

PROAKTIVES RECRUITING

KANDIDATEN FINDEN UND ERFOLGREICH ANSPRECHEN
MIT HILFE VON
XING, LINKEDIN, EXPEERTEER, GOOGLE & CO

WOLFGANG BRICKWEDDE

DIRECTOR, INSTITUTE FOR COMPETITIVE RECRUITING

A. LANGE & SÖHNE

DRESDEN, 20./21. JANUAR 2014

SUCHST DU NOCH, ODER FINDEST DU SCHON?

Gliederung / Inhalt

- 1 Ergebnisse Vorabumfrage
- 2 Herausforderungen im Talentmarkt
- 3 Optimierung des passiven Recruitings
- 4 Active Candidate Sourcing
- 5 Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei XING
- 6 Status Quo Proaktivität
- 7 Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei LinkedIn
- 8 Fortgeschrittene Techniken im Sourcing
- 9 Recruiting 2.0 erfordert einen Recruiter 2.0
- 10 Effektive Ansprache von gefundenen Kandidaten

Berufserfahrung



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

[Geschäftlich](#) [Privat](#) [Profil im Web](#)

[Foto hochladen](#)
[Kein Foto](#)

Römerstr. 40 ☎ +49-6221-7194007
69115 Heidelberg ☎ +49-160-7852859
Deutschland
✉ wb@competitiverecruiting.de

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

3 Jahre
11 Monate

01/2010 - heute

Director

ICR Institute for Competitive Recruiting

www.competitiverecruiting.de

1 Jahr
4 Monate

09/2008 - 12/2009

Senior Director, Head of EMEA Recruitment
SAP

www.sap.com

1 Jahr

09/2007 - 08/2008

Director, Recruitment for Development
Functions
SAP

www.sap.com

8 Jahre
11 Monate

10/1998 - 08/2007

Leiter Personalmarketing & Talent Recruitment
Philips

www.philips.de

ICR Studien

Recruiting Controlling Report 2011

SOCIAL MEDIA RECRUITING REPORT 2012 Vom Hype zur Hilfe?

RECRUITING REPORT 2013 Quo Vadis Recruitment?

Was machen die Besten?

XING, Linkedin, Google & Co



Institute for Competitive Recruiting

MACHEN SIE IHR RECRUITMENT FIT FÜR DEN WETTBEWERB!

www.competitiverecruiting.de



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



www.deutschlandsbestejobportale.de



www.recruitingjobs.de



INNOVATIONSPREIS-IT

BEST OF 2013

initiative
mittelstand

HUMAN RESOURCES

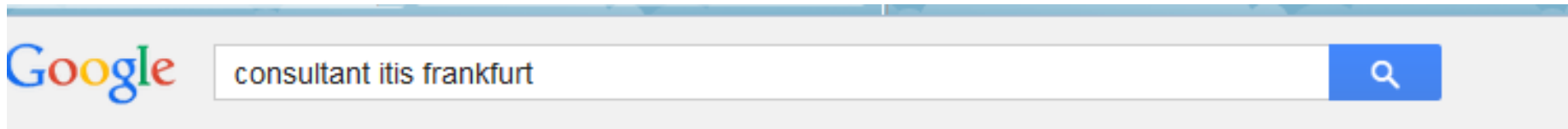
Zu wenig Bewerber?

CANDIDATE**REACH**

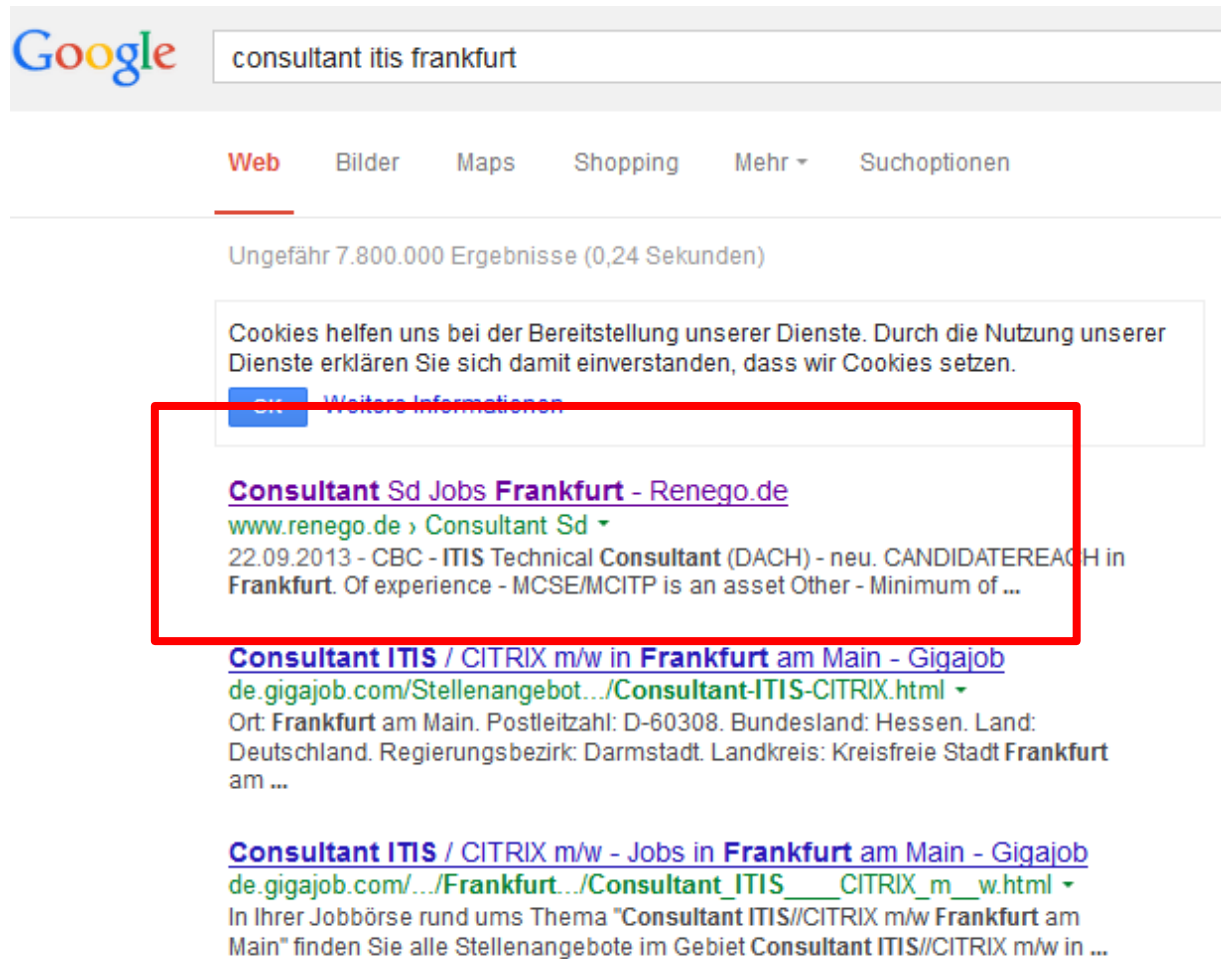
Damit Ihre Stellenanzeigen gefunden werden



Wenn Sie möchten, daß Ihr Job bei der Suche von
Bewerbern bei Google gefunden wird...



Wenn Sie möchten, daß Ihr Job bei Google so gefunden wird...



Google

consultant itis frankfurt

Web Bilder Maps Shopping Mehr ▾ Suchoptionen

Ungefähr 7.800.000 Ergebnisse (0,24 Sekunden)

Cookies helfen uns bei der Bereitstellung unserer Dienste. Durch die Nutzung unserer Dienste erklären Sie sich damit einverstanden, dass wir Cookies setzen.
[Mehr](#) [Weitere Informationen](#)

[Consultant Sd Jobs Frankfurt - Renego.de](#)
[www.renego.de](#) > [Consultant Sd](#) ▾
 22.09.2013 - CBC - **ITIS Technical Consultant** (DACH) - neu. CANDIDATEREACH in **Frankfurt**. Of experience - MCSE/MCITP is an asset Other - Minimum of ...

[Consultant ITIS / CITRIX m/w in Frankfurt am Main - Gigajob](#)
[de.gigajob.com/Stellenangebot.../Consultant-ITIS-CITRIX.html](#) ▾
 Ort: **Frankfurt** am Main. Postleitzahl: D-60308. Bundesland: Hessen. Land: Deutschland. Regierungsbezirk: Darmstadt. Landkreis: Kreisfreie Stadt **Frankfurt** am ...

[Consultant ITIS / CITRIX m/w - Jobs in Frankfurt am Main - Gigajob](#)
[de.gigajob.com/.../Frankfurt.../Consultant_ITIS___CITRIX_m__w.html](#) ▾
 In Ihrer Jobbörse rund ums Thema "**Consultant ITIS//CITRIX m/w Frankfurt** am Main" finden Sie alle Stellenangebote im Gebiet **Consultant ITIS//CITRIX m/w** in ...

CANDIDATEREACH

Wenn Sie möchten, daß Ihr Job bei Google so gefunden wird...**CANDIDATEREACH**

Web Bilder Maps Shopping Mehr ▾ Suchoptionen

Ungefähr 28.300 Ergebnisse (0,14 Sekunden)

[Mitarbeiter Braune Ware \(m/w\) in Brühl bei Köln - Jobanova](http://www.jobanova.de/.../Mitarbeiter-in-Koeln--IM-1352978.html)

www.jobanova.de/.../Mitarbeiter-in-Koeln--IM-1352978.html

Ein Stellenangebot für Mitarbeiter Braune Ware (m/w) in Brühl bei Köln finden Sie in Köln bei der Jobbörse Jobanova.

[Mitarbeiter Braune Ware \(m/w\) in Brühl bei Köln](http://www.germanpersonnel.de/persy/s/JeR0K07/26835617)

www.germanpersonnel.de/persy/s/JeR0K07/26835617

Fachverkäufer/Fachverkäuferin für Elektronik von CANDIDATEREACH.

[Braune Ware Köln in den Kölner Branchen - Branchenbuch Köln](http://www.koelnerbranchen.de/Braune_Ware_Koeln.html)

www.koelnerbranchen.de/Braune_Ware_Koeln.html

Braune Ware Köln im Branchenbuch: Kölner Branchen. 74 Einträge in der Branche: Braune Ware Köln.

[Braune Ware Jobs, Arbeit | Indeed.de](http://www.indeed.de/Braune-Ware-Jobs)

www.indeed.de/Braune-Ware-Jobs

103 verfügbare Braune Ware Jobs auf Indeed.de. ... In der Fachabteilung Braune Ware (Hifi/TV/DVD/Video/Sat/Car-Hifi) sind Sie ... Saturn - Köln - +2 Orte ...

[Braune ware Stellenangebote Braune ware Jobs Braune ... - Kim...](http://www.kimeta.de/stellenangebote-braune%20ware)

www.kimeta.de/stellenangebote-braune%20ware

Stellenangebote Braune ware - gewinnen Sie durch 1.678.357 aktuelle Stellenanzeigen die bequeme ... Mitarbeiter Braune Ware (m/w) in Brühl bei Köln ...

[Braune Ware Jobs, Top Braune Ware Jobangebote - JobisJob DE](http://www.jobisjob.de/braune-ware/jobs)

www.jobisjob.de/braune-ware/jobs

Mitarbeiter Braune Ware (m/w) in Brühl bei Köln. CANDIDATEREACH - Köln, 51149, DE. https://jobs.rewe-group.com/sap/bo/webdynpro/sap/hrrdf_a_applwizard ...

[Fachberater Braune Ware \(w/m\) - Aktuelle Stellenangebote: Jetzt ...](http://www.mediamarkt.de)

www.mediamarkt.de > Home > Job & Karriere

Köln-Kalk. Wir sind doch nicht blöd und darum Europas Nummer Eins in den ... großen



CANDIDATEREACH

Herzlichen Glückwunsch! Dieses Stellenangebot hat Ihre Aufmerksamkeit gefunden, weil Ihr potentieller zukünftiger Arbeitgeber CandidateReach nutzt - und mit einem Klick auf fast 50 Jobportalen schaltet!

www.candidatereach.de

Mitarbeiter Braune Ware (m/w) in Brühl bei Köln

Promarkt ist ein Unternehmen der Kölner REWE Group und wir betreiben derzeit mit mehr als 1.900 Mitarbeitern in Deutschland erfolgreich 70 Fachmärkte sowie unseren Online-Shop für Unterhaltungselektronik, Neue Medien, Elektro-Haushaltsgeräte und Entertainment.

Zur Verstärkung unseres Teams in unserer ProMarkt Filiale in Brühl suchen wir ab 01.06.2013 einen

Mitarbeiter für den Bereich Braune Ware (m/w)

Ihre Aufgaben:

Wir freuen uns auf Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen unter Angabe ihres frühestmöglichen Eintrittstermins und ihrer Gehaltsvorstellung. Bitte beziehen Sie sich bei Ihrer Bewerbung auf diese auf CANDIDATEREACH!

Wie geht das?

...einmal
erfassen, viele
Kanäle (z.B.
über 250
Jobportale)
mit wenigen
Klicks nutzen!



CANDIDATEREACH

www.candidatereach.de

Herzlich Willkommen!

Heute erfahren Sie in diesem Workshop,

- was aktives Sourcing bedeutet, wann es Sinn macht, aktiv zu sourcen
- wie und wo Sie aktiv sourcen können
- warum Kreativität die wichtigste Voraussetzung für ein gutes aktives Sourcing ist
- wie Sie auf XING/LinkedIn die Bewerber finden können, die Sie suchen
- wie die Zukunft des Sourcings aussehen kann
- wie Sie die begehrten Goldfische „klonen“ können
- was Sie bei der Ansprache von latenten Kandidaten beachten sollten
- wie Sie Ideen für ein aktives Sourcing bekommen

Herzlich Willkommen!

