

HUMAN RESOURCES & RECRUITING

Recruiting

0

Recruiting
Einführung

Recruiting Einführung



- Es wird immer schwerer die richtigen Mitarbeiter zu finden
- Einige Unternehmen klagen über den Mangel an Talenten am Markt
- Auch die Löhne werden häufiger verhandelt

Quelle: https://media.linkedin.com/dms/image/D4D12AQEKv-qAJ0g7Q/article-cover_image-shrink_720_1280/0/1657948641407?e=2147483647&v=beta&t=wTTWnOKwkoBeBxWmz8DxeXZJmwiULlatnCBRCv3iqvs

1

Recruiting

Was ist Recruiting

Recruiting fokussiert sich auf den Prozess der **gezielten Identifikation und Einstellung von Fachkräften**, die spezifisch für den Aufbau und die Stärkung eines effektiven (E-Commerce-) Teams erforderlich sind, um die Online-Geschäftsziele des Unternehmens zu erreichen.

Recruiting

Was ist Recruiting

01

Mit einer internen Stellenausschreibung adressierst du Kollegen im eigenen Unternehmen. Das hat Vorteile für beide Seiten: Du müssen – im Optimalfall – nicht lange suchen, Mitarbeiter erhalten neue Perspektiven.

Intern

02

Mit einer externen Stellenausschreibung holst du Bewerber von außerhalb ab. Damit hast du Zugriff auf einen größeren Talentpool.

Extern

Recruiting

Was ist Recruiting - Typischer Prozess (extern)



Stellenanzeige

Nach der Identifikation des Bedarfs fängt alles erstmal mit einer Stellenanzeige an.

Vorauswahl

Sobald die ersten Bewerbungen rein kommen wird nach definierten Kriterien schon mal aussortiert.

Interviews

Bewerber, die durch die Vorauswahl kommen werden zu persönlichen Interviews eingeladen.

Probearbeiten

Sollte dann alles passen lädt man die Bewerber oftmals für eine Woche zum Probearbeiten ein.

Entscheidung

Auf der Basis wird dann eine Entscheidung getroffen, ob der Bewerber dauerhaft bleibt.

2

Recruiting

Stellenausschreibung entwickeln

Klare Jobbezeichnung

Wähle eine eindeutige und marktübliche Bezeichnung, die sofort klarstellt, welche Rolle zu besetzen ist.

01

Detaillierte Aufgabenbeschreibung

Beschreibe die Hauptaufgaben und Verantwortlichkeiten der Position präzise, um den Arbeitsalltag realistisch darzustellen.

02

03

Liste erforderliche fachliche Qualifikationen und persönliche Fähigkeiten auf, die für die Stelle notwendig sind.

Qualifikations- anforderungen

Stelle dein Unternehmen kurz vor, inklusive seiner Kultur, Werte und Mission, um Interesse und Identifikation zu wecken.

Infos zum Unternehmen

Details zur Bewerbung

Erkläre den Bewerbungsprozess und die erforderlichen
Unterlagen und biete klare Kontaktinformationen für
Rückfragen.

Anreize und Vorteile

Informiere über Gehalt, Zusatzleistungen und Entwicklungsmöglichkeiten, um die Position attraktiv zu gestalten.

