

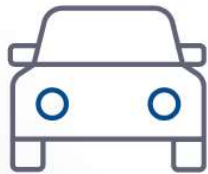
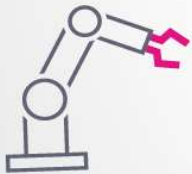


# RECA Group Conference 2023

## Station

*Innovatives*

*Recruiting*



[www.reca.com](http://www.reca.com)



# Innovatives Recruiting

Stationsgruppe



**Kellner & Kunz AG**

RECA | HÄLT. WIRKT. BEWEGT.





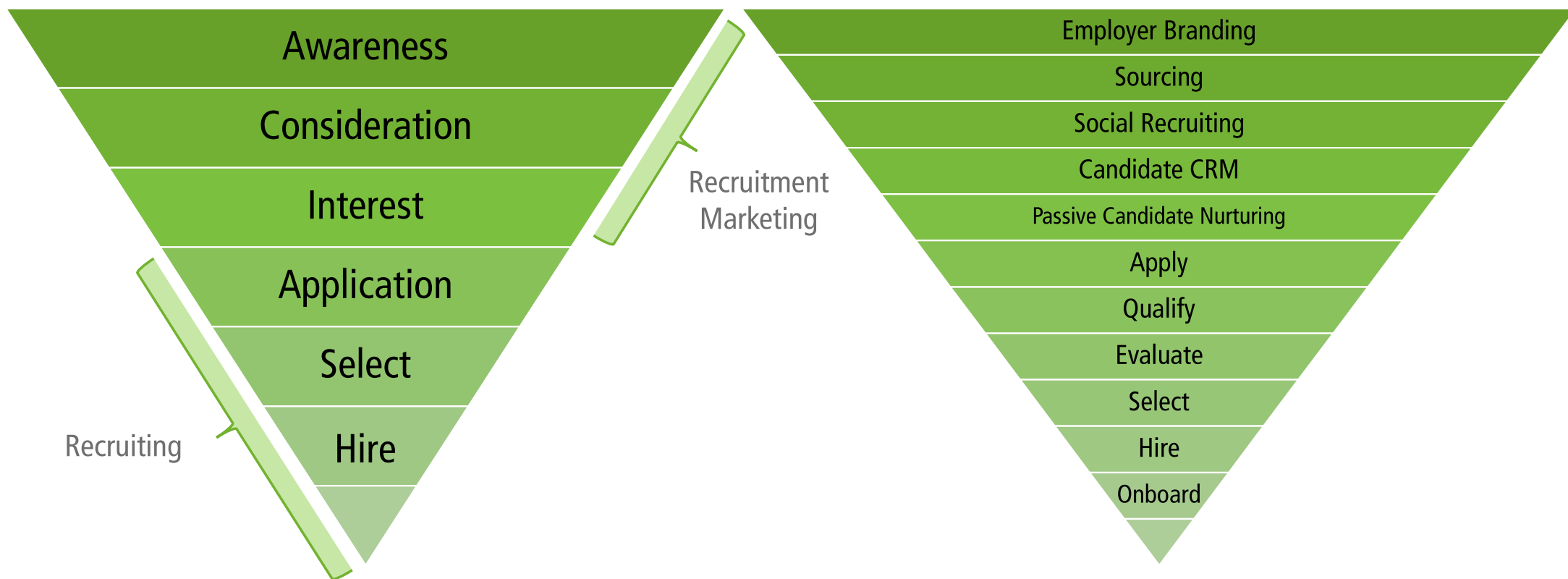
# Paradigmenwechsel im Recruiting

Neue Technologien, neue Anforderungen

1. Einleitung
2. Active Sourcing – Gezielter Einsatz von sozialen Netzwerken
3. Eventorientiertes Recruiting
4. Umgang mit Arbeitgeberbewertungsportalen
5. Quick Apply – das Ende des klassischen Bewerbungsprozesses
6. Mitarbeiter-Empfehlungsmanagement
7. Content-Recruiting
8. KPIs – Kennzahlen als Basis für Erfolg im Recruiting
9. Fazit und Ausblick

