



XING

TALENTSUCHE 4.0 MIT SOCIAL MEDIA

DIE SUCHE NACH QUALIFIZIERTEN MITARBEITENDEN WIRD FÜR IMMER MEHR FIRMEN ZUM PROBLEM. GEMÄSS BUNDESAMT FÜR STATISTIK BETRÄGT DIE LÜCKE ALLEINE BEI DEN ICT-FACHKRÄFTEN 25'000. WORAUF MÜSSEN SIE ACHTEN, DAMIT DIE WAHL DER BESTEN TALENTE AUF IHRE FIRMA FÄLLT? YVES SCHNEUWLY IST GESCHÄFTSFÜHRER VON XING SCHWEIZ UND GIBT EXKLUSIV IM «GESCHÄFTSFÜHRER ZÜRICH» 14 RATSCHLÄGE FÜRS E-RECRUITMENT IM SOCIAL-MEDIA-ZEITALTER.

VON BEAT HÜRLIMANN

Die Suche nach qualifizierten Mitarbeitenden wird für immer mehr Firmen zum Problem. Gemäss Bundesamt für Statistik beträgt die Lücke alleine bei den ICT-Fachkräften 25'000. Worauf müssen Sie achten, damit die Wahl der besten Talente auf Ihre Firma fällt? Yves Schneuwly von XING Schweiz gibt exklusiv im «Geschäftsführer Zürich» 14 Ratschläge fürs E-Recruitment im Social-Media-Zeitalter.

1. BEWEGEN SIE SICH VOM EMPLOYER BRANDING ZU EMPLOYER TRANSPARENCY

Yves Schneuwly: Die gute Nachricht ist: Jedes Unternehmen hat bereits einen Employer Brand. Die Frage ist nur, inwieweit dieser der eigenen Soll-Vorstellung entspricht. Der Employer Brand ist heute viel authentischer und wird stark geprägt durch das, was aktuelle und ehemalige Mitarbeiter über das Unternehmen etwa auf Kununu und XING sagen. Es gibt einen Trend weg vom klassischen Employer Branding hin zu Employer Transparency. Am vielversprechendsten ist es deshalb, frühzeitig eine Beziehung mit möglichen Kandidaten aufzubauen und die eigenen Mitarbeitenden bei der Rekrutierung neuer Kandidaten aktiv einzubeziehen.

2. KOMBINIEREN SIE VERSCHIEDENE KANÄLE

Unternehmen fokussieren am Anfang oft auf einen einzelnen Kanal, zum Beispiel die direkte Kandidatenansprache oder das Schalten einer Online-Anzeige, anstatt das Thema Talentsuche strategisch anzugehen. Eine erfolgreiche Talentsuche trägt der Tatsache Rechnung, dass ein möglicher Kandidat je nach Tageszeit auf unterschiedlichen Kanälen

erreichbar ist. XING E-Recruiting 360° ist ein Gesamtpaket, das ein solches Multi-Channel-Recruiting ermöglicht.

3. SPANNEN SIE IHRE MITARBEITENDEN EIN

In den USA werden vier von zehn Stellen über das Netzwerk der bestehenden Mitarbeitenden gewonnen. XING bietet mit dem Empfehlungsmanager eine Lösung, mit der die persönlichen Netzwerke der eigenen Mitarbeitenden aktiv und zentral gesteuert für Rekrutierungszwecke genutzt werden können. Wichtig dabei: Die Ansprache erfolgt immer direkt durch die Mitarbeitenden. Diese entscheiden, ob sie eine Stelle an ihre Kontakte weiterempfehlen wollen. Eine Stellenempfehlung durch einen vertrauten Kontakt hat einen ganz anderen Stellenwert als eine Kontaktaufnahme durch einen unbekanntnen Recruiter. Die Antwortraten beim Empfehlungsmanager sind deshalb auch sehr hoch.

4. PASSEN SIE IHRE HR-STRATEGIE DER DIGITALEN ARBEITSWELT AN

Zunächst einmal gilt es das Thema «digitale Arbeitswelt» mit all seinen Facetten zu verstehen und ganzheitlich zu denken. Ich sehe immer noch Unternehmen, die glauben, durch den Wechsel von Print- zu Online-Stellenanzeigen hätten sie ihr Recruiting digitalisiert. Mit dieser Sichtweise geraten Unternehmen unweigerlich ins Hintertreffen. Eine zukunftsgerichtete HR-Strategie trägt der zunehmenden Transparenz im Arbeitsmarkt Rechnung und nutzt diese zum eigenen Vorteil. Durch einen Dialog auf Augenhöhe, sowohl mit den eigenen Mitarbeitenden als auch mit möglichen zukünftigen Kandidaten, bauen Unternehmen wertvolle Beziehungen auf, auf die sie sich später bei der Personalsuche

stützen können. Online-Plattformen spielen dabei eine entscheidende Rolle, da sie über die nötigen Informationen sowohl auf Kandidaten- wie auch auf Unternehmensseite verfügen und damit die Rolle des Matchmakers übernehmen können.

