

27. NOVEMBER 2013
ZÜRICH



RECRUITING 2014

ZWISCHEN MASSENGESCHÄFT UND ACTIVE SOURCING

Kurze Vorstellung



Wolfgang Brickwedde
Dipl.-Kfm.
Director
ICR Institute for Competitive Recruiting

Geschäftlich | **Privat** | **Profil im Web**

Römerstr. 40
69115 Heidelberg
Deutschland
✉ wb@competitive recruiting.de

+49-6221-7194007
+49-160-7852859

Wie ist das Verhältnis zwischen Recruiting, Personalmarketing und Employer Branding? Diskutieren Sie mit in der Recruiter Community unter <https://bitly.com/oTIXHh>

Berufserfahrung (14 Jahre, 6 Monate)

01/2010 - heute
(3 Jahre, 3 Monate)

Director (Inhaber, Geschäftsführer (GF, CEO etc))
ICR Institute for Competitive Recruiting,
<http://www.competitiverecruiting.de>

Branche: Unternehmensberatung, Recruitment wettbewerbsfähig machen
Einzelunternehmen, 1-10 Mitarbeiter

Das Institute for Competitive Recruiting (ICR) berät Unternehmen zum Themenbereich Recruitment Performance Management. Es bildet eine Plattform mit dem Ziel, die Recruitmentfunktion in Deutschland zu verbessern. Dieses Ziel soll erreicht werden durch die Entwicklung von Standards und Benchmarkings sowie der Aufzeigung von Verbesserungspotentialen und Beratung in den Prozessen der Personalsuche, -auswahl und -einstellung, sowie der Attraktion von neuen und Bindung von bestehenden Mitarbeitern.

09/2008 - 12/2009
(1 Jahr, 4 Monate)

Senior Director, Head of EMEA Recruitment (Angestellter (Vollzeit), Direktor (Bereichsleiter, VP, SVP etc))
SAP, <http://www.sap.com>

Branche: Informationstechnologie & -dienste
Börsennotierte AG, 10.001 oder mehr Mitarbeiter

09/2007 - 08/2008
(1 Jahr)

Director, Recruitment for Development Functions (Angestellter (Vollzeit), Direktor (Bereichsleiter, VP, SVP etc))
SAP, <http://www.sap.com>

Branche: Informationstechnologie & -dienste, IT ERP
Börsennotierte AG, 10.001 oder mehr Mitarbeiter

10/1998 - 08/2007
(8 Jahre, 11 Monate)

Leiter Personalmarketing & Talent Recruitment (Angestellter (Vollzeit), Manager (mit und ohne Personalverantwortung))
Philips, <http://www.philips.de>

Branche: Andere
Börsennotierte AG, 10.001 oder mehr Mitarbeiter

ICR Studien

Recruiting Controlling Report 2011



SOCIAL MEDIA RECRUITING REPORT 2012 Vom Hype zur Hilfe?

RECRUITING REPORT 2013 Quo Vadis Recruitment?



Kurze Vorstellung ICR



**MACHEN SIE IHR RECRUITMENT
FIT FÜR DEN WETTBEWERB!**

www.competitiverecruiting.de



**RECRUITMENT FITNESS CHECK
RECRUITER FITNESS CHECK
RECRUITMENT PULSE CHECK
RECRUITING CONTROLLING
BENCHMARKING**

Zwischen Massengeschäft und Active Sourcing

Verfügbarkeit von Bewerbern





**Welchen Einfluß haben Sie heute
auf die Qualität der Bewerber?
Und welchen hätten Sie gerne?**

Verdreifachung des Talentpools!

**Erweiterung
des
Talentpools**



Aktiv 15-20 %

Latent 30-50 %

Passiv 20-30 %

RECRUITING REAKTIV VS. PROAKTIV

Reaktives Recruiting:

- Schaltung einer Anzeige (ganz früher in der lokalen Zeitung, heute meistens in einer Online-Jobbörse) und Warten auf Bewerber (engl. „Post & Pray Recruiting“). Diese trudeln nach und nach ein und man sucht sich einen oder eine Passende(n) raus und einstellt dies/en ein.
- Funktioniert leider heutzutage nicht mehr so gut. Fachkräfte werden in Deutschland immer rarer, die meisten, wenn nicht alle, stehen in festen Arbeitsverhältnissen (Arbeitslosenquote auf 20 Jahre Tief). Der Markt hat sich gedreht; zugunsten der Bewerber.
- **Hilfe bringen soll Social Media Recruiting**

Talentpool verdreifachen!

Aktive Bewerber =
Zielgruppe für
passives Recruiting

Erweiterung
des
Talentpools



Aktiv 15-20 %

Latent 30-50 %

Passiv 20-30 %



Latente Bewerber
= Zielgruppe für
proaktives
Recruiting

Wie erkennt man Latente Kandidaten?

Im neuen Xing Profil!

☐ Nicht auf Jobsuche, offen für Angebote

Karrierewünsche bearbeiten

Sind Sie an Karrierechancen interessiert?

- ☐ Ich bin aktiv auf Jobsuche.
- ☐ Nicht auf Jobsuche, offen für Angebote
- ☒ Ich habe derzeit kein Interesse an Karrierechancen.

Angabe des
Jobsuchestatus,
inkl. „Laßt mich in
Ruhe“ Auswahl

Wer darf diese Einstellung sehen?

Alle XING-Mitglieder

Entscheidung, wer
dies sehen darf,
Alle, Recruiter,
oder Kollegen

Bevorzugte Arbeitsorte

Bevorzugte Arbeitsorte

Mobilität

☐ Ich bin bereit, für einen neuen Job umzuziehen. |

Gehaltsvorstellung

Tätigkeitsfeld

Branche

Abbrechen

Speichern

ACTIVE SOURCING

WAS IST DAS ÜBERHAUPT?