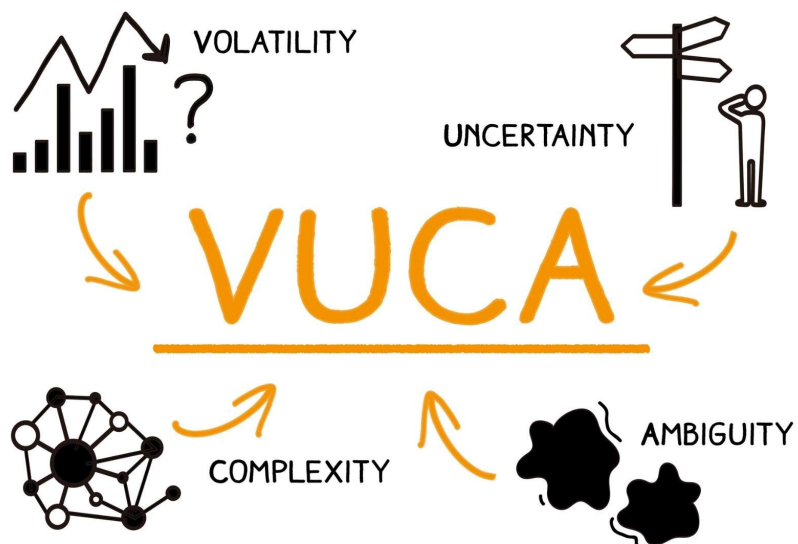
# Einleitung

## Recruitment Funnel – Candidate Journey Stages



# Einleitung

Paradigmenwechsel im Recruiting – VUCA-Welt benötigt VUCA-Recruiter



- Erfordernis einer Premium Candidate Experience
- Verlagerung im Recruiting hin zu Relationship Recruiting
- Überdenken des Interviewprozesses Richtung Agiles Recruiting
- Verstärkung von Vielfalt und Inklusion
- **Vision, Understanding, Clarity, Agility**

# Paradigmenwechsel im Recruiting

## Überblick der Themen



### **Active Sourcing – Gezielter Einsatz von sozialen Netzwerken:**

- Wie schaffen wir es potenzielle Kandidaten direkt anzusprechen und ihr Interesse für das eigene Unternehmen zu wecken? Erfahre es bei uns!

### **Eventorientiertes Recruiting:**

- Tauchen Sie ein in die Welt des Eventrecruitings, und entdecken Sie, warum die Zukunft des Personalwesens in der Begegnung von Mensch zu Mensch liegt.

### **Umgang mit Arbeitgeberbewertungsportalen:**

- Erhalten Sie Tipps und Tricks zum Umgang mit Arbeitgeberbewertungsportalen, wie z.B. kununu.

### **Quick Apply – das Ende des klassischen Bewerbungsprozesses:**

- Klassische Bewerbungsunterlagen, ade! Der Lebenslauf als Ausgangspunkt.

# Paradigmenwechsel im Recruiting

## Überblick der Themen



### **Mitarbeiter-Empfehlungsmanagement:**

- Hier erfahren Sie, warum Sie auf das Mitarbeiter-Empfehlungsmanagement nicht verzichten sollten.

### **Content-Recruiting:**

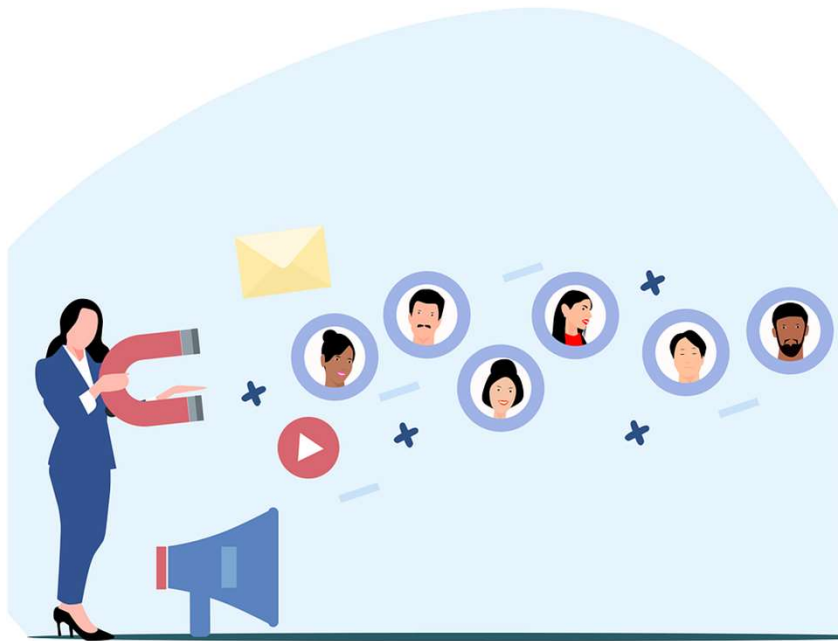
- Stellen Sie sich eine Welt vor, in der unsere Recruiting-Strategie nicht nur Bewerber anspricht, sondern sie begeistert und inspiriert. Erfahren Sie, warum Content Recruiting der Schlüssel zur Anziehung und Bindung erstklassiger Talente ist.