5. BRINGEN SIE STRATEGIE UND TOOLS IN EINKLANG

Ich empfehle, in einem ersten Schritt die eigene Ausgangslage zu analysieren: Was sind die Geschäftsziele und was bedeuten diese für die Personalplanung? Darauf aufbauend kann die Zielsetzung für das Recruiting definiert werden. Diese bildet wiederum die Basis für eine sinnvolle Auswahl der Instrumente. Oft liefert die massgeschneiderte Kombination von passiven und aktiven Rekrutierungsmassnahmen den gewünschten Erfolg. In allen Fällen empfehle ich eine aktive Unternehmenspräsenz auf XING und Kununu, um möglichst früh mit interessierten Kandidaten in Kontakt zu treten. Und wenn ich mir die Entwicklung des Arbeitsmarkts anschau, so bin ich überzeugt, dass die Rekrutierung über die Netzwerke der eigenen Mitarbeitenden weiter an Bedeutung gewinnen wird. Der Einsatz von Tools wie dem XING-Empfehlungsmanager ist deshalb für mich schon fast ein Muss.

6. VERWENDEN SIE AKTIVE UND PASSIVE REKRUTIERUNGSMASSNAHMEN

Im Rahmen unseres 360°-Angebots steht die komplette Palette an Online-Recruiting-Tools als Flat-Rate-Modell zur Verfügung. Darin enthalten sind aktive Tools wie die Rekrutierung über Mitarbeiternetzwerke und die gezielte Ansprache von Kandidaten in automatisch erstellten Kandidatenpools sowie passive Rekrutierungsformen wie das Schalten

von Online-Stellenanzeigen und das Employer Branding-Profil auf XING und kununu.

7. NUTZEN SIE BEWERTUNGSPORTALE

Dank Arbeitgeber-Bewertungsportalen wie kununu werfen mögliche Bewerber heute direkt einen Blick hinter die Kulissen von Unternehmen. Teuer optimierte Websites und Employer-Branding-Auftritte verlieren zunehmend an Bedeutung, denn Bewerber verlassen sich immer weniger auf solche Formen der perfekt inszenierten Selbstdarstellung. In Zeiten des Fachkräftemangels oder Talentüberschusses lohnt es sich mehr denn je, ein wirklich attraktiver Arbeitgeber zu sein und anschliessend einen individuellen Weg zu finden, dies authentisch auf seinen Online-Präsenzen darzustellen.

8. DENKEN SIE LANGFRISTIG

Sehr oft sind die Kandidaten, die das Anforderungsprofil perfekt erfüllen, gar nicht auf Jobsuche. Gerade in solchen Fällen lohnt es sich, Recruiting langfristig zu denken. Der Schlüssel liegt im Aufbau von Kandidatenpools mit Personen, die grundsätzlich am eigenen Betrieb interessiert sind. Aufgrund der Wunscharbeitgeber-Funktion in den persönlichen Profilen der XING-Mitglieder und weiteren Kriterien erstellt XING vollautomatisch passende Kandidatenpools. Der Clou dabei: Einmal erstellte Kandidatenpools werden stets aktuell gehalten, sodass jederzeit ersichtlich ist, bei wem sich eine aktive Ansprache lohnen kann. Geht es dann um die Kontaktaufnahme, so ist auch hier der Weg über die eigenen Mitarbeitenden vielversprechend. Kennt jemand im Betrieb bereits den ausgewählten Kandidaten? Falls ja, so kann über diese Verbindung ein erster Kontakt hergestellt werden. >



2parse.it gmbh feiert das 3 Jährige Jubiläum!

Unsere Dienstleistung:

- › Spezialisierung auf IT Recruitment Services
- › Langjährige Markterfahrung, Kompetenz und Diskretion
- › Massgeschneiderte Lösung für Ihren Erfolg und perfekte Lösung für Ihre Stelle

9. SETZEN SIE AUF LOKALE KOMPETENZ

In der Schweiz haben wir mittelständische, hoch spezialisierte Unternehmen auf der Suche nach Fachkräften im Ausland. Mit unseren Recruiting-Lösungen kann im gesamten XING-Netzwerk nach geeigneten Kandidaten gesucht werden. Mit 14 Millionen Mitgliedern ist XING in Deutschland, Österreich und der Schweiz das grösste berufliche Online-Netzwerk. Wir sehen aber auch, dass die Jobsuche nach wie vor eine sehr lokale Angelegenheit ist. Natürlich gibt es einen Markt für international mobile, hoch spezialisierte Fachkräfte. Aber gemessen am gesamten Arbeitsmarkt ist der Anteil klein. Unsere Erfahrung zeigt immer wieder, dass es unsere Kenntnis des lokalen Arbeitsmarkts ist, die uns als erfolgreicher Matchmaker zwischen Kandidaten und Unternehmen agieren lässt.

