

Future of Recruiting

Wie Sie erfolgreich Ihr Recruiting digitalisieren

WER WIR SIND

Bojan Bozic

Chief Executive Officer

Jasmina Malkoc

Customer Success Manager



Bain-Studie* zur Digitalisierung des Personalwesens

- Digitalisierung des Personalwesens erhöht die Effizienz um 20-30%
- Gleichzeitig steigen Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität
- 1/3 der Personalabteilungen arbeitet noch immer primär mit manuellen Prozessen

Digitalisierungspotenzial

- Recruiting
- Personalplanung & Management
- Lohn-/Gehaltsverrechnung
- Training & Weiterbildung

Wie läuft Ihr Recruiting aktuell ab?

(Stellenausschreibung, Bewerbung, Bewerbermanagement, etc.)

Wie kann eine Recruiting Software unterstützen?



Strukturiertes Bewerbermanagement

- Überblick über den gesamten Bewerbungsprozess & lückenlose Dokumentation
- Bewerbervergleich & Evidenzmanagement
- Entscheidungswege verkürzen durch klare, effiziente Prozesse und Rollen
- DSGVO-konforme Verarbeitung von Daten

Effiziente Bewerberkommunikation

- Terminkoordination
- E-Mail Service & Job Newsletter

Employer Branding

- Einfache, schnelle Veröffentlichung: Ein Klick, viele Kanäle
- Self-Service-Zone für BewerberInnen

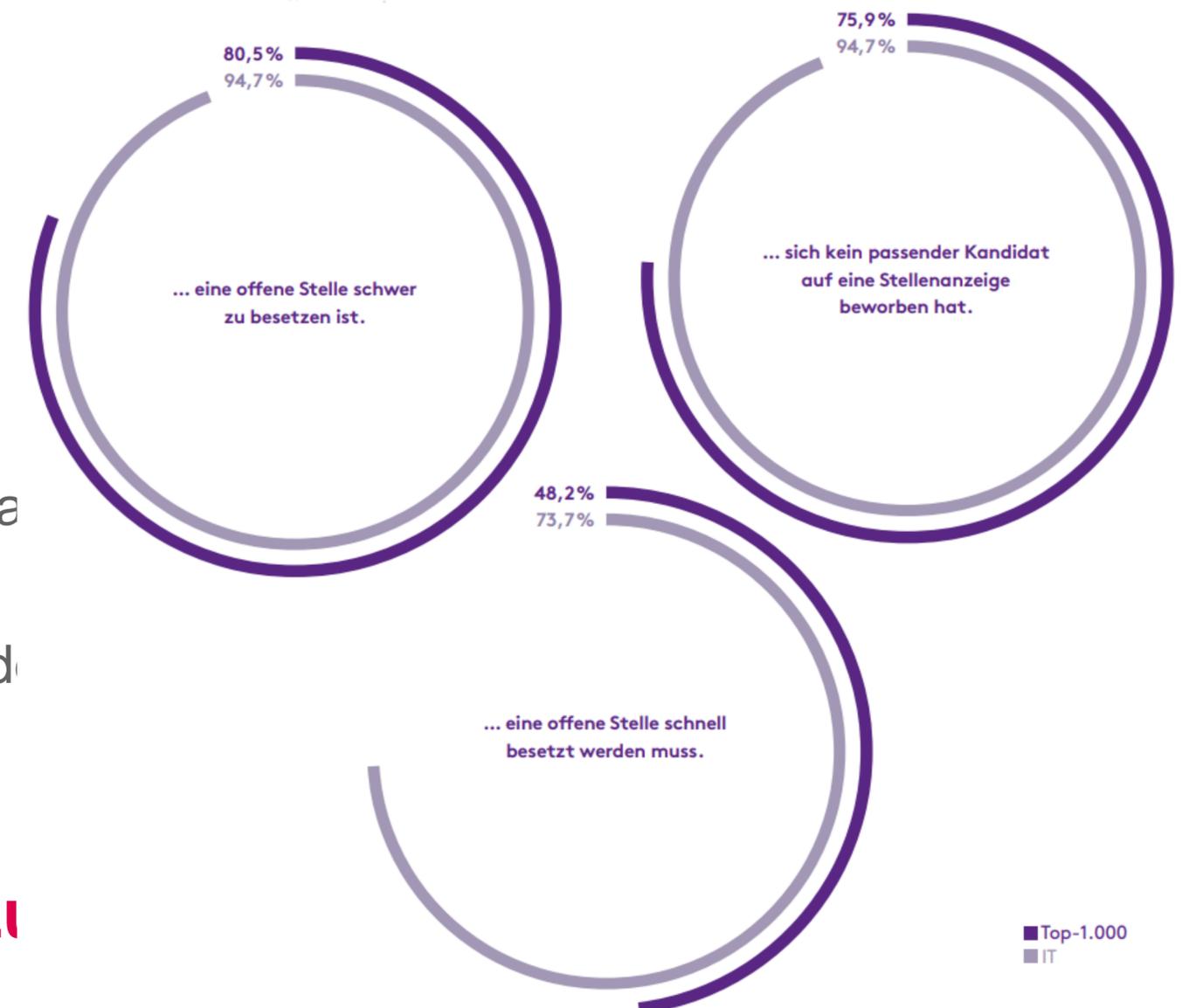
Warum Active Sourcing?