**... wie paßt das in den Gesamtzusammenhang mit
Personalbeschaffung, Recruiting, Social Media Recruiting etc?**

... auf dem Weg zum Active Sourcing

Definition Recruiting

„Recruiting (dt. Personalbeschaffung). Aufgabe: Unternehmen quantitativ und qualitativ mit motivierten Arbeitskräften zu versorgen.“



Perspektive:

Langfristig

Employer Branding



Mittelfristig

Personalmarketing



Kurzfristig

Stellenbesetzung

... auf dem Weg zum Active Sourcing

Definition Social Media Recruiting

„Nutzung von Sozialen Netzwerken und Netzgemeinschaften, für Zwecke des kurz-, mittel und langfristigen Recruitings“



Stellenbesetzung



Personalmarketing



Employer Branding

Active Sourcing

Definition **Active Sourcing**

„Online- Nutzung von Suchmaschinen, Sozialen Netzwerken und Netzgemeinschaften, für Zwecke der kurz- und mittelfristigen Stellenbesetzung“



Stellenbesetzung



Personalmarketing



Employer Branding

ACTIVE SOURCING

WAS IST DAS ÜBERHAUPT?

Definition:

"Active Sourcing, ein wesentlicher Bestandteil einer Strategie des Proaktives Recruitings, ergänzt oder ersetzt die Aktivitäten des reaktiven Recruitings (z.B. Anzeigenschaltung in Print- oder Online und Warten auf Bewerber) um eine Komponente, bei der Arbeitgeber proaktiv und gezielt auf bestimmte potentielle Kandidaten zugehen. Active Sourcing kann offline oder online betrieben werden. In der Online-Ausprägung bezeichnet es die **Online-Nutzung von Suchmaschinen, Sozialen Netzwerken und Netzgemeinschaften für Zwecke der kurz- und mittelfristigen Stellenbesetzung.**"

Active Sourcing

Bestandteile



Potentielle latente
Kandidaten suchen
und finden



Passende attraktive
Botschaft für latenten
Kandidaten kreieren



Hiring
Manager/Fachvorgesetzten
einbeziehen

Wie hat sich das Active Sourcing entwickelt?

Erste Evolutionsstufe

Ein typischer Start im Active Sourcing sieht so aus: Der Sourcer/Recruiter/Personaler gibt Schlüsselwörter aus einer Stellenbeschreibung in eine Suchmaske bei z.B. XING oder LinkedIn ein.

Suche



Erweiterte Suche

Software Entwickler

Person	Business	Position	Adresse (geschäftlich)
Vor-/Nachname	Firma (jetzt)	Position (jetzt)	Suchradius
Person bietet (z. B. Qualifikationen)	Firma (zuvor)	Position (zuvor)	PLZ oder Ort (geschäftlich)

Die gefundenen Ergebnisse werden dann auf passende Kandidaten durchsucht. Suchfilter werden kaum genutzt. Manchmal findet man zu wenige Kandidaten und ist frustriert. Manchmal zu viele und muß sich durch die Menge der Profile zeitintensiv durcharbeiten.

Wie hat sich das Active Sourcing entwickelt?

Zweite Evolutionsstufe

Die zweite Stufe sieht schon etwas komplexer aus: Mit Hilfe von sogenannten Booleschen Operatoren (AND, OR, NOT etc) werden aus Schlüsselwörtern mit Ihren Synonymen (z.B. Vertriebsleiter, Sales Director, Head of Key Account Management, brancheninterne Spitznamen etc) und Variationen (Vertriebsleiterin!, andere Sprachen) komplexe Suchketten zusammengebaut, die dann deutlich mehr und besser passende Kandidaten liefern als die einfache Suche. Auf diese Weise kann man bei XING auf gut und gerne das 5-6-fache der Ergebnisse kommen.

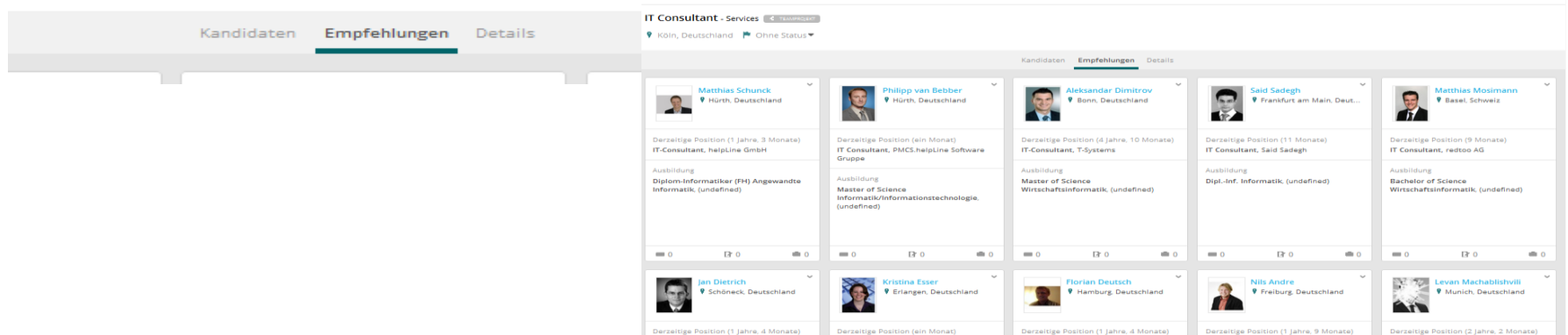
Die Suchketten können auch außerhalb von XING und LinkedIn, z.B. direkt in Suchmaschinen genutzt werden. Praktiziert wird dieses Vorgehen in Deutschland erst von einer kleinen Minderheit (unter 10%) der Active Sourcer. Im Gegensatz zu den angelsächsischen Ländern, wo diese Suchform bereits sehr verbreitet ist.