3

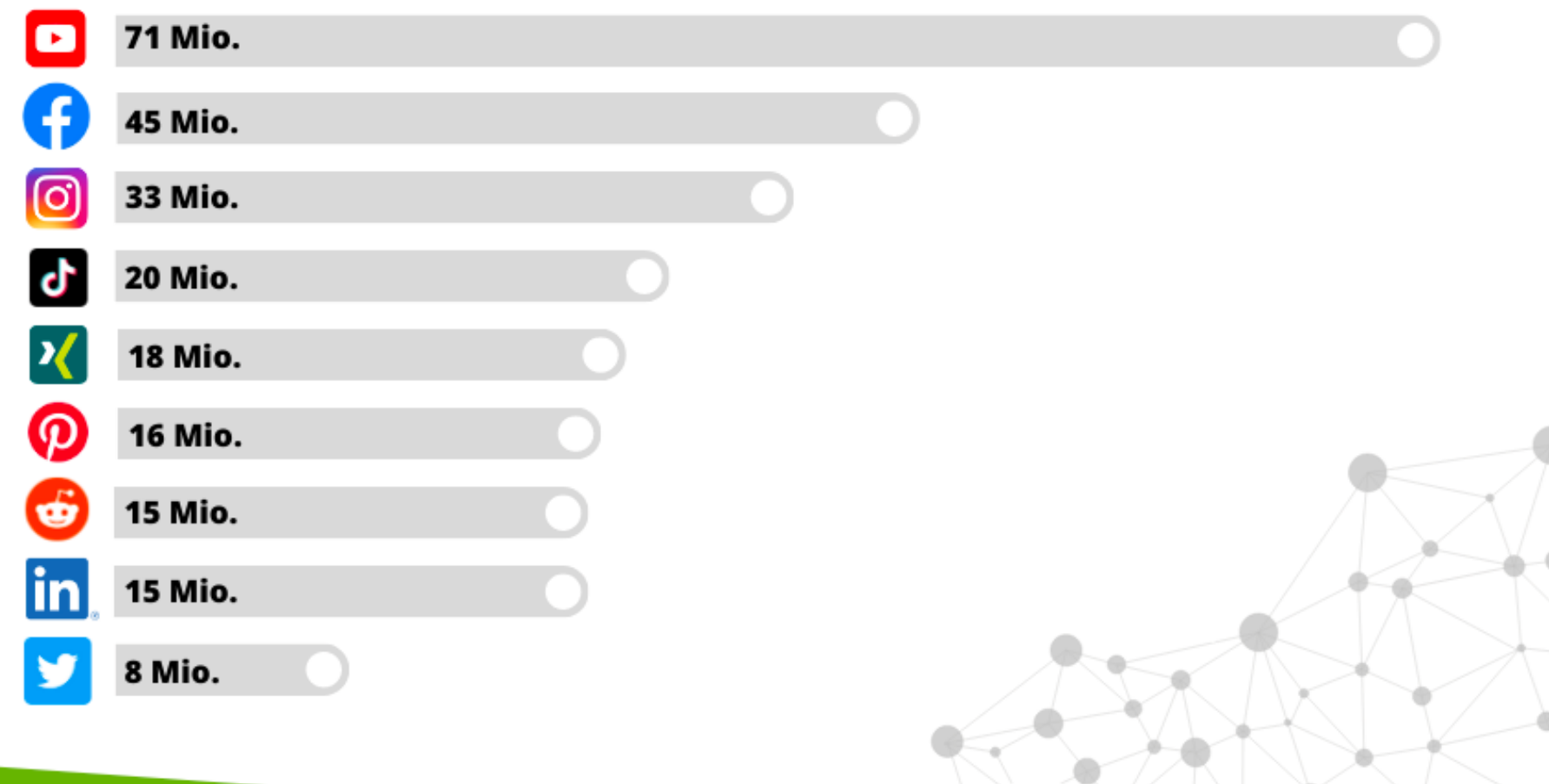
Recruiting Social Recruiting

Recruiting

Social Recruiting

Social-Media-Nutzerzahlen - Deutschland - 2023

Die Nutzerzahlen beziehen sich auf monatlich aktive Mitglieder (MAU)



Quelle: https://www.blog2social.com/de/blog/wp-content/uploads/2023/04/Social_Media_Nutzerzahlen_Deutschland.png

- Social Media ist mittlerweile ein fester Bestandteil der Menschen
- Social Media lässt sich auch für Recruiting nutzen
- Du erreichst hier starke passiv suchende Kandidaten
- Du hast eine große Reichweite und kannst auch gleich vorqualifizieren

Recruiting

Social Recruiting

- Gutes und loyales Personal zu finden ist in der heutigen Zeit sehr herausfordernd
- Print-Anzeigen in Zeitungen, Zeitschriften, etc. funktionieren vor allem bei jüngeren Fachkräften nicht mehr, sie lesen keine Zeitung mehr
- Gute, qualifizierte Mitarbeiter sind bereits in Festanstellung und müssen selten aktiv nach einem Job suchen
- Headhunter und Recruiter sind zudem ständig dabei, Talente abzuwerben
- Gleichzeitig verbringt der Großteil der Generation Y und Z seine Freizeit auf sozialen Medien bzw. Netzwerken

