

Active und Mobile Sourcing:

Wie die aktive und mobile Suche nach den Mitarbeitern von morgen aussieht

Passives Warten auf die richtigen Bewerber können sich die meisten Arbeitgeber nicht mehr leisten. Die Lösung: Greifen Sie aktiv in die Personalgewinnung ein. Welche neuen Technologien sich eignen und wie Sie diese Instrumente am effektivsten nutzen, lesen Sie hier.

Das Rollenverständnis der Personalverantwortlichen verändert sich laut der Active Sourcing Studie 2015 der Experteer GmbH immer mehr hin zum Recruiter. Die gängigsten Kanäle zur direkten Ansprache sind Karriere- und Businessnetzwerke, soziale und persönliche Netzwerke sowie Fachforen und Unternehmensnetzwerke. Für dieses neue Aufgabenfeld, Fachkräfte proaktiv anzusprechen, benötigen Sie ein umfangreiches Fachwissen und die richtige Vorgehensweise. Folgende Empfehlungen sollten Sie befolgen, wenn Sie aktiv auf Kandidaten zugehen.

So nutzen Sie XING zum Social Recruiting

Als Groß-Unternehmen können Sie sich den modernen und sehr effektiven XING Talentmanager zunutze machen, um konkret und proaktiv nach

geeigneten Kandidaten zu forschen, diese anzusprechen und zu gewinnen. Leider sprengen die monatlichen Kosten von 329,00 € für den XING Talentmanager das Budget vieler KMU. Doch es geht auch einfacher und günstiger mit diesen Tipps und Tricks.

Der erste Eindruck zählt – aktuell und professionell: ein Muss für das Profil des Personalers

Sowohl der Recruiting Report 2014 als auch die „Social Media Recruiting Studie 2015“ bestätigen: Personalentschei-

der geben das Businessnetzwerk als eine der beliebtesten Plattformen für die konkrete Suche nach neuen Mitarbeitern an.

Jeder Recruiter, der im Internet auf Kandidatensuche geht, legt großen Wert auf den Auftritt des Kandidaten in Netzwerken wie XING und Co. Wer dort kein professionell ausgefülltes und gepflegtes Profil mit positivem und ansprechendem Foto vorweisen kann, hat gleich Negativpunkte gesammelt. Das gilt auch für Sie – Ihr Personaler-Profil. Die alte Regel vom ersten Eindruck gilt nämlich auch anders herum. Denn bei XING kann jedes Mitglied sehen, wer sein Profil besucht hat. Mit einer Ausnahme: Der Nutzer verwendet den Talentmanager. Schalten Sie eine Stellenanzeige und geben Sie sich als Kontaktperson an, tritt Ihr Profil auch in Erscheinung.

Jetzt sollte man denken, dass ein professionell ausgefülltes und gepflegtes Profil des Recruiters selbstverständlich ist. Weit gefehlt. Wenn man bei XING nach Recruitern oder Personalleitern sucht, findet man Profile, die jeden Kandidaten abschrecken. Schlechte, unscharfe oder sehr alte Fotos,



DER AUTOR



Frank Bärmann, Inhaber
hr2.0 consulting & training



Karriere- und Business-netzwerke können Sie Ihrem Traum-Bewerber einen großen Schritt näherbringen.

mit einem professionellen Foto ausgestattet ist. Legen Sie mindestens die gleichen Qualitätskriterien an, die Sie von Kandidaten erwarten.

Biete-Suche-Felder, damit Bewerber Sie finden

Zum Active Sourcing gehört, dass Sie aktiv aber auch stets sehr präsent

unvollständiger Lebenslauf, keine Berufserfahrung, keine Referenzen usw. Diese Mitarbeiter repräsentieren ihr Unternehmen, für das sie selbst neue Mitarbeiter suchen, eher schlecht als recht.

MEIN TIPP Achten Sie also unbedingt darauf, dass Ihr eigenes XING-Profil vollständig ausgefüllt und

sind, da wo Ihre Bewerber sind. Nutzen Sie daher die Biete-Suche-Felder, um dem Besucher (dem Kandidaten) zu zeigen, was Sie ihm als Personalchef bieten können.

Vergessen Sie bitte nicht, dass diese Schlüsselbegriffe für die Recherche in XING und in Google re-



Ein Beispiel-Portfolio

ANZEIGE



„Wir konzentrieren alle Ressourcen auf die Kernkompetenzen unseres Unternehmens.“

Recruitment Process Outsourcing (RPO) unterstützt die Prozesse Ihres Personalwesens schlank und effizient.

- > Personalmarketing optimieren, Arbeitgebermarke stärken
- > Active Sourcing, Eignungsdiagnostik und Bewerbermanagement einsetzen
- > Rekrutierungsprozesse teilweise oder vollständig auslagern

Sie wollen mehr darüber erfahren?
perso2.0@PieningGmbH.de oder
Telefon 0800 0558833

**Wir bewegen Menschen,
 Menschen bewegen uns.**
www.piening-personal.de

Piening
 Personal



levant sind. Bewerber suchen heute aktiv auf XING nach Recruitern aus den Unternehmen.