10. PRODUZIEREN SIE AUTHENTISCHE VIDEOINHALTE

Videos können ein wirkungsvolles Mittel sein, um möglichen Kandidaten einen Eindruck des Betriebs und der verschiedenen Tätigkeiten zu vermitteln. Besonders wertvoll ist dies für Betriebe, deren Arbeitgebermarke aus historischen Gründen oft verzerrt wahrgenommen wird. So vermuten manche Leute hinter IBM immer noch einen klassischen IT-Betrieb, während der Fokus des Unternehmens längst auf Beratungsdienstleistungen liegt. Kurze Filmsequenzen bieten zudem die Möglichkeit, bestehende Mitarbeitende zu Wort kommen zu lassen und damit möglichen Kandidaten einen Eindruck der Unternehmenskultur zu vermitteln. Auf kununu haben Unternehmen die Möglichkeit, Videos direkt in ihr Employer-Branding-Profil einzubauen.

11. STELLEN SIE MOBILE KANÄLE INS ZENTRUM

In der Schweiz erfolgt bereits über die Hälfte aller Zugriffe auf XING über unsere Mobile App. Deshalb verfolgen wir eine «Mobile first»-Strategie. Die Verlagerung auf mobile Geräte ist ja bereits seit ein paar Jahren im Gang, und XING trägt diesem Trend mit der laufenden Weiterentwicklung seiner App Rechnung. Erst vor ein paar Wochen haben wir für unsere Mobile App ein neues Bedienkonzept für die Startseite eingeführt, bei dem der Nutzer ganz einfach von rechts nach links durch Inhalte «swipen» kann. Damit haben wir uns vom oft überladenen, vertikalen News-Feed, wie wir ihn aus

den meisten Social-Media-Anwendungen kennen, verabschiedet. Das Feedback unserer Nutzer auf diese Neuerung ist sehr positiv.

12. DENKEN SIE AN DIE NEUE EU-DATENSCHUTZVERORDNUNG DSGVO

XING wurde in Deutschland gegründet, und Datenschutz liegt in unserer DNA. Wir unterliegen nicht nur den besonders strengen europäischen Datenschutzbestimmungen, sondern ergreifen viele Massnahmen, die sogar darüber hinausgehen. Unser hochkarätiges XING-Security-Team ist bereits seit vielen Jahren fester Bestandteil eines renommierten Expertenkreises für Cyber-Sicherheit der Bundesregierung in Deutschland. XING-Mitglieder können in ihren Einstellungen selbst entscheiden, wem sie Daten zur Verfügung stellen wollen und wem nicht. Ausserdem nutzen wir technische Methoden, um möglichen Missbrauch zu vermeiden. Eigene Erhebungen zeigen, dass unsere strengen Datenschutzbestimmungen das Vertrauen der Nutzer stärken.

13. MERKEN SIE SICH DIESE ERFOLGSFAKTOREN FÜR IHRE EIGENE STELLENSuche

Aus meiner Sicht sind Erfolgsfaktoren für die Stellensuche der Aufbau und die aktive Pflege eines beruflichen Netzwerks, der überzeugende digitale Auftritt, dazu gehört XING, und persönliche Begegnungen. Für Letzteres bietet XING mit über 7 000 Schweizer Events pro Jahr in allen Landesteilen zahlreiche Gelegenheiten. Ich bin überzeugt, dass gerade in der digitalen Welt analoge Kontaktpunkte immer wichtiger werden. XING bewegt sich seit seiner Gründung in diesem Spannungsfeld zwischen digital und analog.

14. SIND SIE ÜBER FÜNFZIG?

Prognosen für die USA rechnen damit, dass dort bis im Jahr 2020 vier von zehn Berufstätigen als Freelancer arbeiten werden. Der Arbeitsmarkt wandelt sich immer mehr in Richtung Marktplatz, auf dem Arbeitsleistungen direkt gehandelt werden. Für Personen über 50 kann das eine Chance bedeuten, denn auch sie können auf diesem Markt frei mitmischen. Bedingung dafür ist, dass sie über die relevanten Kanäle auffindbar sind und ein digitales Profil besitzen. So können ältere Bevölkerungsgruppen in Zukunft eine wichtige Ressource im Arbeitsmarkt darstellen.

:: WWW.XING.COM ::



Yves Schneuwly ist Geschäftsführer von Xing Schweiz.