Sie werden nicht lernen,

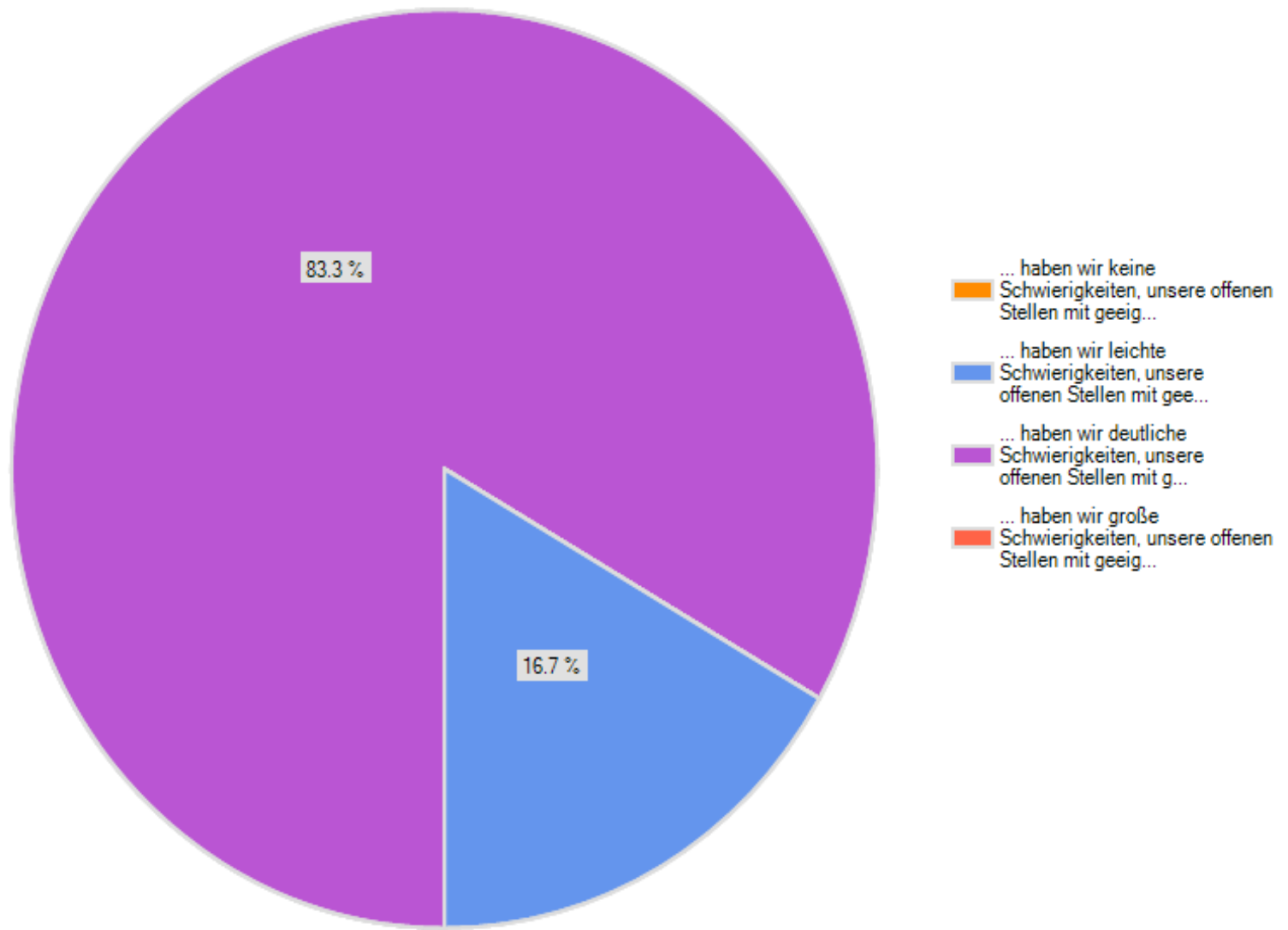
- wie Sie mit aktivem Sourcing jede Ihrer Vakanz füllen können
- wie Sie jeden einzelnen Schritt im Sourcing durchführen sollen
- daß aktives Sourcing Ihre anderen Sourcing Quellen ersetzen wird
- daß aktives Sourcing alle Ihre Probleme löst

Online Vorababfrage Status Proaktives Recruiting

Die Teilnehmer des Praxis-Intensiv-Seminars wurden vorab online befragt, wie ihre Erfahrungen mit proaktivem Recruiting bereits sind.

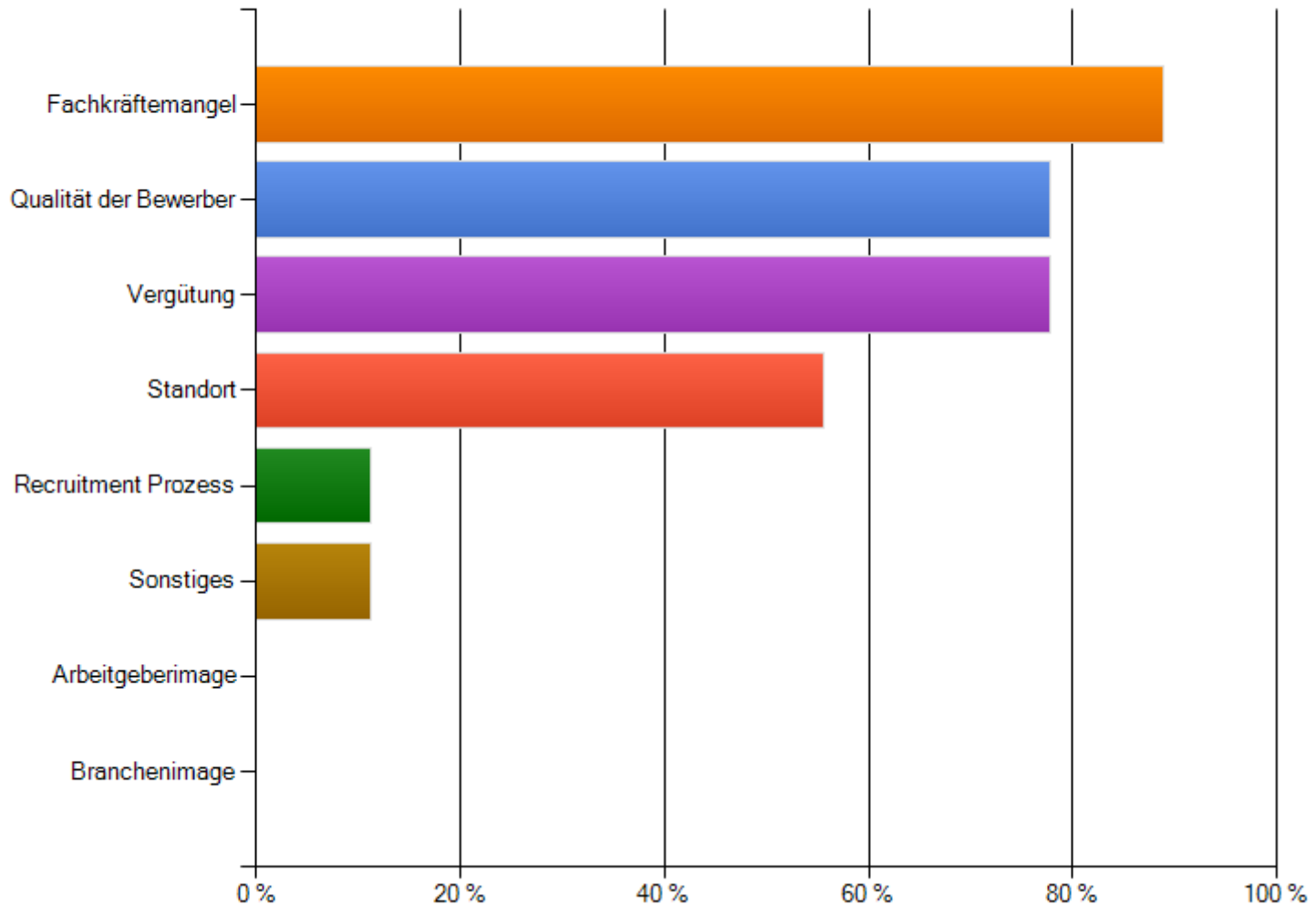
Zugang zu Bewerber

Der Zugang zu Bewerbern. Bitte wählen Sie die passende Ergänzung für folgenden Satz: In unserem Unternehmen...



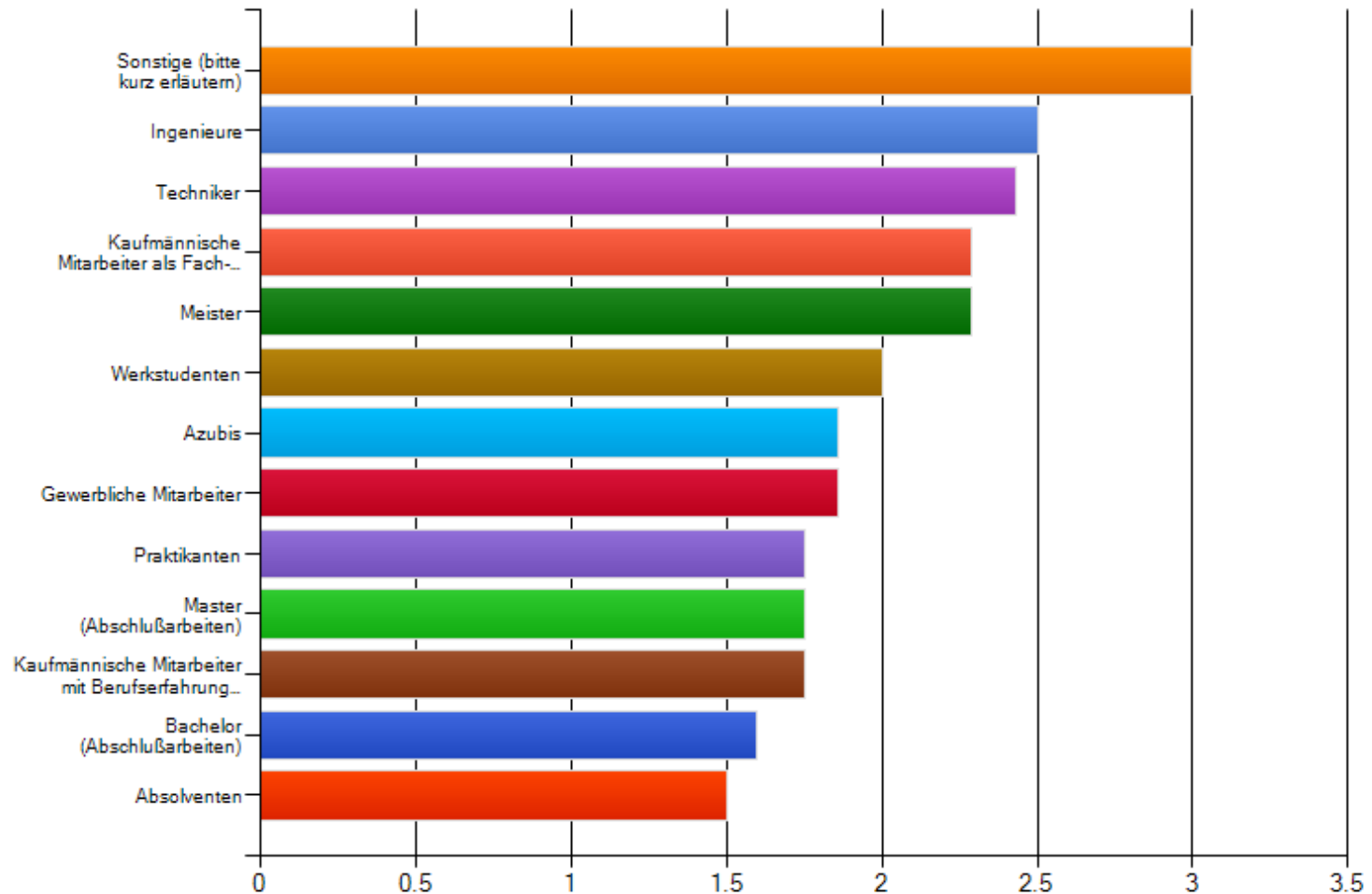
Gründe für Schwierigkeiten

Falls Sie Schwierigkeiten bei der Besetzung Ihrer offenen Stellen haben: Bitte wählen Sie die passenden Gründe aus (Mehrfachauswahl ist möglich)



Zugang zu Bewerbern nach

Wie schwierig ist es für Sie persönlich, Positionen der unterschiedlichen Level zu besetzen? Bitte geben Sie eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussagen auf Sie persönlich zutreffen. Bitte machen Sie hierbei nur Angaben, für die Level, für die Sie selber rekrutieren.