Der Sprung von Stufe Eins zu Stufe Zwei ist vielleicht vergleichbar mit einem Fußgänger, der jetzt gelernt hat Fahrrad zu fahren. Aber jetzt steht bereits das Auto vor seiner Tür.

Wie hat sich das Active Sourcing entwickelt?

Dritte Evolutionsstufe

Jetzt wird es nämlich spannend, vor allem für die Einsteiger und Semi-Profis im Active Sourcing. Statt sich Schlüsselwörter zu überlegen oder mühsam manuell die o.a. komplexen Suchketten aufzubauen, können Active Sourcer z.B. mit dem neuen XING Talentmanager oder anderen Tools einfach eine Stellenanzeige hochladen, diese wird automatisch ausgelesen und auf Basis der Anforderungen der Stelle macht XING automatisch eine Reihe von Vorschlägen für passende Kandidatenprofile.



The screenshot displays the XING Talentmanager interface. At the top, there are tabs for 'Kandidaten', 'Empfehlungen' (selected), and 'Details'. Below the tabs, the job title 'IT Consultant - Services' is shown, along with location 'Köln, Deutschland' and status 'Ohne Status'. The main area displays a grid of candidate profiles, each with a photo, name, location, current position, and education details.

Kandidat	Philipp van Bebber	Aleksander Dimitrov	Said Sadegh	Matthias Mosimann
				
Matthias Schunck Hörth, Deutschland	Philipp van Bebber Hörth, Deutschland	Aleksander Dimitrov Bonn, Deutschland	Said Sadegh Frankfurt am Main, Deut...	Matthias Mosimann Basel, Schweiz
Derzeitige Position (1 Jahre, 3 Monate) IT-Consultant, helpLine GmbH	Derzeitige Position (ein Monat) IT-Consultant, PMCS.helpLine Software Gruppe	Derzeitige Position (4 Jahre, 10 Monate) IT-Consultant, T-Systems	Derzeitige Position (11 Monate) IT Consultant, Said Sadegh	Derzeitige Position (9 Monate) IT Consultant, redtoo AG
Ausbildung Diplom-Informatiker (FH) Angewandte Informatik, (undefiniert)	Ausbildung Master of Science (Informatik/Informationstechnologie, (undefiniert)	Ausbildung Master of Science Wirtschaftsinformatik, (undefiniert)	Ausbildung Dipl.-Inf. Informatik, (undefiniert)	Ausbildung Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik, (undefiniert)

Kandidat	Kristina Esser	Florian Deutsch	Nils Andre	Levan Machabishvili
				
Jan Dietrich Schöneck, Deutschland	Kristina Esser Erlangen, Deutschland	Florian Deutsch Hamburg, Deutschland	Nils Andre Freiburg, Deutschland	Levan Machabishvili Munich, Deutschland
Derzeitige Position (1 Jahre, 4 Monate)	Derzeitige Position (ein Monat)	Derzeitige Position (1 Jahre, 4 Monate)	Derzeitige Position (1 Jahre, 9 Monate)	Derzeitige Position (2 Jahre, 2 Monate)

ACTIVE SOURCING

GEHEIMWAFFE FÜR ARBEITGEBER AUS KMU?

Proaktives Recruiting - Warum Unternehmen (noch) nicht dabei sind:

- Keine Zeit für so'n neumodischen Kram
- Wer soll es denn bei uns machen? Keine Zeit!
- Kein Budget
- Zu wenig Kenntnisse damit
- Das ist doch nur was für Konzerne
- Das bringt doch eh nichts
- Unsere Zielgruppe ist da sowieso nicht dabei

Proaktives Recruiting - Warum Unternehmen (noch) nicht dabei sind:

- Keine Zeit für so'n neumodischen Kram
- Wer soll es denn bei uns machen? Keine Zeit!
- Kein Budget
- Zu wenig Kenntnisse damit
- Das ist doch nur was für Konzerne
- Das bringt doch eh nichts
- Unsere Zielgruppe ist da sowieso nicht dabei

Sind diese Bedenken berechtigt?

