

Als Arbeitgeber punkten

Mit unserem Experiment „HR-Blogs meet HR Performance“ schlagen wir eine Brücke zwischen „print“ und „online“ und nutzen die Synergien beider Kommunikationswege. Dieses Mal haben wir Blogger zum Thema „Recruiting“ befragt.

Fünf Möglichkeiten, sofort mehr Bewerbungen zu generieren

Recruiting-Strategie hin oder her, Active Sourcing und Social-Media-Recruiting sind, wenn richtig eingesetzt, großartige Tools im Recruiting. Doch diese Maßnahmen kosten Zeit – und manchmal muss es schnell gehen. Hier fünf Tipps, die schnell und meist ohne viel Aufwand mehr Bewerbungen generieren.

1. Überarbeiten Sie den Text Ihres Inserates

Ist der Text noch aktuell, zielgruppenspezifisch und plattformgerecht?

Ist er für externe Menschen zu verstehen? Unternehmen haben oft ihr eigenes Wording, verwenden Sie Begriffe, die auch für andere verständlich sind. Je konkreter, desto besser.

Entspricht er der Unternehmenskultur? Ist er steif, zu locker?

Hebt er sich von anderen Inseratstexten ab? Suchen Sie vergleichbare Inserate, drucken diese aus und decken das Logo und die Unternehmensbeschreibung ab. Erkennen Sie einen Unterschied?

2. Suchen Sie zumindest einen neuen Recruitingkanal

Recherchieren Sie, ob es einen Verein, einen Berufs-Verband oder etwas Ähnliches gibt, wo sie das Inserat posten können. Durch deren Newsletter-Verteiler oder Jobbörse erreichen Sie Ihre Zielgruppe treffsicher.

3. Involvieren Sie das gesamte Team, für das gesucht wird
Veranstalten Sie ein Recruiting-Breakfast und bitten Sie alle KollegInnen, den Job auf ihren Netzwerken zu teilen bzw. ehemalige Studien- oder Arbeitskolleginnen anzusprechen.

4. Versetzen Sie sich in Ihre Zielgruppe

Wo hält sich diese tagtäglich auf? Im Web aber auch physisch. Ein Aushang ist manchmal einfacher, kostengünstiger und zielführender als eine ausgeklügelte Social-Media-Recruiting-Strategie.

5. Erweitern Sie Ihre Zielgruppe

Laden Sie bewusst auch Menschen mit Behinderung ein, sich zu bewerben. Verabschieden Sie sich von Eintrittsbarrieren wie zum Beispiel „mindestens fünf Jahre Berufserfahrung“, vielleicht sind zwei auch ausreichend. Geben Sie internen Kandidatinnen und Kandidaten eine Chance.

Und: werfen Sie Ihre Vorurteile über Bord. Kein geradliniger Lebenslauf, Jobhopper, zu wenig Berufserfahrung und überqualifiziert. Lernen Sie die Menschen einfach kennen. Sie wären überrascht, was sich hinter so manchem Lebenslauf verbirgt.

Den vollständigen Beitrag finden Sie unter:
<https://www.socialmediarecruiting.at/blog/mehr-bewerbungen/>
Blog: www.socialmediarecruiting.at



Die Bloggerin: **CLAUDIA LORBER**, Recruiting wird mit mir wieder einfach.



Bewerbungsgespräch und Wertschätzung – als Arbeitgeber einfach punkten!

Neulich war ich mit einem Bewerber bei einem ersten Bewerbungsgespräch. Das anschließende Feedback hat mich überrascht und zugleich auch bestätigt: „Frau Winzer, das Gespräch hat mir richtig gut gefallen! Nicht nur die Inhalte und die Personen, sondern das Ganze. Ich habe mich als Mensch wertgeschätzt gefühlt – wirklich willkommen im Unternehmen!“

Wow! Was für eine Aussage. Natürlich wollte ich wissen, woran der Bewerber das festgemacht hat:

- das herzliche Willkommen bereits am Empfang
- der ansprechende Besprechungsraum, der offenkundig vorher gelüftet wurde
- saubere Gläser und Tassen in ausreichender Menge
- frischer Kaffee, Wasser (still und mit Sprudel), Säfte
- die kleinen Schokoladentäfelchen mit den witzigen Sprüchen: einfach mal blau machen, lass es krachen ..., die ihm auch als Doping für den Heimweg angeboten wurden
- der pünktliche Beginn
- keine Störungen durch Handys u.Ä.
- die vorbereiteten Unterlagen, die ihm gezeigt wurden

- die guten Fragen, die zeigten, dass sich die Gesprächspartner im Vorfeld mit ihm beschäftigt hatten
- das echte Gespräch auf Augenhöhe – ein Austausch, kein Herunterbeten von Fragen
- die Visitenkarten

Wertschätzung kann so einfach sein! Und Bewerber von heute, die oftmals die Auswahl aus verschiedenen Angeboten haben, registrieren alles – die kleinen und die großen Dinge!