Recruiting

Social Recruiting



Quelle: <https://leantree.com/wp-content/uploads/2023/03/Infografiken-Vorlagen-etc.-43.jpg>

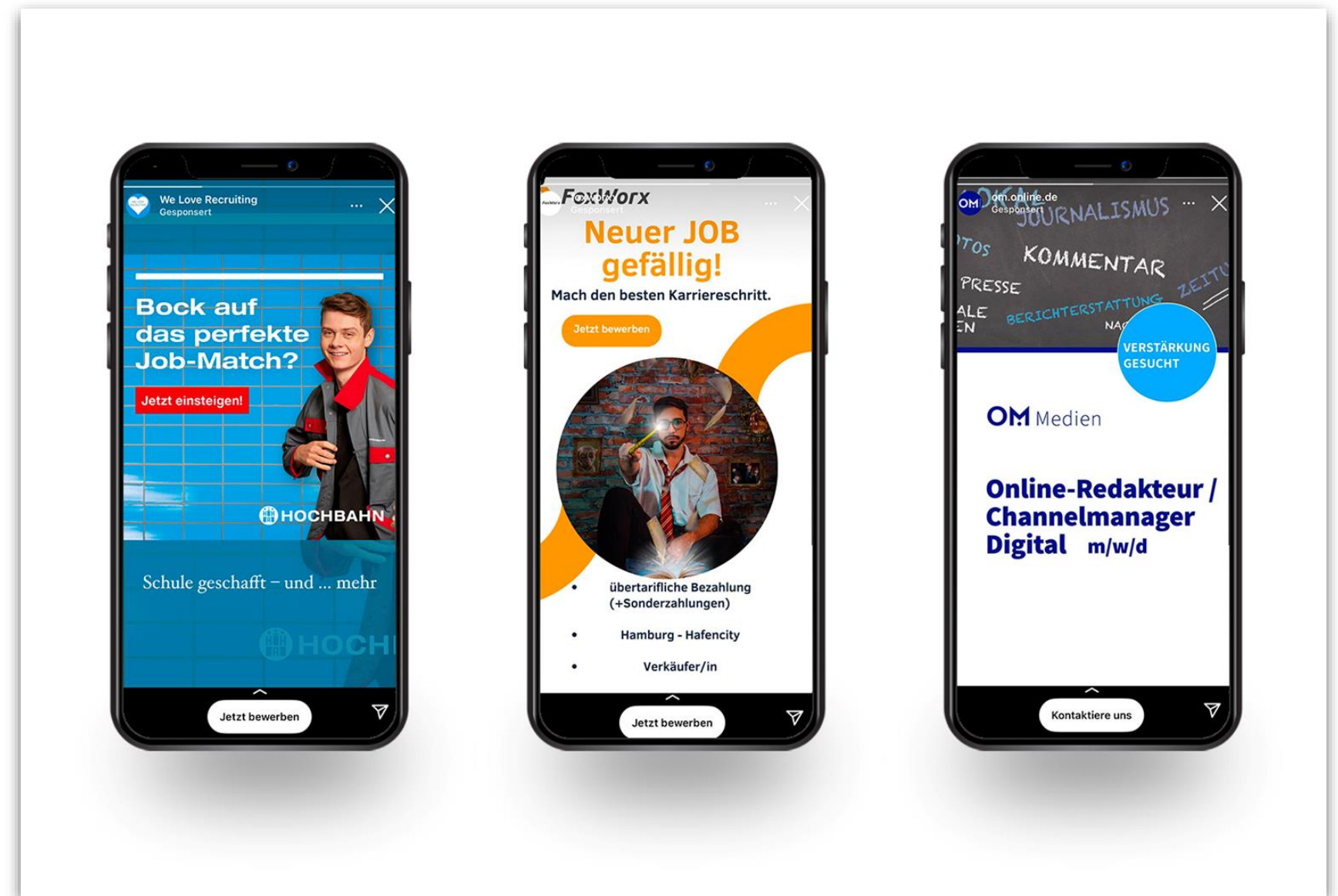
- 25% denken über einen Jobwechsel nach
- Viele davon haben aber noch keine konkreten Schritte eingeleitet
- Über Social Media erreichst du genau die, die drüber nachdenken aber (noch) nicht aktiv suchen