ACTIVE SOURCING

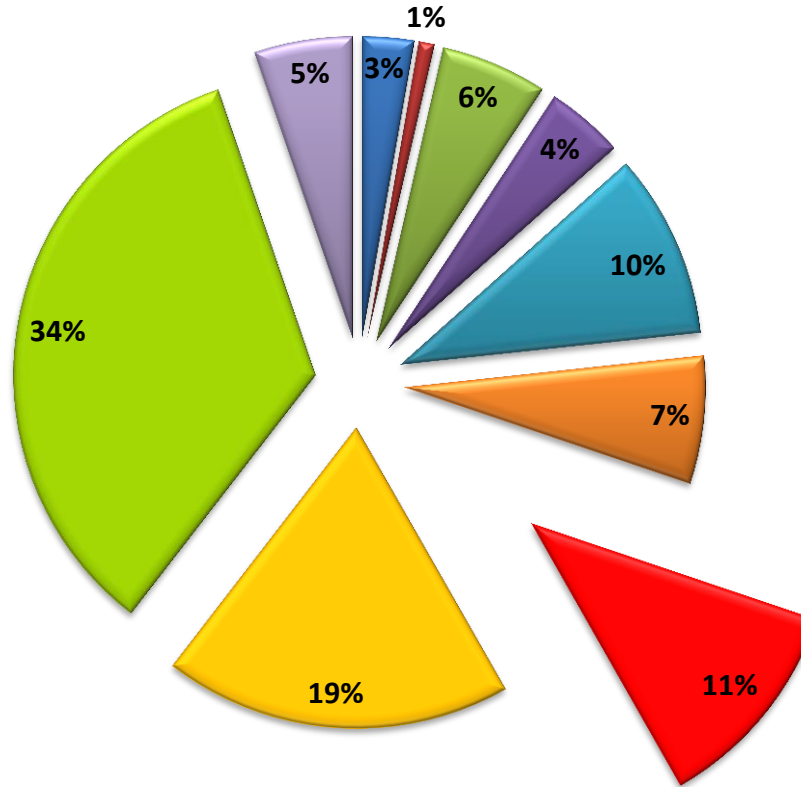
STATUS – EIN BLICK IN DIE ZAHLEN



Rahmendaten Studie	
Methode:	Quantitative und qualitative Online-Befragung
Umfang:	6 Frageblöcke, 45 Fragen
Befragte:	10000+ Personalverantwortliche in Deutschland.
Befragungszeitraum:	1.Halbjahr 2013
Teilnehmende Unternehmen	650+

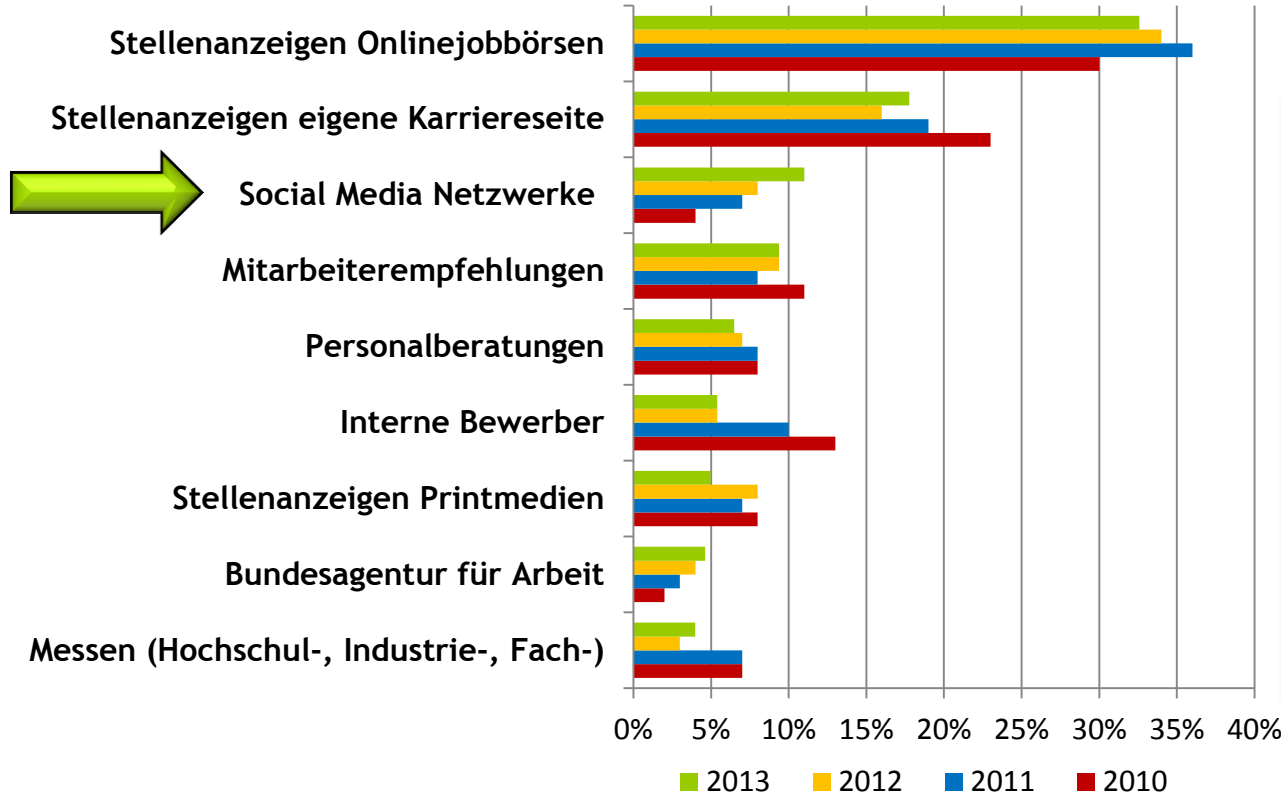
Woher kommen die Einstellungen?

- CV-Datenbanken
- Externe Sourcingdienstleister
- Interne Bewerber
- Messen (Hochschul-, Industrie-, Fach-)
- Mitarbeiterempfehlungen
- Personalberatungen
- Social Media Netzwerke
- Stellenanzeigen eigene Karriereseite
- Stellenanzeigen Onlinejobbörsen



- Eine von 10 Stellen wird über Social Media Netzwerke besetzt!
- Social Media Netzwerke sind auf Platz 3 der Einstellungsquellen