85% aller Neueinstellungen erfolgen nach wie vor über Recruiting-Kanäle vs. 15% über Active Sourcing*

ABER: Die Tendenz bei Active Sourcing ist steigend!

- Branchen (IT: 75% vs. 25%)
- Generationeneffekt → Steigende Bedeutung von Social Media im Recruiting
- Unternehmen und Kandidaten haben handfeste Gründe für Active Sourcing!

Welchen Anteil in % trägt Active Sourcing zu Ihren Neueinstellungen bei?



6 Schritte zum erfolgreichen Active Sourcing

- 1. WunschkandidatInnen definieren**
Wen suche ich eigentlich genau? → Candidate Personas
- 2. Sourcing Kanäle auswählen.**
Wo finde ich passende KandidatInnen? Wie gut kenne ich welche Kanäle?
- 3. Die (richtige) Suche**
Wie finde ich WunschkandidatInnen? Wie erkenne ich Wechselbereitschaft?
- 4. Individuelle erste Ansprache**
Welche Motive für einen Jobwechsel könnte die Person haben?
- 5. Persönlicher Kontakt**
Womit kann ich überzeugen? Welche Bedürfnisse hat mein Wunschkandidat?
- 6. Talent Pool**
Wenn es diesmal doch nicht passt: (Wie) Können wir in Kontakt bleiben?



Active Sourcing kann ein riesiger Hebel sein, um vakante und v.a. komplexe **Stellen zu besetzen**

Erfolgreiches Active Sourcing setzt **Kandidaten in den Mittelpunkt** des Recruitings

→ richtiges Mindset, Kenntnis über das Kandidatenprofil und wertschätzende Kommunikation sind Pflicht

Nutzen Sie Social Media!

→ Diese stellen eine Vielzahl an Daten und Interaktionsmöglichkeiten zum Active Sourcing zur Verfügung.