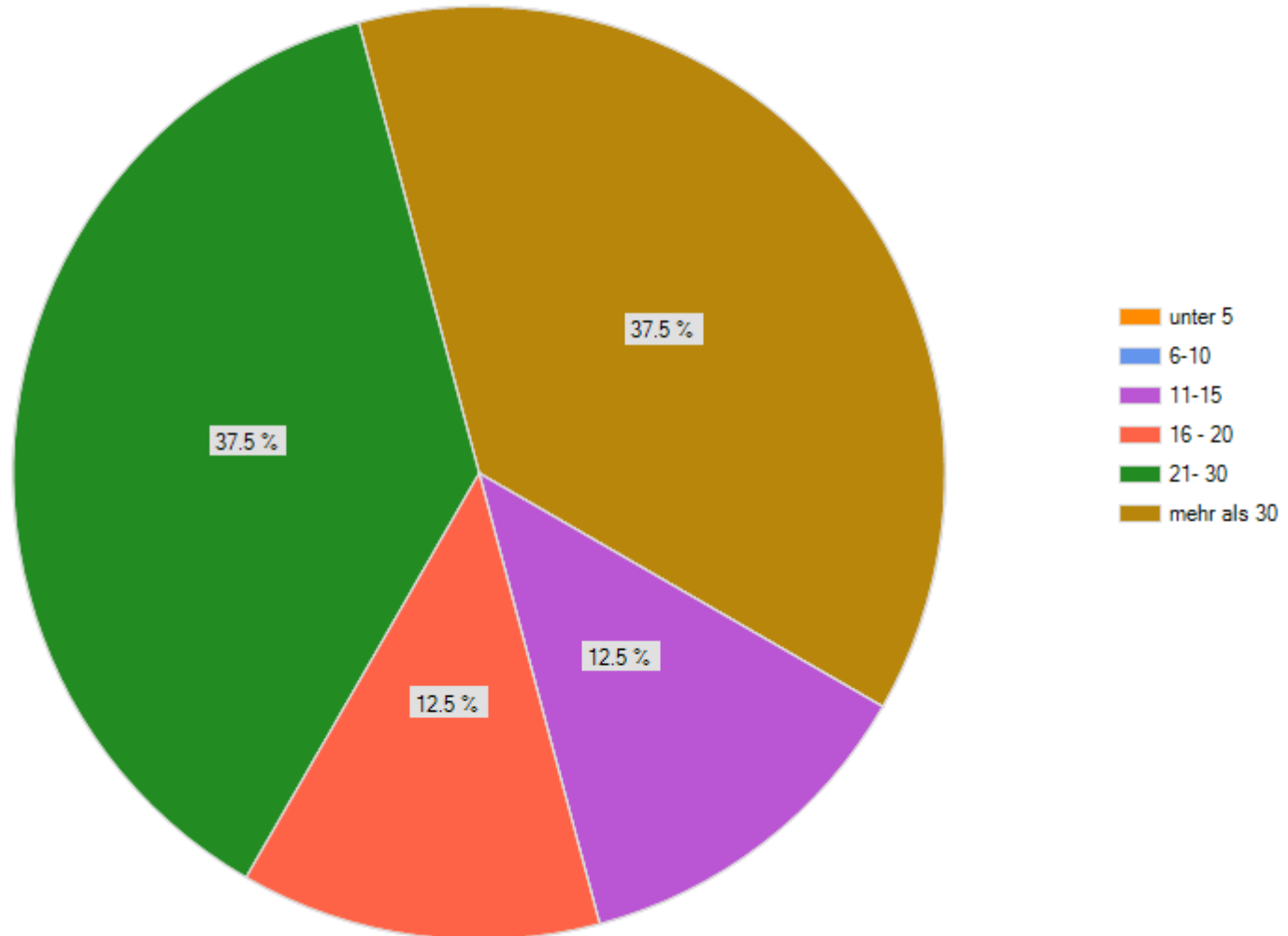
Zugang zu Bewerbern nach Positionslevel

Sonstige:

Uhrmacher

Anzahl Bewerbungen pro Stelle

Bitte geben Sie an, wie viele Bewerbungen Sie durchschnittlich pro ausgeschriebene Stelle erhalten

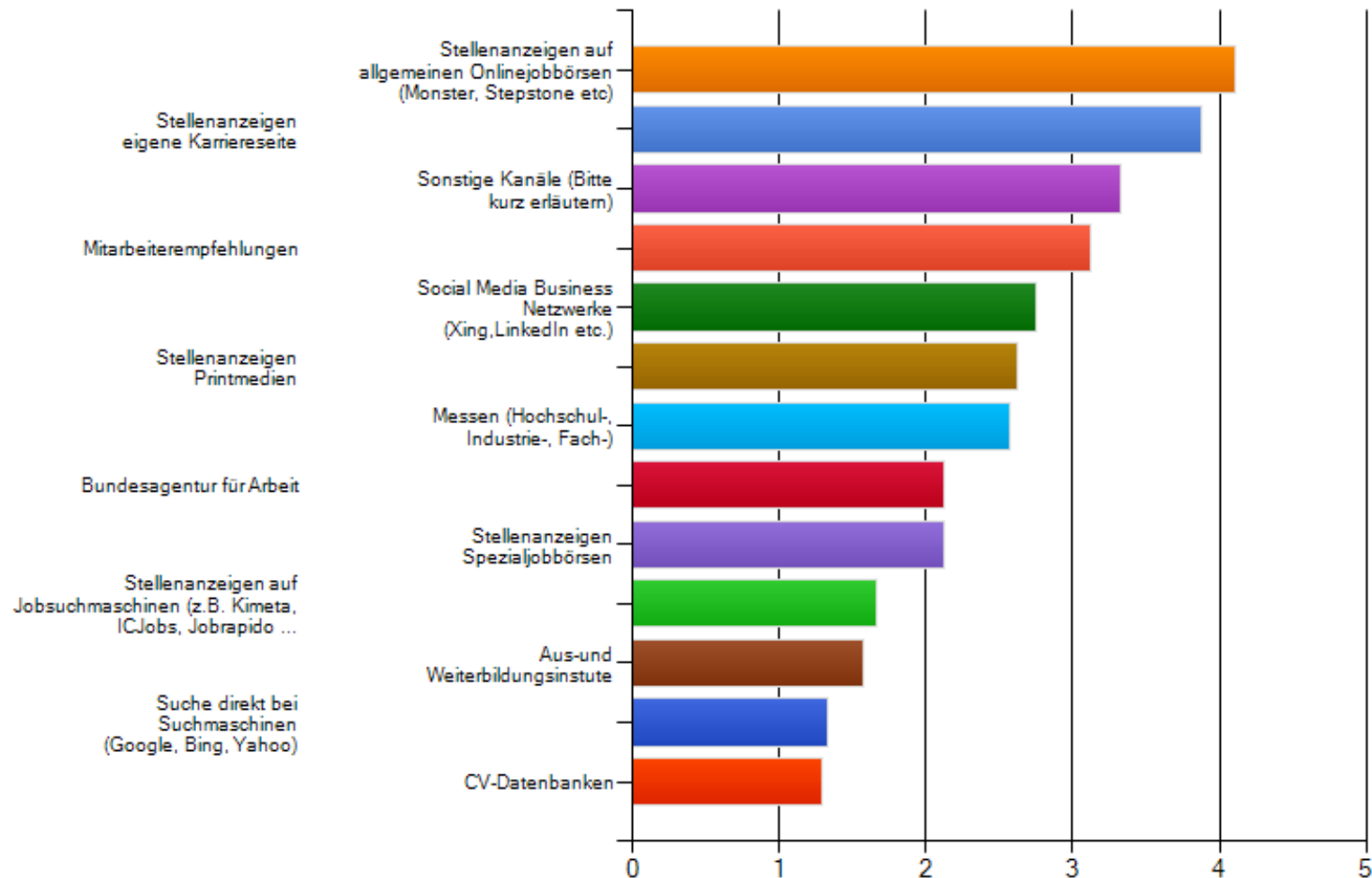


Vorgehen bei mangelnder Resonanz

- nutzen anderes Medium, unter Umständen upgrade des Titels/ der Position, bemühen Headhunternetzwerk
- Einschaltung von Personalvermittlungen
- Zu wenig: alternative Quellen suchen (bspw. Fach-Online-Portale), Ausschreibung bei LinkedIn/Xing oder ggf. Headhunter
- – keine selbstständige Suche in Web, Xing, Linked etc. - Ausweichen auf Konzern und Headhunter
- Aktivierung lokaler und/oder internationaler Netzwerke (z. B. Personalvermittlungen, Arbeitskreise, ARGE, IHK-Bildungszentrum, Uhrmacherschulen weltweit, Spezial-Printmedien, XING, Facebook, Azubinet etc.)
- 1.Netzwerk anzapfen 2.bei Spezialisten oder Managementpositionen Personalberatung ansprechen, bei Sachbearbeiterpositionen Arbeitsvermittler ansprechen

Beste Recruitingkanäle

Was sind für Sie aktuell die besten Recruitingkanäle? Welche Quellen sind für Sie persönlich erfolgreich bei der Suche und Einstellung von neuen Mitarbeitern? Bitte geben Sie für jeden Kanal eine Einschätzung ab, inwieweit die folgenden Aussage auf Sie persönlich zutrifft. "Dieser Kanal liefert mir persönlich in ausreichender Anzahl und Güte Kandidaten für meine offenen Positionen"



Skala: 1= trifft gar nicht zu, 5= trifft voll und ganz zu



Institute for Competitive Recruiting

Beste Recruitingkanäle

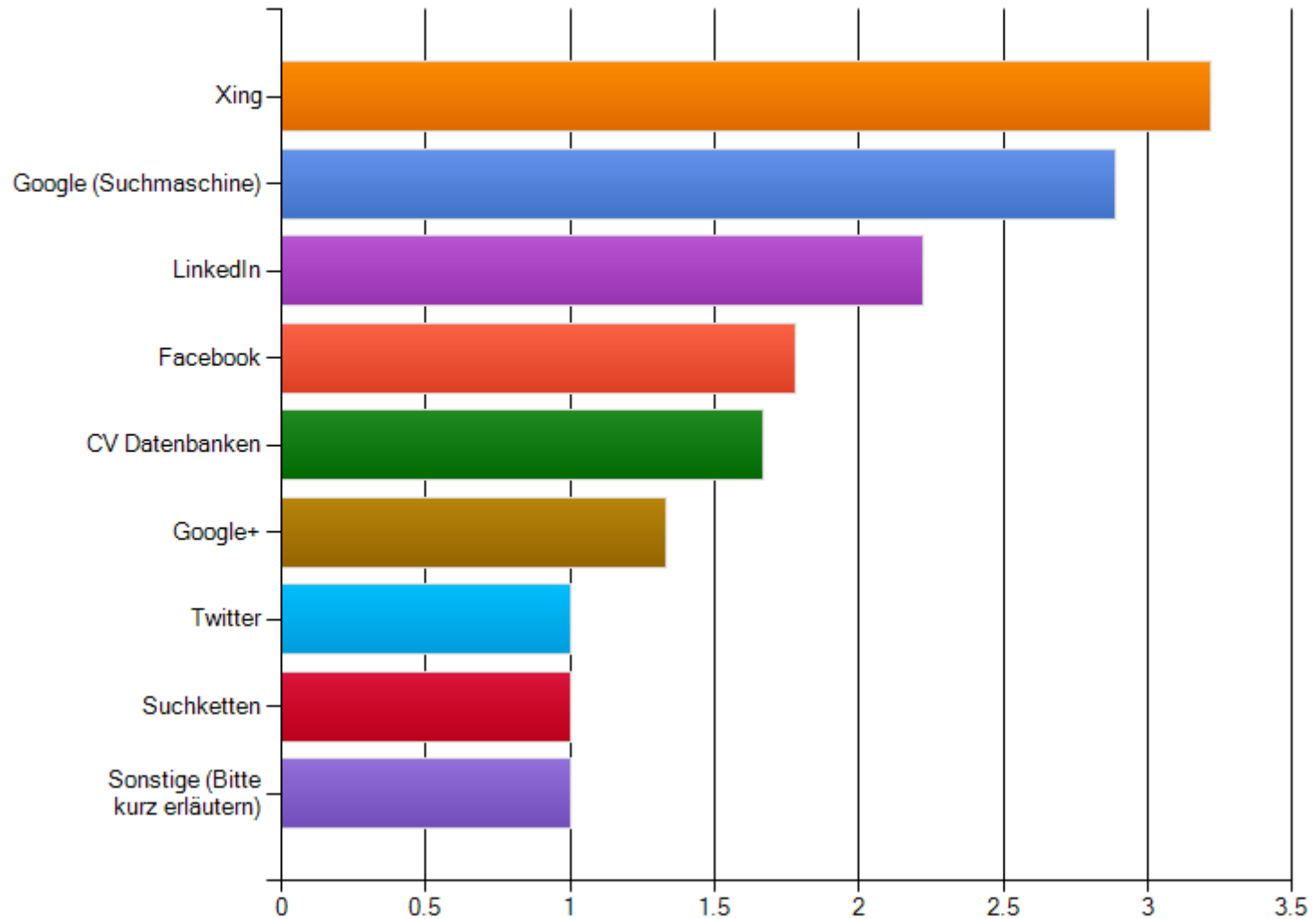
Sonstiges:

Direktansprache über Headhunter

Richemont Netzwerk

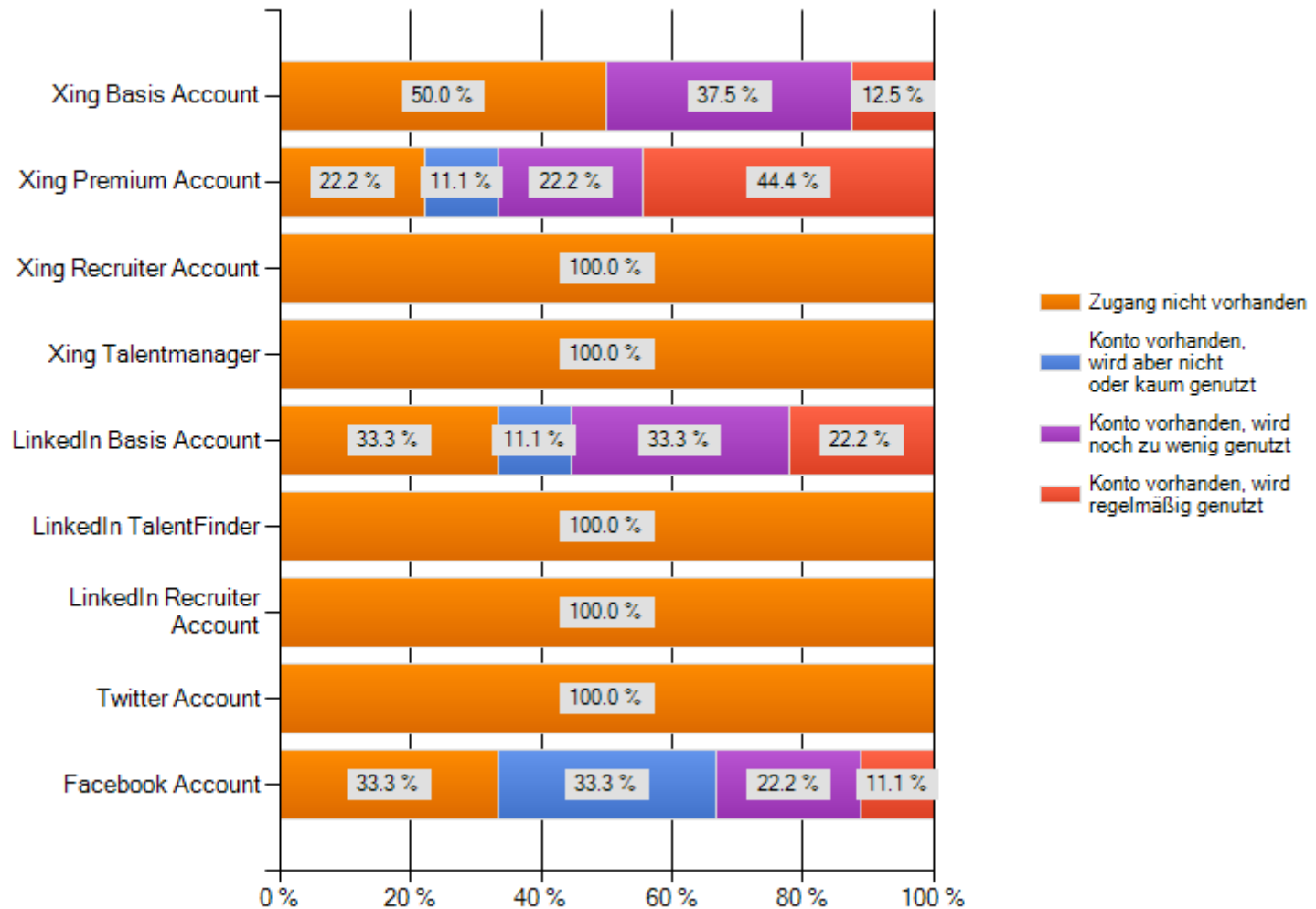
über Abschlussarbeiten/Praktika im Hause

Mit welchen aktiven Suchmöglichkeiten und Tools sind Sie vertraut?