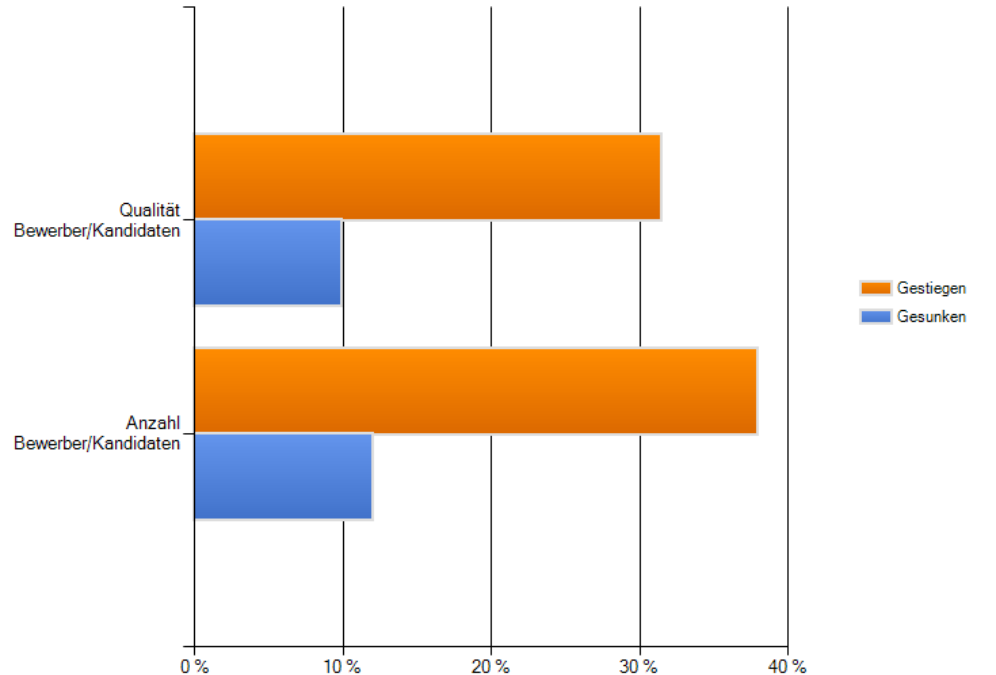
Woher kommen die Einstellungen?



- Eine von 10 Stellen wird über Social Media Netzwerke besetzt!
- Shootingstar bei den Einstellungsquellen
- Dieser Kanal ist in drei Jahren von Platz 7 auf Platz 3 gestiegen und weist die höchsten Zuwachsraten auf!

Welche Wirkung hat **Active Sourcing** auf die Recruiting-Ergebnisse?

Falls Sie proaktiv rekrutieren (z.B. in Xing, LinkedIn oder Google), inwiefern haben sich Ihre Recruiting-Ergebnisse verändert?



Proaktives Recruiting wirkt gegen den Fachkräftemangel: Bei mehr als 30 % der Antwortenden hat sich die Anzahl der Kandidaten erhöht und fast 30% berichten von einer verbesserten Qualität der Kandidaten.

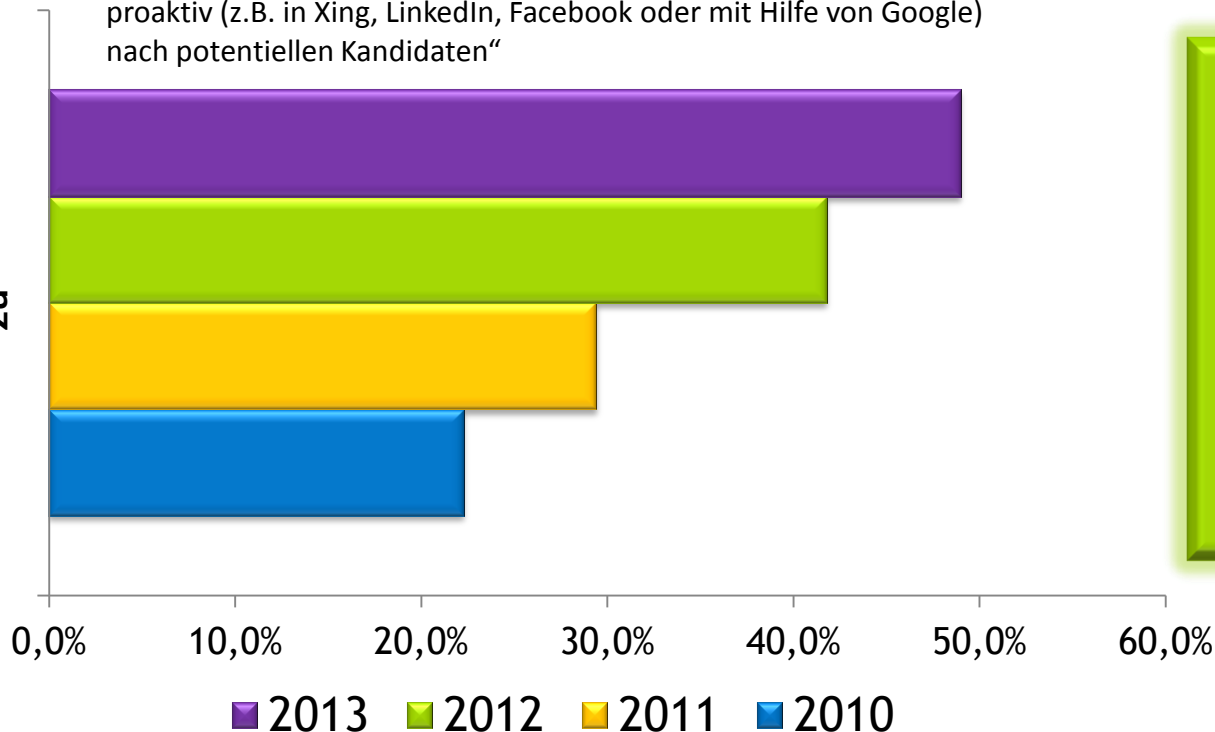
PROAKTIVES RECRUITING

WAS MACHEN DIE ARBEITGEBER?

Wie proaktiv sind die anderen Arbeitgeber?