Recruiting

Social Recruiting



Beispielhafte Vorlage



Reale Beispiele in Instagram Stories

Recruiting

Social Recruiting - Aspekte



Employer Branding

Du solltest auf eine professionelle und ansprechende Außendarstellung des Unternehmens setzen, das dein Unternehmen bestmöglich darstellt.



Internet Sourcing

Es sollte auch auf die Veröffentlichung von Beiträgen und Werbung auf sozialen Netzwerken gesetzt werden, mit deren Hilfe dann neue Bewerbungen generiert werden sollen.



Active Sourcing

Dieser Aspekt beschreibt die direkte Ansprache von vielversprechenden Kandidaten auf Social Media über Direktnachrichten.

Recruiting

Social Recruiting

Pros

Werbeanzeigen erreichen passiv
suchende Talente



Mit Werbeanzeigen kannst du ganz
spezielle Zielgruppen ansprechen



Du kannst in den direkten Dialog mit
den Bewerbern treten



Durch das Active Sourcing kannst du
direkt auf Talente zugehen



Bewerber haben direkten Einblick in das
Unternehmen über deinen Account



Cons



Du musst die Plattform finden, wo sich
deine "Traumbewerber" aufhalten



Social Media wird für den persönlichen
Austausch genutzt, fordert Kreativität



Komplexe Prozesse mit
Anschreiben, etc. klappt hier nicht

4

Recruiting Recruiting via Online-Portale

Recruiting

Recruiting via Online-Portale

- Auf Jobportalen befinden sich Menschen, die aktiv nach einem neuen Job suchen
- Das heißt du stellst eine Stellenausschreibung rein und die Bewerber kommen ohne großen Aufwand auf dich zu
- Die Herausforderung besteht dann natürlich darin, dass Bewerber deine Anzeige wahrnehmen
- Für eine bessere Sichtbarkeit bieten Online-Portale kostenpflichtige Features an

Recruiting

Recruiting via Online-Portale - Auswahl der Plattform



Zielgruppenspezifische Auswahl

Bestimme verschiedene Merkmale deiner Zielgruppe, um Plattformen zu wählen, die diese Kandidaten am besten erreichen. Für Führungspositionen z.B. LinkedIn, für verschiedene Erfahrungsstufen sowas wie Indeed oder Stepstone.



Branchenfokus

Du kannst spezielle Jobportale nutzen, die auf verschiedene Branchen ausgerichtet sind. Beispielsweise Ärztstellen, OMR, Jobvector, etc.



Reichweite vs. Spezialisierung

Entscheide dich je nach Bedarf entweder für allgemeine Jobportale für eine breite Kandidatensuche oder für spezialisierte Plattformen, um gezielt Experten anzuziehen.

Recruiting

Recruiting via Online-Portale - Beispiele

Stepstone

Eine vielseitige europäische Jobbörse für unterschiedliche Branchen und Karrierestufen.



Xing

Ein Karrierenetzwerk im deutschsprachigen Raum, das Jobangebote und Networking kombiniert.



Indeed

Eine weltweite Job-Suchmaschine mit einer umfangreichen Auswahl an Stellenanzeigen.



Monster

Eine der ältesten globalen Jobbörsen mit einer breiten Palette an Stellenangeboten.

Recruiting

Recruiting via Online-Portale - Beispiele

Springer Medizin

Jobportal für Fachkräfte im Gesundheits- und Medizinsektor.



Food Jobs

Spezialisiertes Portal für Karrieren in der Lebensmittelindustrie.



t3n

Plattform mit Fokus auf Jobs in der Tech- und Digitalbranche.