Nutzen Sie das Feld mit dem Profilspruch, um auf aktuelle Stellenangebote hinzuweisen. Ein HTML-Link ist erlaubt.

Das XING-Portfolio – ungenutztes Potenzial

XING bietet das Portfolio als Ersatz für die „Übermich“-Seite. Hier kann jedes Mitglied einen Mix aus Texten, Bildern, PDF-Dokumenten und Videos präsentieren. Die einzelnen Module werden dabei in Grid-Darstellung (3 je Reihe) angeordnet. Mit dieser Breite wird die Nutzung auf verschiedensten Endgeräten unterstützt, ohne dass seitwärts gescrollt werden muss.

Hier können Sie oder Ihre Recruiter Bilder aus Ihrem Unternehmen präsentieren, die dem Bewerber einen Eindruck darüber vermitteln sollen, wo er arbeiten würde. Daneben können Sie ein PDF mit konkreten Stellen-/Job-Beschreibungen zum Download anbieten.

Fotos vom Team, Argumente für den Arbeitgeber oder Auszeichnungen des Unternehmens finden hier ihren Platz. Zudem können Sie Ihre Kontaktdaten oder die Ihres Recruiters angeben, so dass der interessierte Bewerber keine Kontaktanfrage stellen muss, um Kontakt aufzunehmen – eine erhebliche Senkung der Hemmschwelle.

Das Unternehmensprofil – zeigen Sie Flagge

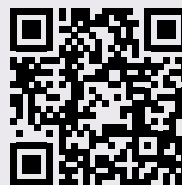
Auch das XING-Unternehmensprofil wird leider immer noch sehr selten effektiv genutzt. Es ist für jedes Unternehmen kostenlos und kann mit ein wenig Pflege zu einer Bindung zwischen Bewerber und Unternehmen führen.

MEIN TIPP Nutzen Sie Ihr Unternehmensprofil aktiv, schreiben Sie regelmäßig Neuigkeiten aus dem Unternehmensalltag, laden Sie Ihre Mitarbeiter zum Empfehlen des Unternehmensprofils in deren Netzwerk ein.

Übrigens: Das Unternehmensprofil wird auch bei Google indexiert und so bei der Suche höher gerankt.

Achtung: Denken Sie unbedingt an ein Impressum für das XING-Unternehmensprofil. Für gewerbliche Nutzer gilt auf allen Social-Media-Plattformen und in Online-Karrierenetzwerken die Impressumspflicht. ▽

QR-CODE



Weitere Tipps, wie Sie auch mit Google geeignete XING-Kandidaten finden, lesen Sie unter:
www.personal-im-fokus.de

10 Tipps für Ihr erfolgreiches Active Sourcing

- 1 Halten Sie die wichtigsten Fakten für die Fragen des Kandidaten bereit: Positionsbezeichnung, konkrete Tätigkeit, Arbeitsort.
- 2 Sprechen Sie Kandidaten nur außerhalb der Arbeitszeiten an und nur über Kontaktdaten, die im Karriereprofil aufgeführt sind.
- 3 Dokumentieren Sie, wen Sie wann angesprochen haben. Es ist unprofessionell, wenn Sie nicht mehr nachvollziehen können, wen Sie bereits kontaktiert haben.
- 4 Schreiben Sie, bevor Sie jemanden telefonisch kontaktieren, ihm zuvor eine E-Mail, damit ist der Kandidat auf Ihren Anruf vorbereitet.
- 5 Sprechen Sie interessante Kandidaten individuell und persönlich an. Standardisierte Serienanfragen sind meist erfolglos.
- 6 Bleiben Sie ehrlich und versprechen Sie nichts, was die Position oder Sie als Arbeitgeber nicht erfüllen können.
- 7 Bereiten Sie gute Argumente vor, warum der Kandidat aus einem festen Job zu Ihnen wechseln soll. Zeigen Sie ihm den Nutzen der neuen Stelle auf.
- 8 Bleiben Sie an dem Kandidaten dran, wenn er Interesse signalisiert. Ein zu langes Warten bis zum nächsten Kontakt gefährdet die Wechselbereitschaft.
- 9 Zeigen Sie dem Kandidaten die konkreten nächsten Schritte im Bewerbungsprozess auf und halten Sie Fristen und Verabredungen ein.
- 10 Bauen Sie einen Talentpool auf und halten Sie regelmäßigen Kontakt mit den Kandidaten, die zwar interessant für Ihr Unternehmen sind, für die es aber derzeit keine Vakanz gibt.

Quelle: angelehnt an Experteer GmbH 2015

TALERIO

Data Driven Recruiting

www.talerio.com

Geben Sie sich nicht mit Ihren Bewerbern zufrieden

Active Sourcing
der besten
Absolventen und
Young Professionals



Wissenschaftliches
Matching



Angaben zu
Vertriebsfähigkeit,
Ehrgeiz u.v.m.



Fähigkeiten mit
Tests verifiziert



Positive Candidate
Experience



82.000 + Talente
ansprechen

talk@talerio.com

040 6077 3050