„Wir suchen zusätzlich zur Anzeigenschaltung (Print oder Online) proaktiv (z.B. in Xing, LinkedIn, Facebook oder mit Hilfe von Google) nach potentiellen Kandidaten“

Ausprägungen:
"Trifft häufig zu und trifft immer zu"

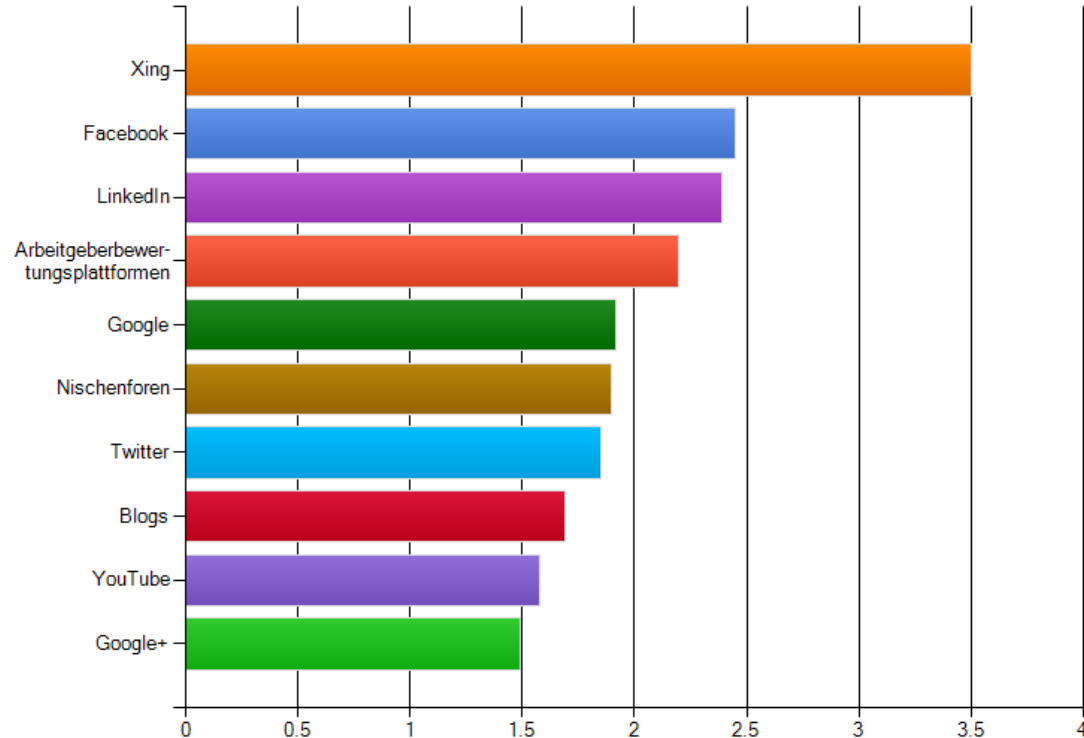


Unternehmen sind mehr als doppelt so proaktiv wie vor drei Jahren.

Fast jeder zweite Arbeitgeber verläßt sich nicht mehr nur auf das „Post & Pray Recruiting“

Welche Plattformen werden genutzt?

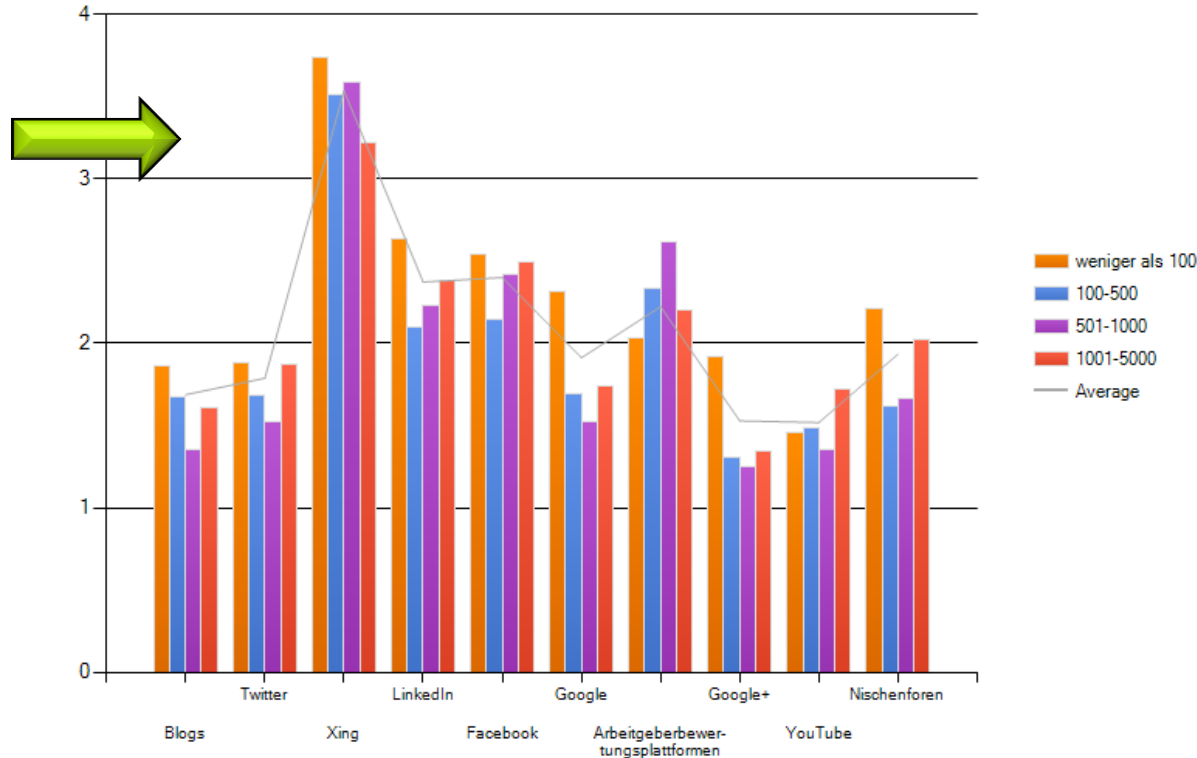
Nutzung von Social Media Recruiting. Bitte wählen Sie die passende Ergänzung in Bezug auf Ihr Unternehmen für folgende Sätze: In unserem Unternehmen nutzen wir für Recruiting ...



