)
- Neue Mitarbeiter fangen an
- Vorstellungsvideo von Mitarbeitern und ihrem Job
- 3 Punkte, die euch zu einem geilen Arbeitgeber machen
- 5 Dinge, wie man bei euch das Vorstellungsgespräch rockt
- Eure Top 3 Arbeitgeber-Benefits
- Team Events & Incentives dokumentieren
- Wie läuft der Bewerbungsprozess bei euch ab?
- 3 Punkte, die man bei eurer täglichen Arbeit können muss
- 7 Vorteile euch als Arbeitgeber zu haben
- Hidden Talents: Die versteckten Skills eurer Mitarbeiter
- regelmäßiges Livestream-Format mit Q&A



#13 RECRUITINGTIPP

PERSÖNLICHKEITSTEST: STECKBRIEF AUF HÖCHSTEM NIVEAU

Wer mich auf den Socials verfolgt, der weiß, dass ich ein großer Befürworter von Persönlichkeitstests bin.

Ich weiß für jede Position, die ich besetzen will, welchen Persönlichkeitstypen ich für die Stelle benötige.

Das führt dazu, dass ich durch diese Schablone sehr schnell erkenne, ob ein Bewerber aufgrund seines Ergebnisses zur Stelle und zum Unternehmen passt oder nicht.

So muss ich den Bewerber noch nicht mal zwingend gesehen / gehört haben.

Was für den einen nach einer sehr vor-verurteilenden Maßnahme klingt, ist für den anderen eine Möglichkeit Bewerber rein objektiv nach den Anforderungen der Stelle zu beurteilen.

Und wichtig:
Es gibt nicht den einen richtigen Persönlichkeitstest. Es gibt so viele unterschiedliche Modelle.

Wenn man mich aber nach einer Empfehlung fragt, dann empfehle ich immer den Test von 16Personalities.

Hier kommst du direkt zum Test:
https://www.16personalities.com/de