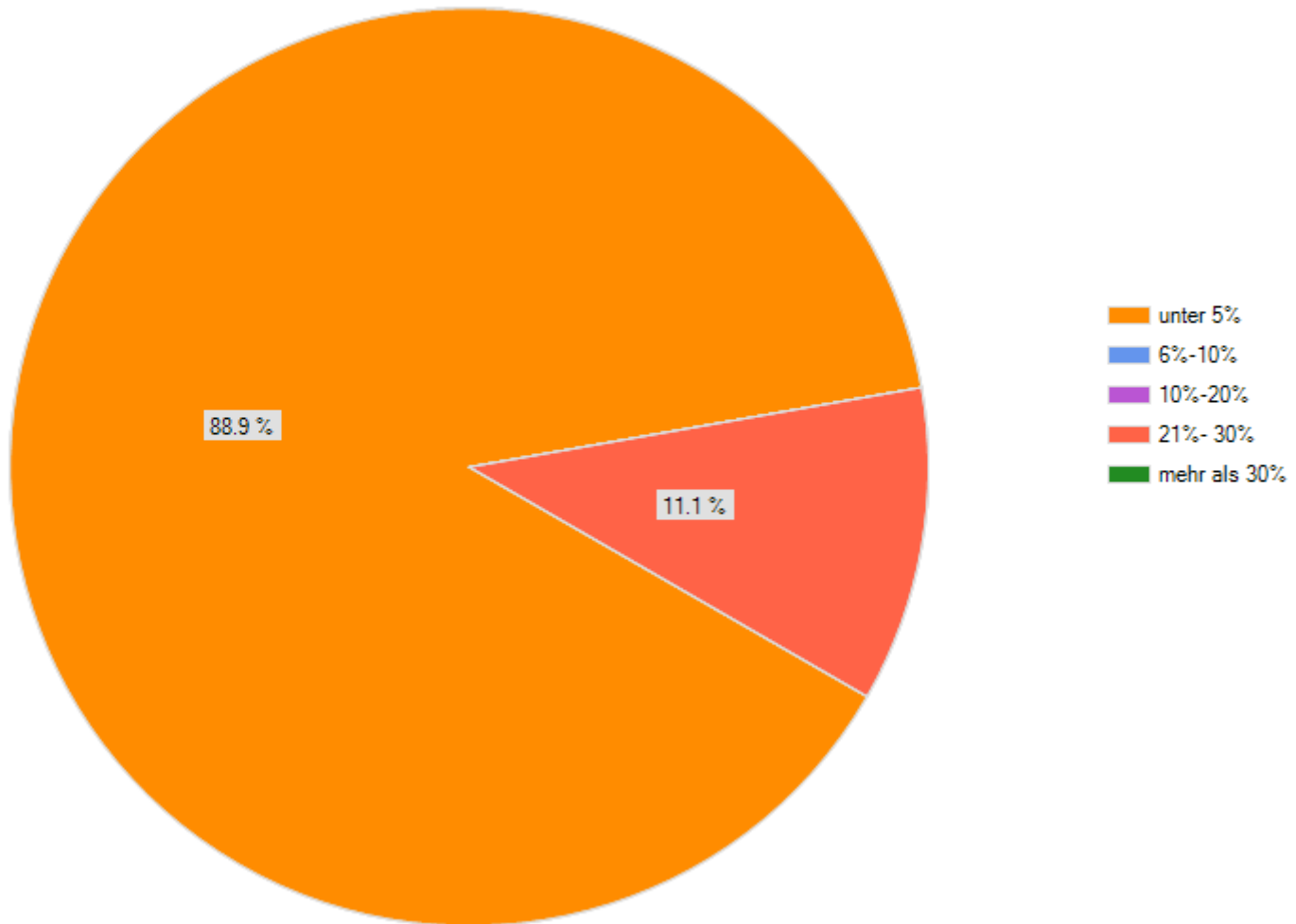
Skala: 1= trifft gar nicht zu, 5= trifft voll und ganz zu

Bitte geben Sie an, zu welchen Sozialen Netzwerken Sie Zugang haben



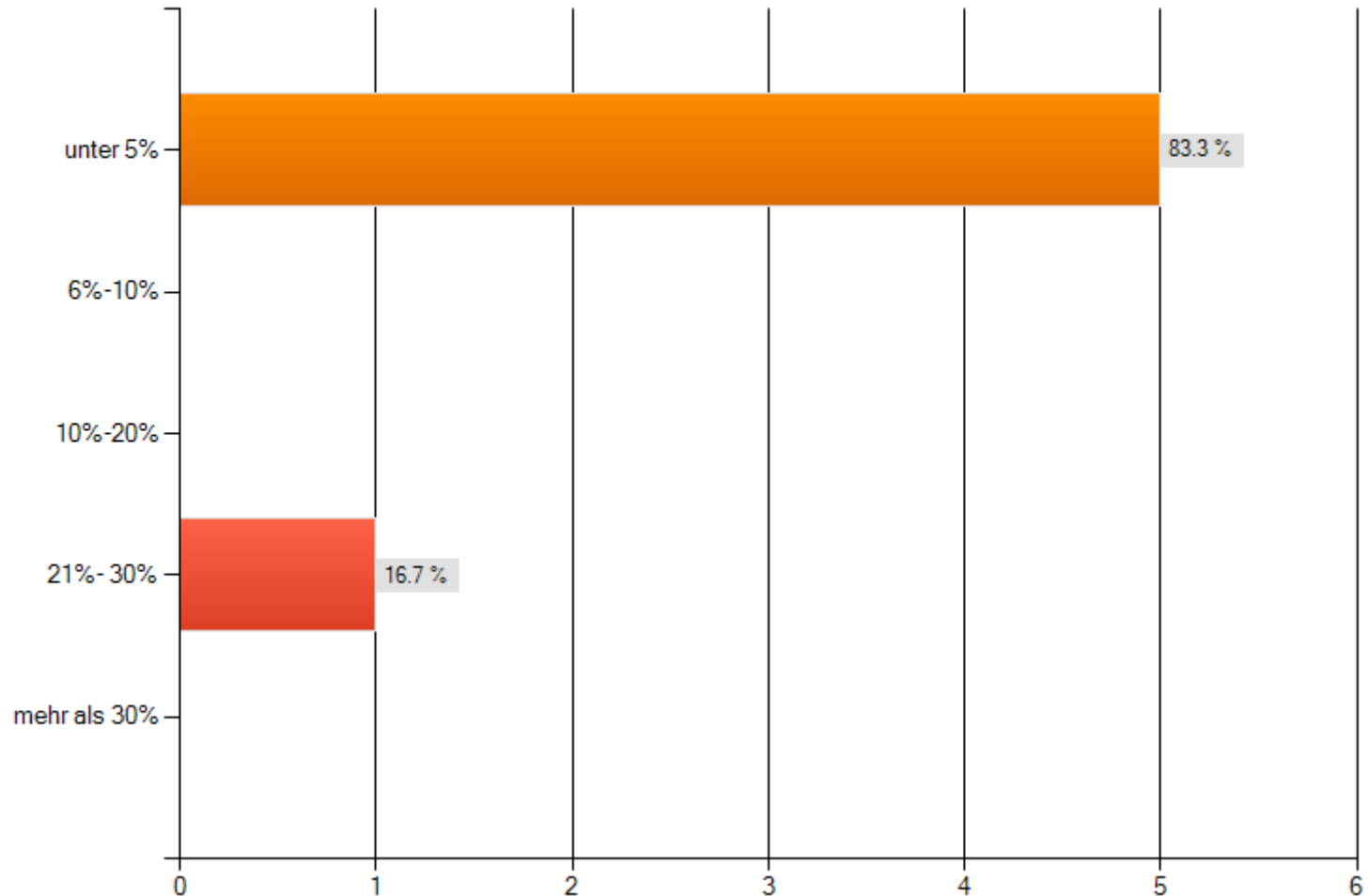
Anteil proaktiv gesourceter Bewerber

Bitte geben Sie an, wie hoch der Prozentsatz (Schätzung ist ausreichend) der von Ihnen proaktiv "gesourceten" Bewerbern an allen Bewerbern auf Ihre Stellen ist.



Reponsequote bei proaktiver Ansprache

Falls 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 angemailt haben?





Institute for Competitive Recruiting

Was können Sie von dem/der Kollegen/in mit 20+% gesourceten Kandidaten lernen? Was machen sie anders?

Was sind Ihre 3 besten Recruiting Tipps für Ihre Kollegen?

...

Erwartungen an Workshop

- "Gedankenanregungen zu aktivem Recruiting zu erhalten und die Möglichkeiten der New Media besser kennenzulernen, um diese künftig aktiver nutzen zu können."
- "mehr know-how zu aktiven Sourcing Kanälen, Handlungsempfehlungen zur Optimierung des Recruitings"
- "Erkenntnisse, welche Potenziale bezügl. Recruiting-Kanälen/-vorgehensweisen noch ungenutzt sind; Aufzeigen von Benchmarks, wie andere es heute schon machen; Aufzeigen von Wegen, wie diese (bzw. welche davon) auch mit geringen kapazitären Ressourcen durch uns genutzt werden können; Blick über den Tellerrand,,
- "Neue Impulse/ Ideen "Bedarfe" des aktuellen Bewerbermarktes. Was macht die aktuelle Bewerbergeneration aus? Was spricht an?"
- "Was sind die aktuellen Möglichkeiten des "Proaktiven Recruiting" und wie spreche ich zielgruppengerecht an? Wie hoch ist das wirkliche Potenzial sozialer Netzwerke und wie nutze ich sie richtig und effektiv(Regeln,)?"
- "Mehr über die Möglichkeiten/Tools zur proaktiven Kandidatenansprache erfahren und erkennen für welche Zielgruppe ich welches Tool einsetze. Sicherer Umgang mit diesen Tools"

(Online-) Stellenanzeigen:

Bewerber sucht i.d.R. nach

Berufsbezeichnung und dem Einsatzort

Recruiter sollte möglichst viele Varianten
bei der Suche berücksichtigen!

(Online-) Stellenanzeigen:

Alternativencheck für Jobbezeichnungen

www.synonyme.woxikon.de

www.openthesaurus.de

www.wie-sagt-man-noch.de

www.ICjobs.de zur Überprüfung, welche Jobbezeichnung die häufigsten Treffer generieren.

(Online-) Stellenanzeigen: Quick-Check

Zweispaltigkeit lenkt den Lesefluss



Eine zweispaltige Anordnung der Stellenbeschreibung erhöht die Lesbarkeit erheblich.

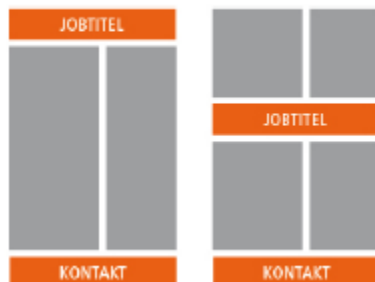
Aufzählungen erleichtern die schnelle Informationsaufnahme



Unsere Empfehlung:

Aufgaben und Anforderungen erscheinen übersichtlicher, wenn sie als Aufzählungen zweispaltig gegenübergestellt werden.

Jobtitel zieht die Augen an

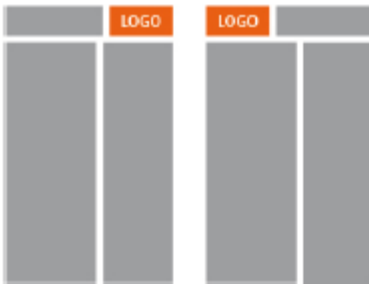


Unsere Empfehlung

Der Jobtitel wird am schnellsten als solcher erkannt, wenn er ganz oben oder direkt unter dem Visual der Stellenanzeige platziert wird.

(Online-) Stellenanzeigen: Quick-Check

Logo bedeutet Branding



Unsere Empfehlung:

Das Firmenlogo wird am besten wahrgenommen, wenn es oben links oder rechts in der Stellenanzeige steht.