XING ist mit Abstand der Favorit der Arbeitgeber, wenn diese Soziale Netzwerke für Recruiting nutzen!

Welche Plattformen werden genutzt?

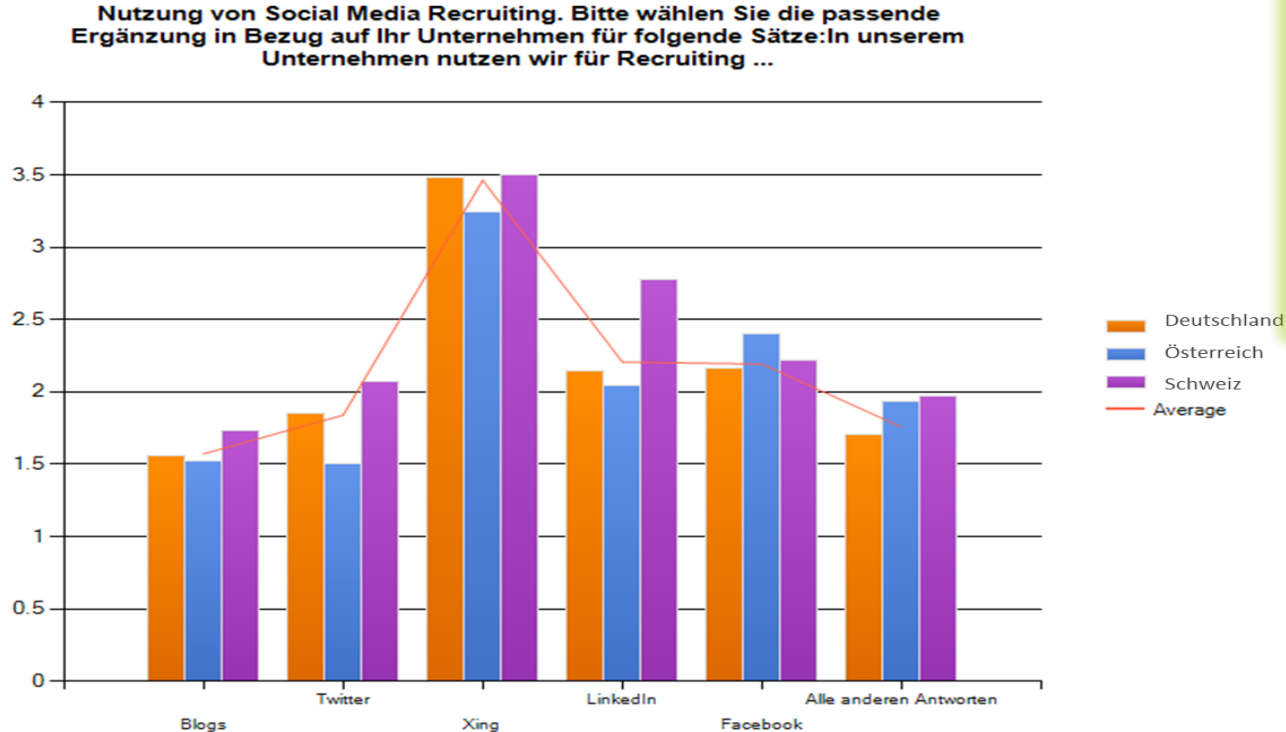
Nutzung von Social Media Recruiting. Bitte wählen Sie die passende Ergänzung in Bezug auf Ihr Unternehmen für folgende Sätze: In unserem Unternehmen nutzen wir für Recruiting ...



Innerhalb der KMU nutzen die kleineren Unternehmen überdurchschnittlich häufig Social Media Plattformen, insbesondere XING, für Recruiting.

Nutzung von Xing und LinkedIn in DACH

**Social Media
Business Netzwerke
sind ein wichtiger
Bestandteil im
Recruiting
Kommunikationsmix**



Quelle: ICR Recruiting Report DACH 2012, 527 Teilnehmer

Rechenbeispiel Erfolgsmessung

Einstellungen p.a. über Personalberater:	5
Durchschnittliches Salär der 5 Einstellungen	100.000
Honorar für Personalberater: 25% (25.000 x 5)	125.000

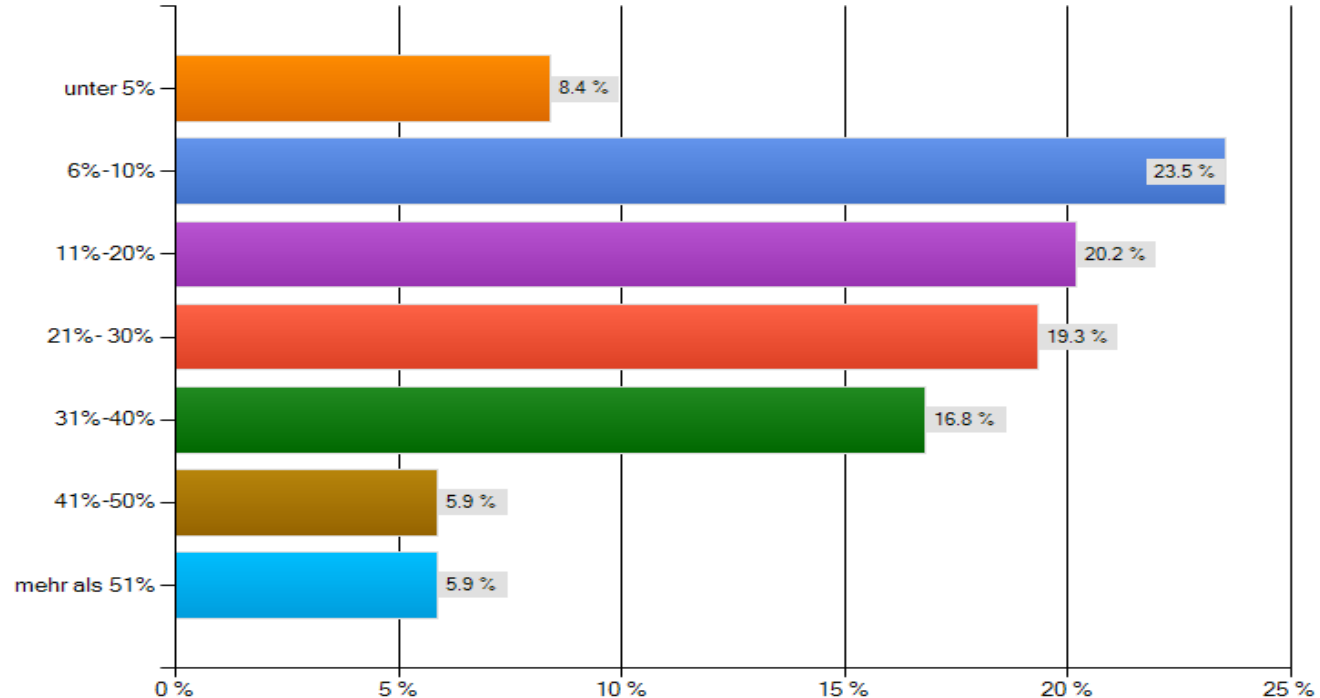
Alternative mit Active Sourcing:

Kosten für einen Mitarbeiter:	80.000
Kosten für Zugang zu Netzwerken:	5.000
Summe	85.000

Einsparung (=Erfolg) **40.000** (ROI > 30%)

Was ist eine gute Antwortquote?

Höhe der Response/AntwortrateFalls Sie potentielle Kandidaten bereits aktiv ansprechen, geben Sie bitte an, wie hoch der Prozentsatz (Schätzung ist ausreichend) der Reaktionen ist, d.h. wieviele melden sich auf Ihre Ansprache, wenn Sie 100 Kandidaten angemalt haben?



Erste Erkenntnisse über Active Sourcing

- **Active Sourcing funktioniert:**
Mehr als eine von 10 Stellen wird bereits aus Sozialen Netzwerken besetzt. Bei den Einstellungen ist dieser Kanal in den letzten drei Jahren von Platz 7 auf Platz 3 vorgerückt.
- **Active Sourcing Nutzung steigt:** Mehr als doppelt so viele Arbeitgeber wie 2010 (49 % zu 22%) suchen proaktiv in Social Media nach neuen Mitarbeitern.
- **Active Sourcing bringt nachweislich mehr und bessere Bewerber:** Mehr als jeder Dritte Nutzer berichtet von einer steigenden Anzahl von Kandidaten und einer gestiegenen Qualität.
- **Active Sourcing scheint eine „Geheimwaffe“ im Recruiting** für die kleineren Unternehmen zu sein, da diese das Active Sourcing Konzept sogar stärker als große Unternehmen einsetzen.

Gründe für Active Sourcing

- **Qualitätssteigerung** - Sie können sich die Kandidaten selber aussuchen
- **Weniger Konkurrenz** - Ihre Alternative wird nur mit dem aktuellen Arbeitsplatz verglichen
- **Bekanntheit als Arbeitgeber ist nicht so entscheidend** - die Herausforderung zählt
- **Active Sourcing erspart Ihnen einen Menge Geld, daß Sie sonst für Personalberatungen bezahlen**
- **Sie stoßen bei Kandidaten offene Türen auf** - ca. 70 % finden es gut, daß Arbeitgeber in Sozialen Netzwerken nach Kandidaten suchen, ca. 40 % wollen lieber gefunden werden als sich bewerben zu müssen

Active Sourcing

Toll- aber wer soll's machen?



RECRUITER

Der Job eines Recruiters ist es , einen Stellenanforderung aufzunehmen, die Suchkanäle auszuwählen, Bewerber zu finden, den oder die Richtige auszuwählen und die Stelle zu besetzen. Schnelligkeit und Qualität sind Trumpf!

Ein Recruiter kann durch Reorganisation genug Zeit für eine effektive Suche in Social Media finden.



INTERNAL SOURCER

Sourcing kann neben der kurzfristigen Stellenbesetzung viel mit dem eher mittel- und langfristigen Aufbau von Talentpipelines über Beziehungsmanagement zu tun haben. Ein interner Sourcer kann mit einer guten Talentpipeline die Besetzung aktueller Vakanzen der Recruiter unterstützen. Sein oder ihr Job ist es, die Sozialen Medien in das tägliche Arbeiten zu integrieren.



EXTERNAL SOURCER

Bei einem kurzfristigen Bedarf oder Headcountproblemen können externe Sourcer ergänzend schnell und zielgerichtet zusätzliche Bewerber generieren.

Active Sourcing kann man lernen!

- was Sie tun können, wenn Sie zu wenige oder die falschen Bewerber bekommen
- wie Sie vor dem Wettbewerb an Ihre „Traum- Kandidaten“ kommen
- wie Sie Xing, LinkedIn, Suchketten, Google+, Twitter für Ihr Recruiting einsetzen können
- wie Sie die gefundenen latenten Kandidaten erfolgreich ansprechen und gewinnen



**Besuchen Sie die ICR
Praxis- Intensiv Seminare
„Proaktives Recruiting mit
XING, LinkedIn & Co“**

Welche Fragen haben Sie?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!!



Kontakt Referent

Wolfgang Brickwedde

Director

Institute for Competitive Recruiting

Heidelberg

Tel.+49 (0) 6221 7194007

Tel.+49 (0) 160 7852859

email: wb@competitiverecruiting.de