→ Auswahl der richtigen Kanäle sollte je nach Bedarf bewusst erfolgen

Candidate Journey

eRecruiter

KandidatInnen benötigen eine Vielzahl an Berührungspunkten mit Ihrem Unternehmen



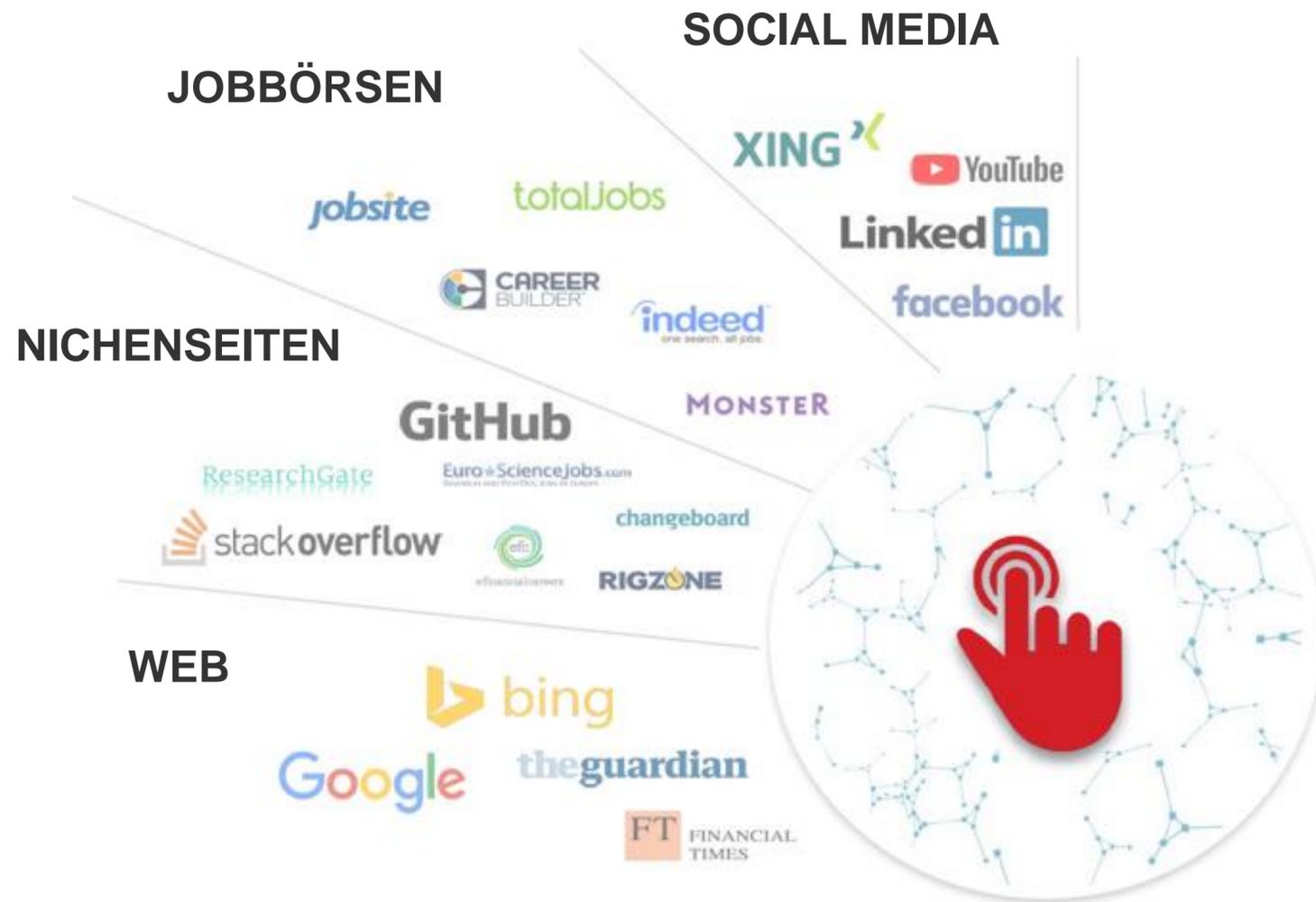
Job-Marketing

- Strategisches Recruiting: Auswahl der passenden Kanäle für Job Ads
- Datenbasiertes Multiposting statt Post & Pray

5 gute Gründe, sich mit Job-Marketing zu beschäftigen

- Fachkräftemangel
- Zeit und Geld sparen
- Messbarer Erfolg
- Passive Kandidaten erreichen
- Mehr und bessere Bewerbungen

Beschäftigen Sie sich bereits mit Job-Marketing?



Intelligentes Multiposting

Was ist das?

- Multiposting bedeutet, eine Stellenanzeige auf mehreren Jobportalen zu veröffentlichen – und zwar mit nur wenigen Klick mithilfe einer HR-Software
- Erhöhung der Reichweite für weniger Aufwand und Kosten

Blogbeitrag: <https://www.erecruiter.net/b/vom-multiposting-zum-job-marketing>

Welche Kanäle gibt es?

- Generalistische Jobbörsen, Nischenportale, Meta-Suchmaschinen, Social Media
- Welche funktionieren wie gut und wo finde ich meine Zielgruppe?

Superhero Multiposting?