Bilder als Eye-Catcher

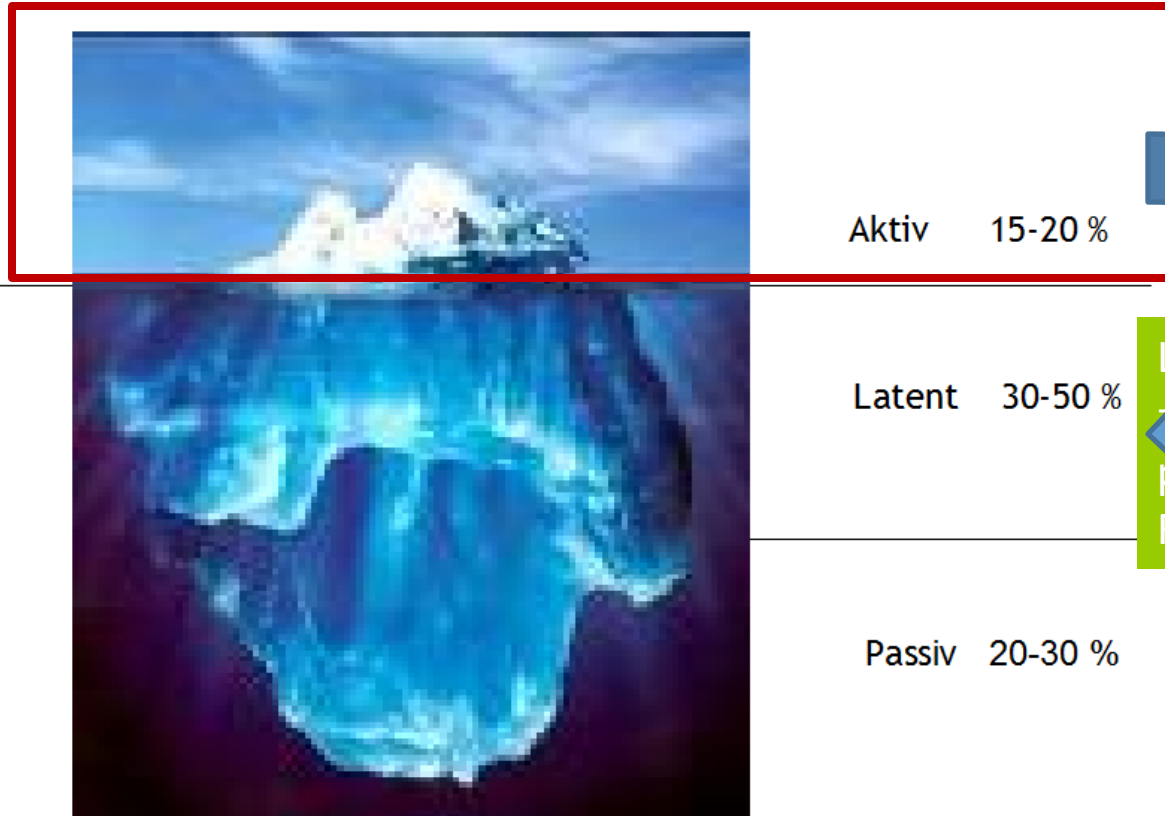


Aussagekräftige Bilder bleiben nachhaltig in Erinnerung, wenn sie thematisch mit dem Unternehmen verknüpft sind und sich klar vom Text in der Stellenanzeige abheben.

Verdreifachung des Talentpools!

Aktive Bewerber =
Zielgruppe für
passives Recruiting

Erweiterung
des
Talentpools



x3

Latente Bewerber
= Zielgruppe für
proaktives
Recruiting

Agenda

Aktives Sourcing

- Was ist Aktives Sourcing?
- Wann macht Aktives Sourcing Sinn?
- Warum sollten Sie Aktives Sourcing einsetzen?
- Wo können Sie aktiv sourcen?
- Wie können Sie aktiv sourcen?
- Dürfen Sie eigentlich aktiv sourcen?

Social Media Recruiting vs. Sourcing

Definition Social Media Recruiting

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



Stellenbesetzung



Personalmarketing



Employer Branding

Social Media Recruiting vs. Sourcing

Definition Sourcing

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



Stellenbesetzung



Personalmarketing



Employer Branding

Social Media Recruiting vs. Sourcing

Bestandteile Sourcing



Potentielle latente
Kandidaten suchen
und finden



Passende attraktive
Botschaft für latenten
Kandidaten kreieren



Hiring Manager
einbeziehen

Darf ich eigentlich aktiv sourcen ?

Rechtliche Aspekte beim aktiven Sourcing

Darf man überhaupt als Unternehmen direkt Mitarbeiter von anderen (Konkurrenz-) Unternehmen z.B. über Social Media ansprechen und ggf. abwerben?

Laut BGH ist das Abwerben fremder Mitarbeiter ist als Teil des freien Wettbewerbs ausdrücklich grundsätzlich erlaubt. (BGH 11.01.2007 Az. I ZR 96/04)

Erst beim Hinzutreten besonderer Umstände, nämlich dann, wenn mit der Abwerbung Ein verwerflicher Zweck verfolgt oder bei der Abwerbung verwerfliche Mittel oder Methoden eingesetzt werden, wird die Abwerbung unzulässig (Verstoß gegen § 4 Nr. 10 UWG):

Die IHK München hat den aktuellen Stand hierzu sehr schön zusammengefasst:

<http://www.competitiverecruiting.de/AbwerbenvonMitarbeitern.html>

Darf ich eigentlich aktiv sourcen ?

Rechtliche Aspekte beim aktiven Sourcing

Sind potentielle Bewerber überhaupt Beschäftigte?

„Potentielle Kandidaten, sind noch keine Beschäftigten gem. § 3 Abs.11 BDSG sind. Das heißt, nach potentiellen Mitarbeitern können Sie auch bei Facebook und nicht nur bei Xing suchen.

Damit ist es zwar weitestgehend unproblematisch, potentielle Mitarbeiter zu recherchieren.“

Quelle: <http://rechtsanwalt-schwenke.de/social-media-monitoring-crm-hr-recht-teil-8-active-sourcing-ansprache-abwerbung-potentieller-arbeitnehmer/>

Darf ich eigentlich aktiv sourcen ?

Rechtliche Aspekte beim aktiven Sourcing

Kandidatensuche und –verarbeitung

„Research & Anlegen von Kandidatenprofilen sind datenschutzrechtlich relevante Handlungen

Beabsichtigt ein Unternehmen die Suche nach potentiellen Kandidaten, so sollte es aber den letzten Wortteil, eben die DATEN und damit den Datenschutz auf der Agenda haben. Denn nach dem Bundesdatenschutzgesetz (§ 3 BDSG) ist die Suche von Kandidaten, das Anlegen von Kandidatenprofilen sowie die Ansprache und Beziehungspflege als das Erheben (Beschaffen), das Verarbeiten und das Nutzen von Daten zu qualifizieren.“

Quelle: <http://socialmediarecht.wordpress.com/2013/04/23/active-sourcing-talent-relationship-management-trm-rechtlich-betrachtet-part-i/>

Darf ich eigentlich aktiv sourcen ?

Rechtliche Aspekte beim aktiven Sourcing

Müssen kandidatenrelevante Inhalte nach einer gewissen Frist wieder gelöscht werden?

Die Daten müssen gemäß § 35 Abs. 2 BDSG gelöscht werden, sobald die Zwecke der konkreten Speicherung im Einzelfall entfallen sind und keine Einwilligung in die weitere Speicherung der Daten vorliegt.

- Kurzüberblick XING
- Wen kann ich dort finden?
- Wie kann ich interessante Profile finden?
- Praktische Übungen

(Online-) Stellenanzeigen:

Stellenanzeigen beinhalten aktuell

- Tätigkeiten
- Fertigkeiten
- Notwendige Erfahrungen
- Ausbildungen
- Kompetenzen

Wir suchen zum nächstmöglichen Eintrittstermin einen

Brand Controller (m/w)

Ihre Aufgaben

- Planung von Umsatz, Marge, Kosten, Marketingaufwand für unsere weltweiten Niederlassungen
- Erstellung aussagekräftiger Reports und Auswertungen
- Anfertigen von Forecast-, Budget- und Langfristplanungen
- Analyse des weltweiten Boutiquen-Netzwerks
- Weltweite Projektbewertung und -kalkulation
- Monitoring von Verrechnungspreisstrukturen
- Produktbezogene Margenauswertung und -prognose
- Durchführen von Cashflow-Analysen
- Erstellung konsolidierter Monats-, Quartals- und Jahresabschlüsse nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften
- Business Partner für die operativen Einheiten Vertrieb und Marketing weltweit

Ihr Profil

- Erfolgreich abgeschlossenes Studium der Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Finanzen/Controlling
- Mehrjährige Berufserfahrung im Controlling eines international agierenden Unternehmens oder einer internationalen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- Vertiefte Erfahrungen im Umgang mit internationalen Rechnungslegungsstandards (IAS, IFRS, US-GAAP)
- Verhandlungssichere Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- Sichere Kommunikation innerhalb verschiedener Hierarchieebenen und interkulturelle Kompetenz
- Fundierte Anwenderkenntnisse in SAP, sehr gute MS Office-Kenntnisse (insbesondere MS Excel)
- Ausgeprägte analytische Fähigkeiten sowie eine selbstständige, strukturierte und systematische Arbeitsweise
- Teamfähigkeit, Einsatzbereitschaft sowie Belastbarkeit, Durchsetzungsvermögen und gutes Kommunikationsverhalten

(Online-) Stellenanzeigen:

Ok, für aktiv
suchende
Bewerber

Wir suchen zum nächstmöglichen Eintrittstermin einen

Brand Controller (m/w)

Ihre Aufgaben

- Planung von Umsatz, Marge, Kosten, Marketingaufwand für unsere weltweiten Niederlassungen
- Erstellung aussagekräftiger Reports und Auswertungen
- Anfertigen von Forecast-, Budget- und Langfristplanungen
- Analyse des weltweiten Boutiquen-Netzwerks
- Weltweite Projektbewertung und -kalkulation
- Monitoring von Verrechnungspreisstrukturen
- Produktbezogene Margenauswertung und -prognose
- Durchführen von Cashflow-Analysen
- Erstellung konsolidierter Monats-, Quartals- und Jahresabschlüsse nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften
- Business Partner für die operativen Einheiten Vertrieb und Marketing weltweit

Ihr Profil

- Erfolgreich abgeschlossenes Studium der Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Finanzen/Controlling
- Mehrjährige Berufserfahrung im Controlling eines international agierenden Unternehmens oder einer internationalen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- Vertiefte Erfahrungen im Umgang mit internationalen Rechnungslegungsstandards (IAS, IFRS, US-GAAP)
- Verhandlungssichere Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- Sichere Kommunikation innerhalb verschiedener Hierarchieebenen und interkulturelle Kompetenz
- Fundierte Anwenderkenntnisse in SAP, sehr gute MS Office-Kenntnisse (insbesondere MS Excel)
- Ausgeprägte analytische Fähigkeiten sowie eine selbstständige, strukturierte und systematische Arbeitsweise
- Teamfähigkeit, Einsatzbereitschaft sowie Belastbarkeit, Durchsetzungsvermögen und gutes Kommunikationsverhalten

(Online-) Stellenanzeigen:

Aber warum sollte
ein guter Bewerber,
der solch einen Job
hat, wechseln
wollen?

Wir suchen zum nächstmöglichen Eintrittstermin einen

Brand Controller (m/w)

Ihre Aufgaben

- Planung von Umsatz, Marge, Kosten, Marketingaufwand für unsere weltweiten Niederlassungen
- Erstellung aussagekräftiger Reports und Auswertungen
- Anfertigen von Forecast-, Budget- und Langfristplanungen
- Analyse des weltweiten Boutiquen-Netzwerks
- Weltweite Projektbewertung und -kalkulation
- Monitoring von Verrechnungspreisstrukturen
- Produktbezogene Margenauswertung und -prognose
- Durchführen von Cashflow-Analysen
- Erstellung konsolidierter Monats-, Quartals- und Jahresabschlüsse nach internationalen Rechnungslegungsvorschriften
- Business Partner für die operativen Einheiten Vertrieb und Marketing weltweit

Ihr Profil

- Erfolgreich abgeschlossenes Studium der Betriebswirtschaft mit Schwerpunkt Finanzen/Controlling
- Mehrjährige Berufserfahrung im Controlling eines international agierenden Unternehmens oder einer internationalen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
- Vertiefte Erfahrungen im Umgang mit internationalen Rechnungslegungsstandards (IAS, IFRS, US-GAAP)
- Verhandlungssichere Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- Sichere Kommunikation innerhalb verschiedener Hierarchieebenen und interkulturelle Kompetenz
- Fundierte Anwenderkenntnisse in SAP, sehr gute MS Office-Kenntnisse (insbesondere MS Excel)
- Ausgeprägte analytische Fähigkeiten sowie eine selbstständige, strukturierte und systematische Arbeitsweise
- Teamfähigkeit, Einsatzbereitschaft sowie Belastbarkeit, Durchsetzungsvermögen und gutes Kommunikationsverhalten

Will ein Unternehmen erfolgreich bessere Mitarbeiter finden als der Wettbewerb, muß es zunächst Erfolg definieren:

Erfolg definiert sich über Ergebnisse (Output) nicht über Qualifikationen und Fertigkeiten (Input).

Wenn jemand erfolgreich im Job ist, dann hat er oder sie offensichtlich die notwendigen Fähigkeiten.

Sobald der Erfolg definiert ist, gilt es,
Menschen zu finden die sowohl **kompetent**
als auch **motiviert** sind, den Job zu machen.

Diese Menschen werden viele der Fähigkeiten haben, die in den aktuellen Stellenbeschreibungen stehen aber der Mix wird anders sein.

Kompromisse sollten nicht beim Erfolg sondern bei den Qualifikationen gemacht werden. Dies erhöht die Anzahl der möglichen Kandidaten.

Wonach suchen gute Kandidaten?

Gute Kandidaten suchen nicht nach Jobs abhängig davon, welche Fähigkeiten sie haben, sie suchen nach Herausforderungen, in denen sie sich mit ihren Fähigkeiten beweisen können und noch etwas lernen können.

Darüber hinaus suchen sie nach Veränderungen. Falls der angebotene Job genauso ist wie der aktuelle, warum sollten Sie wechseln wollen?

Deshalb brauchen Sie ein Erfolgsprofil!

Fragen für die Erstellung eines Erfolgsprofils

Was werden die größten Herausforderungen im Job sein?

Was ist zu tun in den ersten 30 Tagen, ersten Quartal, ersten halben Jahr?

Was ist die größte technische Herausforderung, falls nicht oben enthalten?

Was würde ein sehr guter Bewerber mit seinen Fähigkeiten tun?

Was machen die Besten besser als die durchschnittlichen?

Warum würde ein Top Bewerber diesen Job machen wollen?

Was wird die Person lernen werden, mitnehmen können?

(Online-) Stellenanzeigen:

Ein Recruiter muß in der Stellenanzeige und für die proaktive Suche zumindest folgende Fragen beantworten können:

Was werden die größten Herausforderungen im Job sein?

Was würde ein sehr guter Bewerber mit seinen Fähigkeiten tun?

Warum würde ein Top Bewerber diesen Job machen wollen?

(Online-) Stellenanzeigen: Übung Formulierung

1. Wählen Sie eine Vakanz, die Sie gut kennen
2. Beantworten Sie diese Fragen speziell für diese Vakanz:

Was werden die größten Herausforderungen im Job sein?

Was würde ein sehr guter Bewerber mit seinen Fähigkeiten tun?

3. Übertragen Sie die Beantwortung der ersten Frage in die Herausforderungen für ihre Stellenanzeige

Agenda

Praxiseinstieg: Kandidatensuche mit LinkedIn

- Kurzüberblick LinkedIn
- Wen kann ich dort finden?
- Wie kann ich interessante Profile finden?
- Was ist der Unterschied zu XING?
- Was kostet das?
- Und was ist mit Facebook und Twitter?