Academics

Jobportal für akademische und Forschungspositionen.

Recruiting

Recruiting via Online-Portale

01

Wähle Plattformen, die deine Zielgruppe am besten erreichen, basierend auf Branche, Berufserfahrung und Qualifikationsniveau.

Zielgruppen

02

Beachte dein Budget, die Kosten der Plattform und wähle diese mit einem guten Kosten-Nutzen-Verhältnis.

Kosten-Nutzen

03

Achte darauf, dass die Plattform eine gute Benutzererfahrung für Bewerber bietet, um die Bewerbungsrate zu maximieren.

Benutzererfahrung

Recruiting

Recruiting via Online-Portale

04

Nutze Plattformen, die gute Analysetools für die Überwachung und Auswertung deiner Stellenanzeigen bieten.

Analysetools

05

Berücksichtige, wie gut sich die Plattform in deine bestehenden HR-Systeme und Prozesse integrieren lässt.

Integrationen

Recruiting

Recruiting via Online-Portale

Pros

Bietet eine große Reichweite und diverse potenzielle Kandidaten



Oft schneller und kostengünstiger als traditionelle Recruiting-Methoden



Stellenausschreibungen und Bewerbungen sind leicht zu verwalten



Cons



Viele Unternehmen konkurrieren um die Aufmerksamkeit der Kandidaten



Risiko, von der Masse an Online-Bewerbungen überwältigt zu werden



Anonymität und Distanz durch die Plattformen / Portale

5

Recruiting

Recruiting via Zeitung / Print

Recruiting

Recruiting via Zeitung / Print

- Ideal, um Kandidaten im lokalen oder regionalen Umfeld anzusprechen, besonders wenn geografische Nähe wichtig ist
- Geeignet, um Zielgruppen anzusprechen, die traditionelle Medien bevorzugen, wie ältere Generationen oder bestimmte Fachbereiche
- Printmedien genießen oft eine hohe Glaubwürdigkeit und können das Vertrauen in die Seriosität des Jobangebots stärken
- Kann gut mit Online-Anzeigen kombiniert werden, um eine breitere Reichweite zu erlangen und unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen

Recruiting

Recruiting via Zeitung / Print - Hürden

- Erreicht möglicherweise nicht die breite oder diverse Zielgruppe wie Online-Medien
- Oft teurer in der Schaltung als Online-Anzeigen
- Erfordert frühzeitige Planung für Druck und Veröffentlichung
- Änderungen und Anpassungen sind weniger dynamisch möglich als bei Online-Anzeigen
- Schwieriger, die Effektivität und Reichweite zu messen und zu analysieren

6

Recruiting

Externes oder internes Recruiting

Recruiting

Externes oder internes Recruiting - Extern

- Erschließung neuer Talente und Fähigkeiten
- Zugriff auf einen breiteren Kandidatenpool
- Möglichkeit, Marktlücken zu füllen
- Unabhängige Perspektiven und Ideen
- Flexibilität bei Veränderungen im Personalbedarf

Recruiting

Externes oder internes Recruiting - Extern

	Pros	Cons
Frische Perspektiven im Unternehmen	✓	✗ Höhere Kosten für Suche und Einstellung
Zugriff auf eine größere Vielfalt an Kandidaten	✓	✗ Einarbeitszeit ist tendenziell länger als bei internem Recruiting
Spezifische Kompetenzen, die intern nicht verfügbar sind	✓	✗ Risiko kultureller Missverständnisse besteht
Anpassung an aktuelle Markttrends ist möglich	✓	✗ Unsicherheit über Leistung und Zuverlässigkeit
Kompetenzlücken können überbrückt werden	✓	✗ Führt möglicherweise zu einer höheren Fluktuation

Recruiting

Externes oder internes Recruiting - Intern

- Förderung von Mitarbeitern innerhalb des Unternehmens
- Nutzung vorhandener Unternehmenskenntnisse
- Kürzere Einarbeitungs- und Trainingszeiten
- Stärkung der Mitarbeiterbindung
- Geringere Rekrutierungskosten