- Werkzeug nur so gut wie sein Nutzer → Job Marketing Strategie

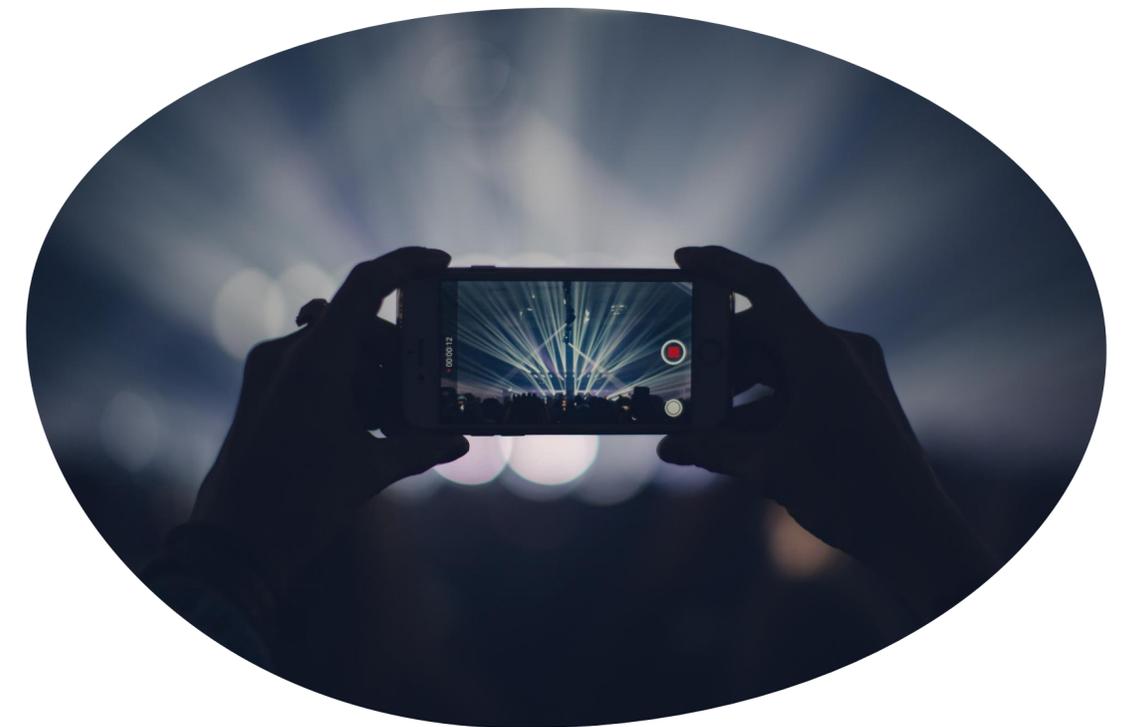
Soviel ist sicher: Video wirkt.

- 53 % der Menschen (bzw. 65 % der Jüngeren) wünschen sich mehr Video-Inhalte von Unternehmen*
- Geschichten & Emotionen bleiben eher im Gedächtnis als Zahlen & Fakten

Video im Recruiting

- Hohe Akzeptanz bei Digital Natives
- Vielfältige Einsatzmöglichkeiten:
Video Pitches, Zeitversetzte Interviews, Live-Interviews

Betreiben Sie Video Recruiting? Seit wann?



Erstklassige, kandidatenfreundliche Candidate Journey

- Lange Wartezeiten auf ein erstes Interview können vermieden werden
- KandidatInnen können sich, Ihre Persönlichkeit & Ihre Motivation zeigen
- KandidatInnen entscheiden, wann & wo sie das Video aufnehmen
- Candidate Journey wird insgesamt beschleunigt – wovon beide Seiten profitieren

Effizienteres, besseres Recruiting

- Recruiter können in der gleichen Zeit mehr KandidatInnen kennenlernen.
- Erste kurze Interviews ermöglichen eine bessere Auswahl vor dem persönlichen Gespräch.
- Recruiter erhalten ein umfassenderes Bild von BewerberInnen. Hidden Talents gehen nicht verloren.
- Kosten (z.B. für die Anreise) können gespart werden.
- Auch über Zeitzonen hinweg können BewerberInnen unkompliziert rekrutiert werden.

Datenbasiertes Recruiting

Bauchgefühl vs. Kennzahlen

- Entscheidungen basierend auf fundierten Fakten und belegbaren Zahlen
- Optimierung von Prozessen
- Ressourcen sparen

Welche Kennzahlen?

- Gibt es Probleme oder Engpässe, die sich häufen?
- Was läuft schon besonders gut und soll mit Zahlen untermauert werden?
- Erzielen Sie mit Ihren Recruiting Kanälen die besten Erfolge oder lassen sich diese noch optimieren?



Conversion Rate

- Verhältnis der Gesamtanzahl an BewerberInnen zu jenen, die am Ende des Prozesses tatsächlich zu angestellten MitarbeiterInnen werden

Bewerbungsquellen

- Quantität bedeutet nicht immer Qualität. Daher ist es wichtig, die Bewerbungsquellen zu kennen: Über welche Kanäle werden die qualifiziertesten KandidatInnen erreicht?

Time-to-Hire

- Dauer vom Bewerbungseingang bis zum Bewerbungsabschluss



Limits von Daten

- Daten können nicht sagen, warum etwas passiert.
→ Interpretation erforderlich
- Daten können Probleme nicht lösen.
→ Veranschaulichen lediglich, was bereits gut und erfolgreich gemacht wird und wo möglicherweise Probleme zu lösen sind.

Die Menschliche Komponente bleibt unverzichtbar.

Arbeiten Sie bereits mit Kennzahlen? Welche ziehen Sie heran und wozu?



Jasmina Malkoc



Mag. Bojan Bozic

Vielen Dank!
...und gesund bleiben!



eRecruiter

FOLLOW US



Lassen Sie sich unsere **kostenlosen eBooks** nicht entgehen!



Active Sourcing & Social Media

Von 0 auf 100 im Online-Recruiting