Agenda

Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei LinkedIn (und Experteer)



Kurzüberblick LinkedIn

Sourcing in LinkedIn

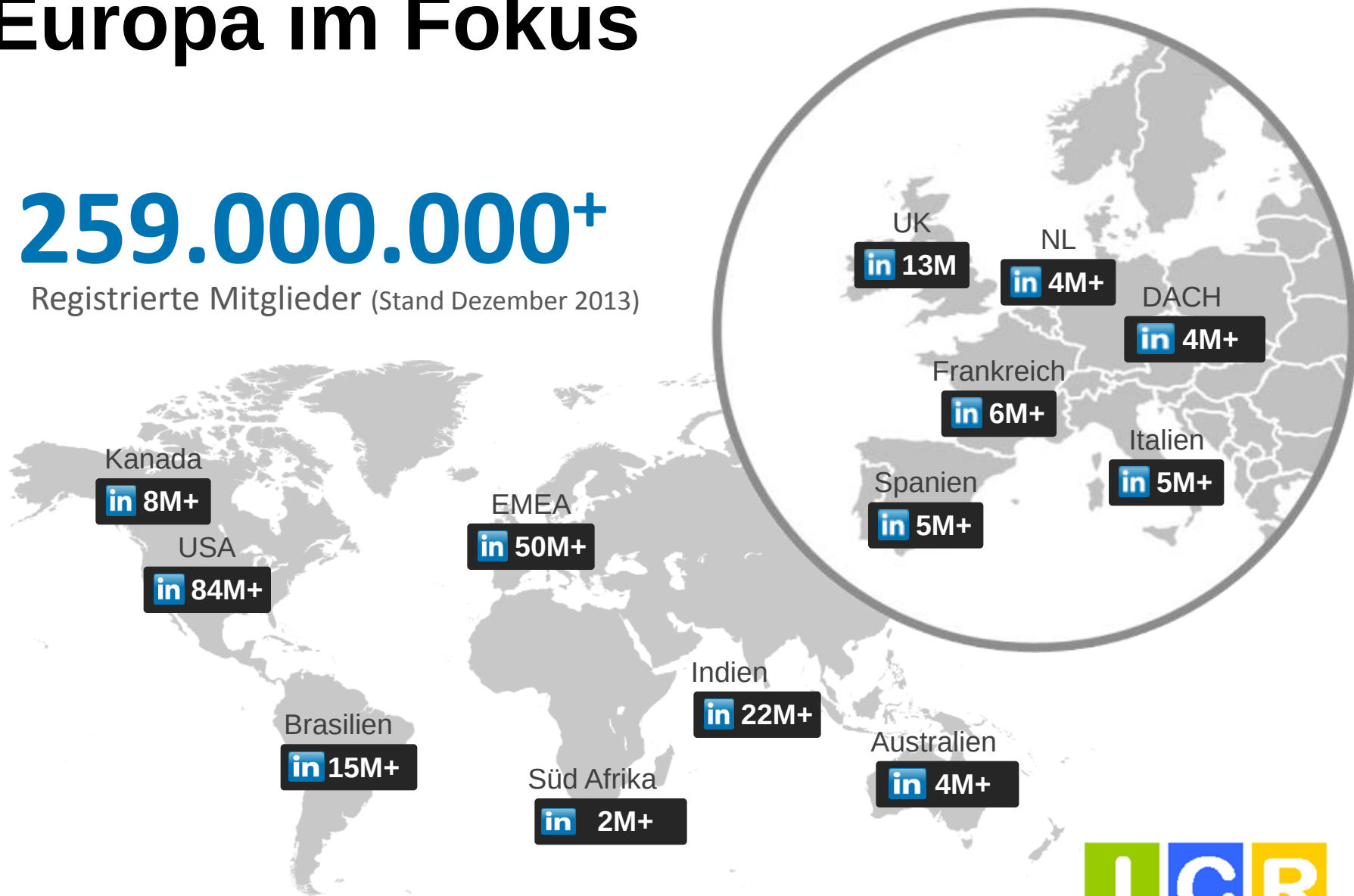
Über LinkedIn:

- “Das” Business Netzwerk weltweit, 240 Mio. Mitglieder
- Kann von Recruitern als Lebenslaufdatenbank genutzt werden
- Wird mehr und mehr zu einer Jobbörse
- Kann (immer noch) effektiv kostenlos genutzt werden
- Profile haben reichhaltige Inhalte: Personen, Unternehmen, Gruppen, Events, Umfragen
- Unterstützt (eigene) Bool’sche Syntax
- Hat eine Datenstruktur, die über Google oder Bing durchsucht werden kann

Europa im Fokus

259.000.000⁺

Registrierte Mitglieder (Stand Dezember 2013)



Agenda

Praxiseinstieg:

Proaktives Sourcing bei LinkedIn



Was ist der Unterschied zu XING?

Sourcing in LinkedIn

ICR Feature Check Xing Talentmanager (XTM)

		Xing Talent Manager	LinkedIn Recruiter
Kandidatensuche			
	Unbegrenzter Zugang zu allen Mitgliederprofilen	x	x
	max. Anzahl der angezeigten Suchergebnisse	2000	1000
	Anzeige der Suchergebnisse mit Kurzprofil	x	x
	Sofortanzeige eines Kurzprofils der gefundenen Kandidaten mit: • aktuelle Position, aktueller Arbeitgeber • letzte Position, letzter Arbeitgeber • Ausbildung	x	x
	Begrenzung der Suche auf Kandidaten mit best. Tags (selbstgewählten Bezeichnungen), in angehängten Lebensläufen, Nachrichten	geplant	x
	Speicherung der Suchabfragen und automatische Benachrichtigung bei Neuzugängen auf das Suchprofil	nicht enthalten	x
	Schnelle Reduzierung der Suchergebnisse auf relevante Ergebnisse durch exklusive Suchfilter	x	x
	Zwischenablagemöglichkeit von gefundenen Kandidaten (Speicherung (Clipboard) zur weiteren Durchsicht und evtl. späteren Zuordnung zu einem Projekt	geplant	x
	Möglichkeit der Wiedervorlage von interessanten Kandidaten	nicht enthalten	x
	Abspeicherung und Zuteilung von gefundenen Kandidaten auf selbstbenennbare Projekte	x	x
	Sichtbarkeit aller bisheriger Kommunikation mit dem jeweiligen Kandidaten (eigene oder von Kollegen)	x	x
	Auswahlmöglichkeit, ob ein Suchprojekt mit Kollegen geteilt (=sichtbar ist) wird oder nicht	x	x

Sourcing in LinkedIn

LinkedIn Recruiter vs. Xing Talentmanager: Vergleich

Kandidatenansprache		Xing Talent Manager	LinkedIn Recruiter
	Direkte Kandidatenkontaktierungs-Möglichkeit	x	x
	Bei Kandidatenansprache, Begrenzung der Suche nur auf diejenigen möglich, die noch nicht vom Recruiter oder vom Recruitingteam angesprochen wurden	x	x
	Ansprache von bis zu 50 gefundenen Kandidaten mit einer einzigen personalisierten (Massen-) Mail (Vorlagen sind frei konfigurierbar)	geplant	x

Sourcing in LinkedIn

Kandidatenmanagement		Xing Talent Manager	LinkedIn Recruiter
	Anzeige in welcher Phase des Recruiting-Prozesses der Kandidat sich befindet	x	x
	Anzeige in welchem Status eines Projektes der Kandidat sich befindet (kann je nach Projekt unterschiedlich sein)	x	x
	Möglichkeit , Bemerkungen/Beurteilungen zu Kandidaten zu verfassen, mit Entscheidungsmöglichkeit, ob man diese entweder nur selber einsehen kann ob oder ob das ganze Team diese einsehen kann.	x	x
	Nachhalten der eigenen und der Kommunikation der (Team-) Kollegen mit den Kandidaten	x	x
	Vermeidung von Mehrfachansprache von Kandidaten durch Einsichtnahmemöglichkeit in Projekte, Notizen und Kommunikation mit Bewerbern durch Kollegen in der Personalbeschaffung	x	x
	Risikominimierung bei Weggang eines Recruiters durch Zugriff auf vollständige Kommunikation mit Bewerbern, damit Erhaltung des Netzwerkes und Weitergabe an Nachfolger möglich.	x	x
	Unterscheidungsmöglichkeit in "Meine Projekte" und "Teamprojekte" für Recruiter	x	x
	Zugriff auf Kandidatenprofil wird dem Mitglied nicht angezeigt (Recruiter bleibt anonym)	x	x
	Zuordnungsmöglichkeit gefundener Kandidaten aus den Suchergebnissen heraus zu einem oder mehreren Projekten	x	x
	Weiterleitung von gefundenen Kandidaten an z.B. suchende Manager	evtl. geplant	x
	Automatisierte Beurteilungsmöglichkeit (selber konfigurierbar) mit Skala und Freitext durch suchende Manager	evtl. geplant	x

Sourcing in LinkedIn

Administratormöglichkeiten		Xing Talent Manager	LinkedIn Recruiter
	Verteilung der gebuchten "Lizenzen/User/Nutzungsmöglichkeiten" auf Recruiter	geplant	x
	Festlegung eines "Workflows" in Form von verschiedenen Status, die einem Kandidaten zugeordnet werden können	x	x
	Definition von (rechtl.) verbindlichen Vorlagen zur Ansprache von Kandidaten.	nicht enthalten	x
	Stellenanzeigenposting (inkl. Paket mit Stellenpostingmöglichkeiten)	nicht enthalten, kann zugebucht werden	nicht enthalten, kann zugebucht werden
	Reporting/Controlling/Monitoring	nicht enthalten	x
	Team Aktivitäten		x
	z.B. Anzahl Login, Anzahl der durchgeführten Suchen, Anzahl der aufgerufenen Kandidaten, Ranglisten der Top Nutzer		x
	Übersicht der Aktivitäten pro Recruiter		x
	Anzahl der Aufrufe der geposteten Stellen durch Interessenten		x
	Dashboard (aggregierte Übersicht) für jeden Recruiter über sein Projekte	nicht enthalten	x
	Einsichtsmöglichkeit in alle Projekte	x	x
	Anzahl der Einstellung durch das gewählte Netzwerk pro Unternehmen anhand der Änderung der Arbeitgeberangaben in den Nutzerprofile (Excelliste)	nicht enthalten	x
	Statusübersicht pro Projekt	nicht enthalten	nicht enthalten
	Anzahl gefundene Kandidaten, Anzahl angesprochene Kandidaten, Anzahl positive Reaktionen,	nicht enthalten	möglich mit Zusatzmodul Talent Pipeline

Agenda

Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei LinkedIn (und Experteer)



Kurzüberblick Experteer

Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer



Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer

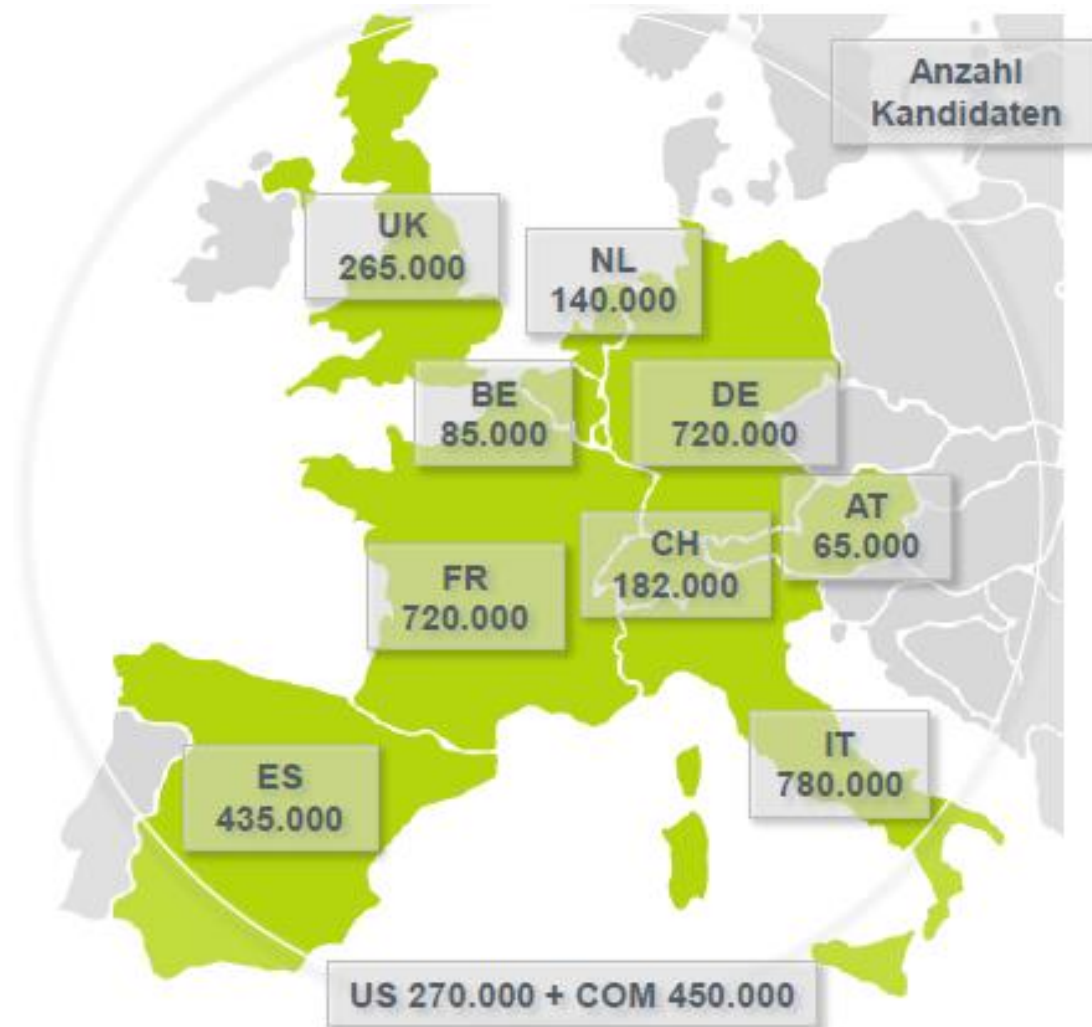
Unterschied zu Xing und LinkedIn:

- ✓ **Reines Karrierenetzwerk**
- ✓ **Kein Business oder Social Netzwerk**
- ✓ **Hohe Antwort-Raten** von Kandidaten wegen Karriereorientierung, Wechselbereitschaft und Vertraulichkeit.
- ✓ **Diskretion eines geschlossenen Netzwerkes**, auf dem nicht für andere ersichtlich ist, wer kontaktiert oder verknüpft wurde.

Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer

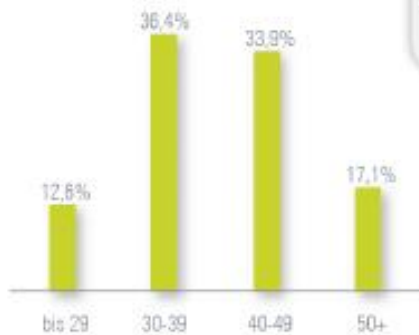


Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer



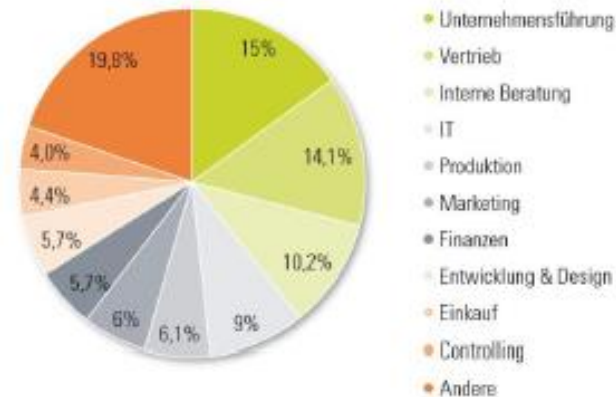
Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer

Altersstruktur

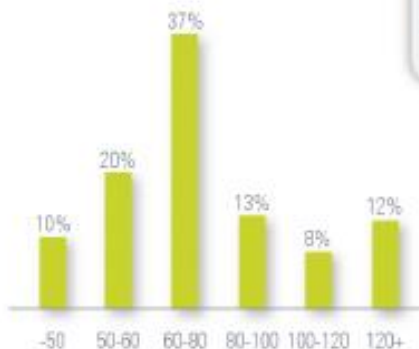


Das Durchschnittsalter der Kandidaten beträgt 38 Jahre.

Funktionsbereiche

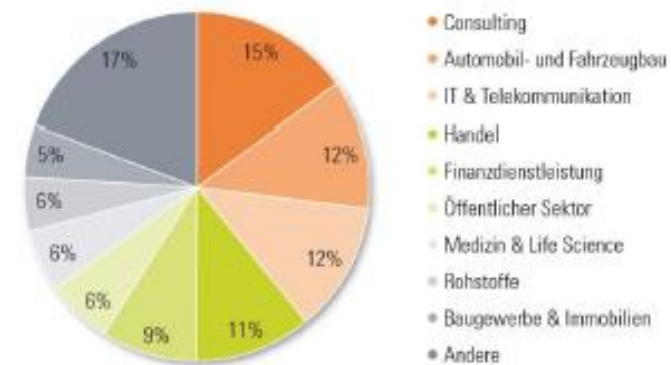


Gehaltsklassen (in tausend Euro)



Das durchschnittliche Einkommen liegt bei 80.000€ p.a.

Branchen



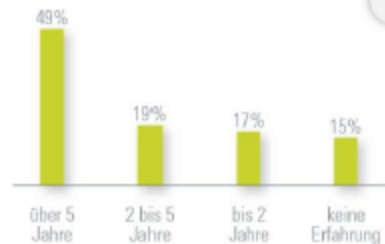
Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer

Karrierelevel



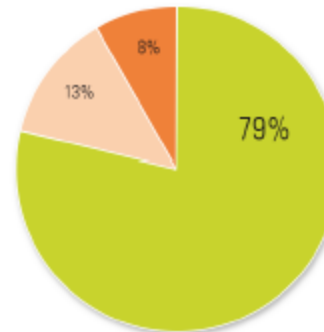
Über 50% der Kandidaten sind Führungskräfte und im oberen Management tätig.

Personalverantwortung



Rund 50% der Kandidaten verfügen über mehr als 5 Jahre Personalverantwortung.

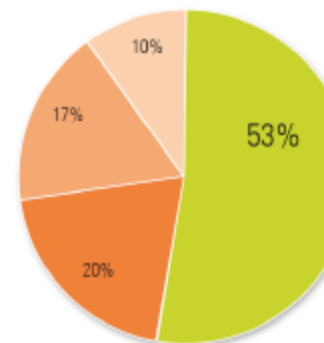
Berufserfahrung



Fast 80% der Kandidaten verfügen über mehr als 5 Jahre Berufserfahrung.

- Über 5 Jahre
- Bis 2 Jahre
- 2-5 Jahre

Projekterfahrung



Über die Hälfte der Kandidaten verfügen über mehr als 5 Jahre Projekterfahrung.

- Über 5 Jahre
- 2 bis 5 Jahre
- Bis 2 Jahre
- Keine Erfahrung

Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer

experteer.de

 [Mein Account](#) (stealth mode) [Hilfe](#) [Experteer empfehlen](#) [Logout](#)

My Experteer ▾

Kandidatensuche ▾

Stellen ▾

Projekte

Mein Profil

Projekte

 Neues Projekt hinzufügen

Meine Projekte ▲

- ☒ Alle (0)
- ☒ Offen (1)
- ☐ Pausiert (0)
- ☐ Beendet (0)

1 Projekt gefunden

Seite 1 von 1



ABBRECHEN

PROJEKT ERSTELLEN →

test1 [ZUM PROJEKT →](#)

Erstellt am: 08.08.2013

Status: Offen ▾

0 Kandidaten

[Stelle ausschreiben](#)

[Zu einer Stelle verlinken](#)



Kandidaten zu diesem Projekt hinzufügen

KANDIDATEN FINDEN →

Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer

☒ Aktiv-Sucher ?

☒ Passiv-Sucher

☒ Aktuell nicht suchend

Aktualität des Profils (in Tagen)

0 unbegrenzt

Branchen ▼

Funktionsbereich ▼

Karriere-Level ▼

Fast Ident ▲

Name / ID

Stichwort VHDL (verifiaktion OR ver

Zielfirmen

Expertisen

Kandidatenalter 25 65

Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer

exper^{teer}.de

 [Mein Account](#) (*stealth mode*) [Hilfe](#) [Experteer empfehlen](#) [Logout](#)

My Experteer ▼

Kandidatensuche ▼

Stellen ▼

Projekte

Mein Profil

Kandidatensuche

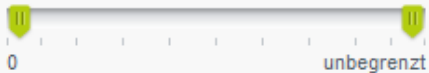
SUCHE SPEICHERN ➔

Suche in

- ☒ bisheriger Berufserfahrung
- ☒ aktueller Position
- ☐ Karrierezielen

- ☒ Aktiv-Sucher
- ☒ Passiv-Sucher
- ☒ Aktuell nicht suchend

Aktualität des Profils (in Tagen)



Branchen

Funktionsbereich

Karriere-Level

71 von 1.510.039 Kandidaten gefunden

1 bis 25 ►

Sortieren nach: -- Bitte auswählen -- ▼

Filtern nach Status ▼

Profil	Jobtitel	Firma	Branche	Ort
  	RFID Product, Test and Quality Engineer	Texas instruments (Alten)	Produktion Halbleiter	Freising
  	Senior Manager Global Quality Systems Compliance	Mypegasus GmbH beE Atmel	Digitale Halbleiter (Speicher, µProzessoren, Standard Logik)	Öhringen
  	Experte - Entwicklungsingenieur; Projektkoordinator	Harman/Becker Automotive System GmbH	Elektrotechnik und Mechanik	Villingen - Schwenningen
  	technischer Assistent	Vitesse Semiconductor GmbH	Elektrotechnik und Mechanik	Recklinghausen

Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer

experteer.de

 [Mein Account \(stealth mode\)](#) [Hilfe](#) [Experteer empfehlen](#) [Logout](#)

My Experteer ▾

Kandidatensuche ▾

Stellen ▾

Projekte

Mein Profil

Kontaktmanagement

-  Kandidat kontaktieren
-  Merken
-  Drucken

Projekt Management ▲

-  Zu Verifikationsingenieur Infineon hinzufügen
-  Zu einem anderen Projekt hinzufügen
-  Verifikationsingenieur Infineon
- ★★★★★ 0
- Neu ▾

Kandidateninteraktion ▲

 Notiz eintragen ...



PREMIUM



KANDIDAT KONTAKTIEREN →

* Die Kontaktdaten sind erst nach einer erfolgreichen Kontaktanfrage einsehbar.



Aktuelle Position

Seit 09/2013
(2 Monate)

Mypegasus GmbH beE Atmel, Neckarsulm, Deutschland
Senior Manager Global Quality Systems Compliance
Digitale Halbleiter (Speicher, µProzessoren, Standard Logik)
R&D, F&E
Bereichsleiter / Senior Manager

Karriereziele

Kontaktanfragen verschicken:

1. Klicken Sie auf „Kandidat kontaktieren“
2. Erstellen und versenden Sie die Kontaktanfrage
3. Kandidat wird informiert und kann die Kontaktanfrage annehmen



Fragen?
Unser Business-Partner Team
hilft gerne: +49 89 55 279 3160

Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer

Karriereziele

1

Level:

Abteilungsleiter / Manager, Bereichsleiter /
Senior Manager, Business Unit Leiter

Branchen:

Elektrotechnik und Mechanik, F & E Dienstleister
für Automobilhersteller, Produktion Halbleiter,
Produktion elektronischer Bauelemente, NC,
Maschinen, Roboter

Funktion:

Consulting, Beratung, Produktion, Herstellung,
R&D, F&E, Unternehmensführung

Expertisen:

Automotive Core Tools SPC, PPAP, APQP, 8D,
5Why, Design for Quality, Funktionale Sicherheit
ISO 26262, Automotive SPICE, ISO 9001, ISO TS
16949, ISO 14001, Halbleiter, Elektronik

Land:

Schweiz, Deutschland

PLZ/Ort: 74613 Öhringen (290 km)

Job-Titel:

Leiter Qualitätsmanagement

Fach- und Führungsexpertise

Branchenexpertise:

Produktion Halbleiter, Digitale Halbleiter (Speicher, mehr als 5 Jahre
µProzessoren, Standard Logik), Hochschulen

Funktionale Expertise:

Produktion, Herstellung, R&D, F&E

Karriere-Level:

Bereichsleiter / Senior Manager

Führungserfahrung:

Experte für:

Automotive Core Tools, Automotive Spice ISO
15504, Design Methodik, Funktionale Sicherheit
ISO 26262, Halbleiter, Elektronik, Internationale
System Zertifizierungen, Interne und 3rd Party
Audits inklusive VDA 6.3 Prozessaudits, MSA
(Measurement System Analysis) und MCA
(Machine Capability Analysis), QFD, SPC, FMEA,
FTA, FMEA, 8D, 5WHY, PPAP, Control Plan,
Quality Operations / Qualitätssicherung
(Änderungsmanagement (ECN), Control Plan,
Critical Nodes), Quality Systems ISO 9001 ISO
TS 16949, Umweltmanagement ISO 14001

Berufserfahrung:

mehr als 5 Jahre

Projekterfahrung:

mehr als 5 Jahre

Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer

Berufserfahrung

09/2013
(2 Monate)

Mypegasus GmbH bei Atmel, Neckarsulm, Deutschland
Senior Manager Global Quality Systems Compliance
Digitale Halbleiter (Speicher, µProzessoren, Standard Logik)
R&D, F&E
Bereichsleiter / Senior Manager

11/2011 - 08/2013
(1 Jahr 10 Monate)

Atmel Automotive GmbH, Heilbronn, Deutschland
Senior Manager Global Quality Systems Compliance
Digitale Halbleiter (Speicher, µProzessoren, Standard Logik)
R&D, F&E
Bereichsleiter / Senior Manager

Betreuung und Weiterentwicklung des Atmel Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9001 und ISO / TS 16949 für Europa, China und Indien einschliesslich der Durchführung von internen Audits
Leitung und Führung des QS-Compliance Teams weltweit (15 Mitarbeiter), insbesondere in Europa, USA und den Philippinen
Planung, Organisation und Beauftragung der jährlichen Zertifizierungsaudits in Nordamerika, Europa und Asien für die Managementsystemstandards ISO 9001, ISO TS 16949 und ISO 14001
Einführung von Entwicklungsprozessen für Automotive SPICE ISO 15504 und Funktionale Sicherheit nach ISO 26262
Management Review Reporting (Audit-Status, Maßnahmenverfolgung und Verbesserungsaktivitäten)
Leitung des globalen Dokumenten-Managements für Prozess-, Verfahrens-, und Arbeitsanweisungen

01/2009 - 11/2011
(2 Jahre 11 Monate)

Atmel Automotive GmbH, Heilbronn, Deutschland
Senior Manager Quality Systems Europe
Digitale Halbleiter (Speicher, µProzessoren, Standard Logik)
R&D, F&E
Bereichsleiter / Senior Manager

Betreuung und Weiterentwicklung des Atmel Qualitätsmanagementsystems ISO 9001 und ISO / TS

Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer

Sonstige Angaben

Mitglied im VDI/VDE Bereich Mikroelektronik

Mitarbeit und Programmkomitee im Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e.V. VDE (ITG) / VDE (GMM) in den Fachgruppen:

- Entwurf von analogen Schaltungen,
- Zuverlässigkeit und Entwurf
- Methoden und Beschreibungssprachen zur Modellierung und Verifikation von Schaltungen und Systemen

Mitarbeit im ZVEI (Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V.) in den Arbeitsgruppen:

- Funktionale Sicherheit ISO 26262
- Managementsysteme

Lehrtätigkeiten

Dozent an der Hochschule heilbronn im Fachbereich Elektronik seit ca. 20 Jahren

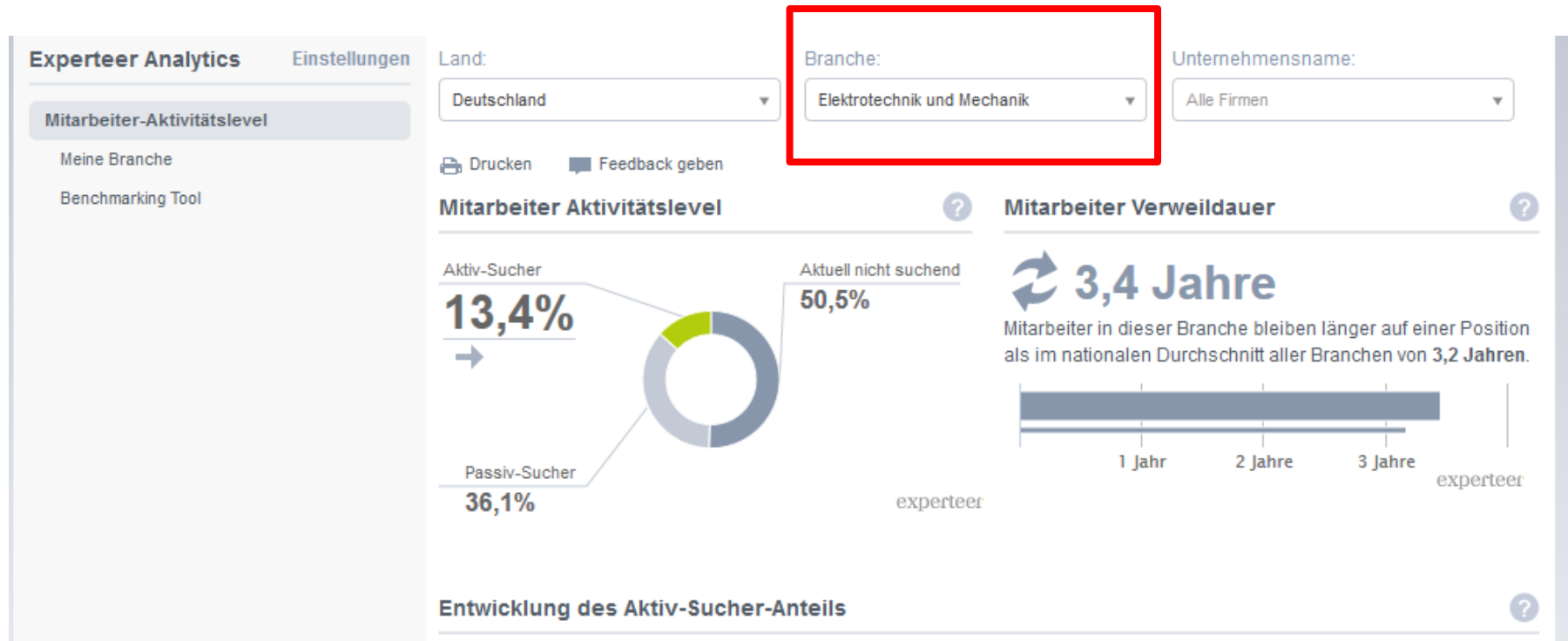
Vorlesungen im Bereich Computerunterstützter Schaltungsentwurf, Analog- und Digitalsimulation, Hardware-Beschreibungssprachen, VHDL

Dozent an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Mosbach seit 3 Jahren

Vorlesung zum Entwurf digitaler Systeme

Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer

Arbeitsmarktexpertise für Recruiter

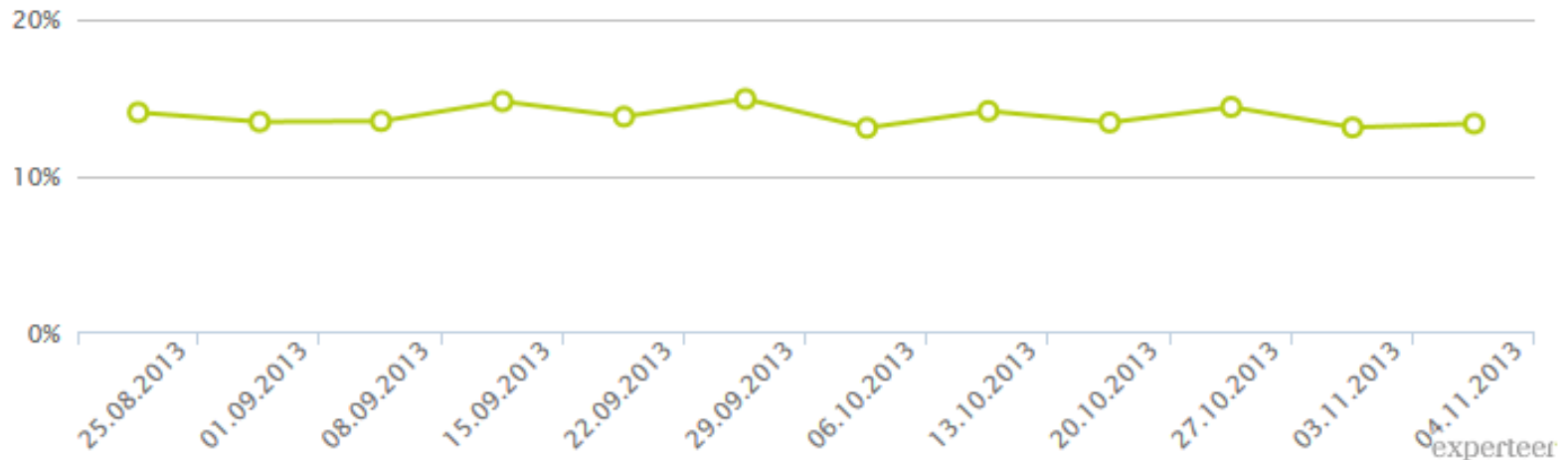


Praxiseinstieg: Proaktives Sourcing bei Experteer

Entwicklung des Aktiv-Sucher-Anteils



14 bis 25 ◀



experteer

Kompetenzprofil Recruiter 2.0

Recruiting 2.0 erfordert den Recruiter 2.0

Post & Pray Recruiting war gestern - heute wird proaktiv rekrutiert! Was bedeutet das für die Personaler/Recruiter?



Kompetenzprofil Recruiter 2.0

	Recruiter 1.0	Recruiter 2.0
Selbstverständnis	Administrator	Berater & Verkäufer
Auftragsannahme	Nimmt Jobprofil vom HM entgegen	Berät und challenged HM bei Erstellung des Jobprofils
Stellenausschreibung	Publiziert das Jobprofil online oder in Printmedien	Erstellt eine performance- orientierte Stellenausschreibung
Bewerbersuche	Sucht nur passiv (Print und/oder Online)	Sucht auch aktiv in allen zielgruppenadäquaten Kanälen
Vorauswahl	Führt die Vorauswahl anhand des Jobprofils durch	Hat ein tiefes Verständnis für die zu besetzende Position
Bewertung	Ist sich aufgrund des unscharfen Profils unsicher	Nutzt eignungsdiagnostische Kenntnisse beim Abgleich der Erfordernisse und Qualifikationen
Interview	Interviewt zu viel, da Verständnis für das Profil fehlt	Interviewt verhaltensbasiert mit Verständnis für die notwendigen Kompetenzen
Bewerberüberzeugung	Bietet Bewerber nur Standardvertrag an	Überzeugt Bewerber mit einer differenzierenden Arbeitgeber- Attraktivitätsaussage
Interaktion mit Hiring Manager	Agiert als Dienstleister für den Hiring Manager	Wird vom HM als Experte anerkannt und als Berater geschätzt

Kompetenzprofil Recruiter 2.0



Agenda

Verdreifachung des Bewerberpools mit gekonnter Ansprache latenter Kandidaten

- Ansprache von passiven Bewerbern will gelernt sein!
- Unterschiede in Wechselbereitschaft und Mobilität erkennen
- Gelegenheiten Nutzen
- Erfolgstopps für das Gespräch



Die Kunst der Ansprache von latenten Kandidaten

Die Kunst der Ansprache von latenten Kandidaten

Bestandteile der Ansprache

1. Hypothese: Warum könnte ein potentieller Kandidat wechseln wollen?
2. Wirksame Betreffzeile formulieren
3. Persönliche Infos aus den Profildaten übernehmen
4. Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen
5. Handlungsaufforderung
6. Kontaktdaten

Die Kunst der Ansprache von latenten Kandidaten

Bestandteile der Ansprache

1. **Hypothese: Warum könnte ein potentieller Kandidat wechseln wollen?**
Abhängig vom Profil: z.B. Zeit in der aktuellen Position, Branche mit relativ niedrigem Gehaltsniveau, Massentlassungen, neue technische/inhaltliche Herausforderungen etc.
2. **Wirksame Betreffzeile formulieren**
Abhängig von der Hypothese, eine Betreffzeile, die den Adressaten zum Öffnen animiert
3. **Persönliche Infos aus den Profildaten übernehmen**
Für die zukünftige Position relevante Profilbestandteile herausgreifen und nennen
4. **Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen**
Vage bleiben und statt eines konkreten Jobs, den nächsten Schritt beschreiben und wie er oder Sie die Qualifikationen einbringen kann (entnehmbar aus dem Erfolgsprofil)
5. **Handlungsaufforderungen**
6. **Kontaktdaten**

Die Kunst der Ansprache von latenten Kandidaten

Tipps für die erfolgreiche Ansprache von gefundenen Traum-Kandidaten

Für eine erfolgversprechende Ansprache gilt es daher bzw. darüber hinaus grundsätzlich einige Punkte zu beachten:

1. Betreffzeile

Eine Ansprache die nicht geöffnet wird, stirbt in Schönheit, wenn sie nicht geöffnet wird. Hier hilft ein Bezug auf das persönliche Profil bzw. die Karriereziel des Kandidaten.

2. Persönliche Ansprache mit Aufnahme von Daten aus dem Profil

Das Anschreiben selbst muss unbedingt einen persönlichen Bezug zum Kandidaten haben.

Die Kunst der Ansprache von latenten Kandidaten

Tipps für die erfolgreiche Ansprache von gefundenen Traum-Kandidaten

3. Wechselvermutung muß stimmen

Warum soll der potentieller Kandidat eigentlich wechseln? Und warum zu Ihnen? Wenn Sie auf diese Fragen keine Antworten oder zumindest eine Idee (z.B. nächster Karriereschritt, bessere Work-Life Balance, persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten etc.) haben, dann sinken Ihre Erfolgsaussichten

4. Neue Herausforderung muß zum Karriereziel passen

Machen Sie sich Gedanken, was der nächste Karriereschritt des gefundenen potentiellen Kandidaten sein könnte: Den gleichen Job woanders? Oder den nächsten Schritt bei Ihnen?

Agenda

Aktives Sourcing – Wer soll es machen?

- Eigene Mitarbeiter evaluieren
- Entscheidung treffen: intern, extern, automatisiert?

Strategie für Aktives Sourcing



**Sourcing und Social Media Recruiting –
Tolle Möglichkeit!
Aber wer soll es machen?**

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 Talent-pipelines 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.

Sourcing ist ein bißchen wie Goldsuche



Man muß an vielen Stellen suchen, und es kann auch frustrierend sein, aber wenn man einen Nugget oder eine Goldader gefunden hat...

Welche Fragen haben Sie?



Wollen Sie sich mit anderen Recruitern über Recruiting Themen austauschen?

XING Mein Netzwerk Jobs & Karriere **Gruppen** Events Unternehmen

Zu XING einladen Hilfe & Kontakt Ausloggen

RC Recruiter Community

Verwaltung und Einstellungen

Recruiter Community

Startseite Foren Gruppenmitglieder

Neuigkeiten

20.06.2012 2. Platz für CandidateReach beim HR Innovation Slam- Stellenanzeigen mit einem Klick bei fast 50 Jobportalen veröffentlichen

14.06.2012 100 Plätze bereits fast ausverkauft: "Recruiting 2013" am 19. September 2012 in Hamburg

[Mehr](#)

Zuletzt diskutierte Themen in dieser Gruppe

Ansicht: Beiträge

Wolfgang Brickwedde hat im Forum DAD: Diskussion am Dienstag einen Beitrag geschrieben:
DAD: Neue Semantische Suche in Monsters' CV-Datenbank - bringt das was?
02.07.2012, 19:43

Optionen

Über diese Gruppe Gruppen-Feed abonnieren In Gruppe einladen

Suchen

Beiträge Meine Beiträge Autor

z. B. Internet und Technologie

Tipps für Ihre Suche Suchen

Daten & Einstellungen

Daten Einstellungen

In dieser Gruppe sind Sie Moderator.

Gruppe besteht seit: 09.08.2010
Mitglieder in dieser Gruppe: 2.842
Beiträge in dieser Gruppe: 723
Es gibt 11 Anfragen zum Beitritt zu dieser Gruppe.

Wollen Sie auch auf dem Laufenden bleiben mit den Entwicklungen im Recruitment, haben aber keine Zeit, sich in Gruppen, Netzwerken, blogs etc. aktuell zu halten, wollen aber das Wichtigste nicht verpassen? Dann ist der monatliche ICR Recruitment Buzz Newsletter eine Hilfe für Sie!

Aktuelle Ausgabe: <http://eepurl.com/nfGjb>
Abonnieren: <http://bit.ly/RecBuzzReg>



The header features a pair of headphones with a globe as the earpiece, set against a white background. To the right is the ICR logo and the title 'RECRUITMENT BUZZ' in bold, with 'BUZZ' in green. Below the title is the tagline 'Die interessantesten Nachrichten aus der Welt des Recruitments'.

 [Fan werden auf Facebook](#)
 [Follow on Twitter](#)
 [Weiterleiten](#)



Ausgabe 06/12

Hallo Frau Barwig,

der Monat Juni brachte einiges Interessantes zum Thema Recruiting mit sich: [Social Media Recruiting wurde bis zum Jahr 2015](#) diskutiert, [CandidateReach](#) mischt den Markt des E-Recruitings auf mit der Möglichkeit für Arbeitgeber, vor allem für KMU, mit einem Klick auf fast 50 Jobportalen zu schalten, [deutschsprachige Ingenieure werden aus Spanien](#) angeworben. Es ist also mal wieder Zeit, um sich über die interessantesten Inhalte, Diskussionen, Meinungen, Trends und Neuigkeiten aus der Welt des Recruitments aus dem Monat informiert zu halten.

Intensivseminar Proaktives Recruiting

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!!**

Kontakt Referent/in

Wolfgang Brickwedde

Director

Institute for Competitive Recruiting

Heidelberg

Tel.+49 (0) 6221 7194007

Tel.+49 (0) 160 7852859

email: wb@competitiverecruiting.de