Recruiting

Externes oder internes Recruiting - Intern

	Pros	Cons
Führt tendenziell zu schnellere Besetzungsprozessen	✓	✗ Auswahl an Kandidaten ist je nach dem stark begrenzt
Besseres Verständnis für Unternehmenskultur	✓	✗ Mitarbeiter könnten unter einer "Betriebsblindheit" leiden
Höhere Mitarbeiterzufriedenheit und -loyalität	✓	✗ Frische Ideen, Ansätze und Blickwinkel können wegfallen
Geringeres Einstellungsrisiko, Leistung, etc. ist schon bekannt	✓	✗ Risiko der Stagnation in der Personalentwicklung
Bringt eine gewisse Kosteneffizienz in der Rekrutierung	✓	✗ Kann zu interner Konkurrenz unter Mitarbeitern führen

7

Recruiting

Personen einstellen: Interview

Recruiting

Personen einstellen: Interview

- In erster Linie ist es das Ziel sich kennen zu lernen und zu schauen, ob es menschlich passt
- **Beide Seiten** sollten Erwartungen äußern um zu sehen, ob das übereinstimmt
- Ein Bewerbungsgespräch sollte sich eher wie Dating als wie ein Interview anfühlen
- Sollte nicht als Test dienen, in dem sich die Bewerber beweisen müssen
- In solchen Situationen sind Menschen ohnehin meist besonders aufgeregt
- Ein paar Fragen um zu sehen, wie der Bewerber unter Stress arbeitet und denkt schaden nicht, sollte aber nur einen kleinen Teil der Zeit einnehmen

Recruiting

Personen einstellen: Interview

- **Aufwärmfragen:** Starte mit allgemeinen Fragen wie "Was hat Sie an dieser Position besonders interessiert?"
- **Situative Fragen:** Frage nach spezifischen Situationen, z.B. "Wie haben Sie in der Vergangenheit eine schwierige Kundenbeziehung gehandhabt?"
- **Fragen zur Problemlösung:** Stelle hypothetische Fragen, um das kritische Denken zu beurteilen, wie z.B. "Wie würden Sie mit einem plötzlichen Einbruch der Verkaufszahlen umgehen?"

Recruiting

Personen einstellen: Interview

- **Fachkenntnisse prüfen:** Diskutiere über spezifische fachliche Themen oder Technologien, die in der Stelle erforderlich sind
- **Soft Skills beurteilen:** Beobachte die Kommunikationsweise und das Verhalten des Kandidaten während des Interviews, um dessen Soft Skills zu bewerten
- **Kultur-Fit abschätzen:** Frage nach den Werten und der Arbeitskultur, die der Kandidat in einem idealen Arbeitsumfeld sucht

Recruiting

Personen einstellen: Interview

Nachbereitung:

- Tausche dich mit allen anderen aus, die bei dem Interview dabei waren
- Erstelle eine Pro-Contra Liste basierend auf den Interviewergebnissen
- Halte das Feedback zu jedem Kandidaten schriftlich fest, um eine objektive Entscheidungsgrundlage zu haben

8

Recruiting

Personen einstellen: Probearbeiten

Recruiting

Personen einstellen: Probearbeiten

- **Realistische Aufgaben:** Gib dem Kandidaten typische Aufgaben, die er in der Position bewältigen würde, wie das Erarbeiten eines Marketingkonzepts oder die Lösung einer realen technischen Herausforderung
- **Teaminteraktion ermöglichen:** Lass den Kandidaten mit zukünftigen Teammitgliedern zusammenarbeiten, um zu sehen, wie er sich in das Teamgefüge einfügt
- **Feedback-Schleifen einbauen:** Plane am Ende des Tages ein Feedbackgespräch ein, um Eindrücke sowohl vom Kandidaten als auch vom Team zu sammeln

Recruiting

Personen einstellen: Probearbeiten

- **Beobachtung der Arbeitsweise:** Achte darauf, wie der Kandidat Aufgaben angeht, Probleme löst und mit Stress umgeht
- **Soft Skills bewerten:** Beurteile Kommunikationsfähigkeiten, Teamfähigkeit und Anpassungsfähigkeit in einer realen Arbeitsumgebung
- **Feedback von Mitarbeitern einholen:** Sammle Eindrücke von Mitarbeitern, die mit dem Kandidaten zusammengearbeitet haben, um eine ganzheitliche Bewertung zu erhalten