Daher mein Appell: Setzen Sie sich selbst auf den Stuhl eines Ihrer Bewerber und fragen Sie sich, was Sie in einem Bewerbungsgespräch mindestens erwarten würden und dann, was gut wäre. Und abschließend fragen Sie sich, was Sie extrem positiv überraschen würde!

Was ich mit „positiv überraschen“ meine?

Einem Bäcker habe ich beispielsweise empfohlen, Bewerbern am Ende eines Gesprächs einfach eine kleine Kostprobe (eine Tüte mit Brötchen) als Proviant für den Heimweg mitzugeben. Das ist einfach und pragmatisch realisierbar und nicht teuer. Vor allem hebt es ab vom Wettbewerb. Wodurch könnten Sie Ihre Bewerber überraschen?

Den vollständigen Beitrag finden Sie unter:

<https://www.ulrikewinzer.com/wertschaetzung-bewerbungsgespraech/>
 Blog: www.ulrikewinzer.com



Die Bloggerin: **ULRIKE WINZER** ist Speakerin und Business Expertin in den Themen Arbeitswelt, Recruiting und Karriere.



Recruiting Mass Customization – Individualität gewinnt!

Doch Produkte von der Stange haben ausgedient. Die KäuferInnen wollen in den Produktionsprozess eingreifen. Produzenten sprechen hierbei von Mass Customization – die individuelle Massenproduktion. Ein kritischer Blick auf diese Entwicklungen ist sicherlich auch für das Recruiting lohnend. Denn, wenn wir Recruiting als kandidatenzentrierte Disziplin verstehen ist eine konsequente Individualisierung sicherlich ein naheliegendes Zielbild.

Recruiting – von der Personalisierung zur Individualisierung

Die Personalisierung von Recruiting-Prozessen können wir im Grunde schon recht gut. Hier ist beispielsweise die namentliche Anpassung der Bewerber-Korrespondenz gemeint oder der Jobnewsletter. Kurz gesagt, greift die Personalisierung auf allgemeine Bewerberdaten zurück und wird aktiv vom Unternehmen gesteuert.

Würden wir allein im Bereich der Personalisierung einen Schritt weiterdenken, so könnten wir für Bewerber schon einen unglaublichen Mehrwert schaffen. Wir könnten beispielsweise den bereits angesprochenen Jobnewsletter auf Basis des Surfverhaltens auf der Karriereseite mit individuellen Informationen personalisieren. Eine weitere Möglichkeit der individuellen Personalisierung bietet die Beacon Technologie. Beacons können auf Messen oder auch in den aufflammenden On-Site Recruiting-Stores eingesetzt werden um die Besucherinnen und Besucher persönlich zu begleiten.

Bei der Individualisierung des Recruiting-Prozesses greifen die Bewerber dagegen aktiv in das Geschehen ein. Hier werden die Bewerberinnen und die Bewerber zum Treiber auf Basis ihrer eigenen Präferenzen. Abgeleitet von Facebook könnte das so aussehen: Das Bewerberprofil, das Kandidaten bei vielen Bewerbermanagement-Systemen anlegen müssen, könnte nach Verhalten und Präferenzen inhaltlich besser ausgestaltet und die Usability und der individuell angepasste Informationsgehalt nach vorne gestellt werden. So würden diese Profile deutlichen Mehrwert erlangen.

Recruiting Mass Customization ist meiner Meinung nach eine der Königsdisziplinen, wenn es darum geht ein kandidatenzentriertes Recruiting aufzubauen. Jedoch erfordert es ein hohes Maß an Wissen über Zielgruppen und die Möglichkeit, die starren Recruiting-Prozesse und Recruiting-Guidelines aufzuweichen und individuell anzupassen. Aber auch im Bereich der Recruiting-Personalisierung können durchaus noch Qualitätssteigerungen erreicht werden, die allem voran den Bewerberinnen und Bewerbern zugutekommen.

Den vollständigen Beitrag finden Sie unter:
<https://lebensweltrecruiting.com/recruiting-mass-customization-individualitaet-gewinnt/>
 Blog: www.lebensweltrecruiting.com



Der Blogger: **MICHAEL WITT** ist Founder des RecruiterSlam sowie der HR TEC Night, Berater, Blogger, Podcaster und Buchautor.