Recruiting

Personen einstellen: Probearbeiten

Nachbereitung

- Fasse alle Beobachtungen und Feedbacks zusammen, um ein umfassendes Bild des Kandidaten zu erhalten
- Setze die Leistung des Kandidaten in Bezug / Relation zu anderen Bewerbern, die für die Position in Betracht gezogen werden
- Nutze die Ergebnisse des Probearbeitens als wichtigen Faktor bei der finalen Entscheidung über die Einstellung

9

Recruiting

Personen einstellen: Entscheidung

Recruiting

Personen einstellen: Entscheidung

01

Gesamtbewertung

- | Bewertung aller Interviews, Probearbeiten und Referenzen
- | Abgleich mit Stellenanforderungen und Unternehmenskultur
- | Vergleich der Eindrücke und Leistungen aller Kandidaten



Recruiting

Personen einstellen: Entscheidung



02

Feedback vom Team

- | Einbeziehung von Feedback aus dem Team
 - | Einschätzung der Teamdynamik mit dem Kandidaten
 - | Berücksichtigung der Teampräferenzen
- 

Recruiting

Personen einstellen: Entscheidung

03

Langfristiges Potential

- | Beurteilung des Entwicklungspotenzials des Kandidaten
- | Einschätzung der langfristigen Passung zum Unternehmen
- | Abwägen von Wachstumschancen und Risiken

Recruiting

Personen einstellen: Entscheidung

04

Risikoabschätzung

- | Bewertung potenzieller Risiken der Einstellung
- | Überlegungen zu Einarbeitung und Anpassung
- | Erwägung alternativer Kandidaten bei Bedenken

Recruiting

Personen einstellen: Entscheidung

◀ 05

Entscheidung kommunizieren

- | Zeitnahe Mitteilung der Entscheidung an den Kandidaten
- | Angebot konstruktiven Feedbacks für nicht ausgewählte Bewerber
- | Klare und respektvolle Kommunikation der Entscheidung

10

Recruiting
Freelancer als Alternative?

Recruiting

Freelancer als Alternative? - Vorteile

- **Flexibilität:** Freelancer können schnell für spezifische Projekte oder Spitzenlasten engagiert werden
- **Spezialisierte Fähigkeiten:** Zugriff auf hochspezialisiertes Know-how für spezifische Aufgaben
- **Kosteneffizienz:** Einsparung von festen Gehaltskosten und Sozialleistungen
- **Skalierbarkeit:** Einfache Anpassung der Ressourcen an den aktuellen Bedarf
- **Innovative Ansätze:** Frische Perspektiven und neue Ideen durch externe Experten

Recruiting

Freelancer als Alternative? - Nachteile

- **Geringere Bindung:** Freelancer haben möglicherweise weniger Bindung an das Unternehmen und seine Ziele.
- **Koordinationsaufwand:** Höherer Aufwand bei der Steuerung und Integration von Freelancern in Teams.
- **Verfügbarkeitsrisiken:** Abhängigkeit von der Verfügbarkeit einzelner Freelancer.
- **Qualitätsschwankungen:** Mögliche Schwankungen in der Qualität der Arbeit.
- **Vertraulichkeitsfragen:** Risiken im Umgang mit sensiblen Unternehmensinformationen.

Recruiting

Freelancer als Alternative?

- Freelancer können für spezielle Projekte oder in Spitzenlasten verwendet werden
- Solltest du ein bestimmtes Skillset nur für eine gewisse Zeit benötigen kannst du das über einen Freelancer machen
- Das bietet dir relativ viel Flexibilität
- Inhouse Wissen ist dennoch sehr wichtig
- Freelancer sind nicht unbedingt mit der Unternehmenskultur, etc. vertraut
- Daher solltest du niemals ausschließlich auf Freelancer setzen
- Bilde Mitarbeiter intern so aus, wie du es brauchst und versuche diese zu halten