### **KPIs – Kennzahlen als Basis für Erfolg im Recruiting:**

- Zahlen, Daten und Fakten sind langweilig? Von wegen! Hier erfährst du, warum KPIs die Basis für ein erfolgreiches und nachhaltiges Recruiting sind.

# Active Sourcing – Gezielter Einsatz von sozialen Netzwerken

## Was ist Active Sourcing?

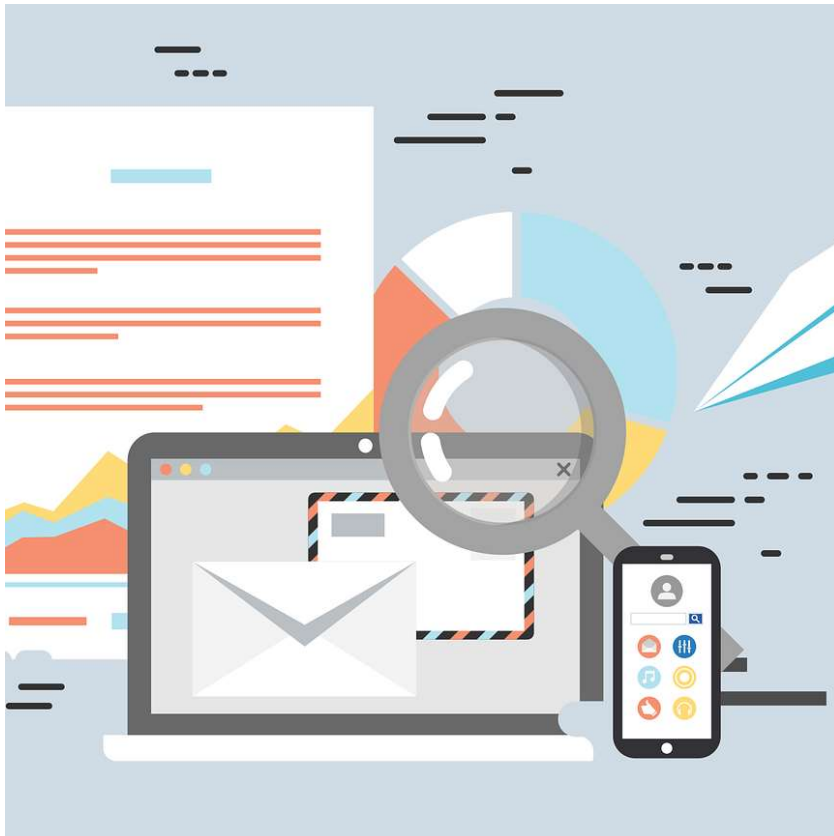


- **Gezielte und proaktive Methode**, um geeignete Kandidaten für offene Stellen zu identifizieren und anzusprechen
- 1. **Recherche und Identifikation:** Gezielte Suche nach potenziellen Kandidaten auf verschiedenen Plattformen
- 2. **Kontaktaufnahme:** Direkte Kontaktierung über E-Mail, Direktnachricht oder telefonisch
- 3. **Beziehungsaufbau:** Nachhaltige Talente gewinnen und binden



# Active Sourcing – Gezielter Einsatz von sozialen Netzwerken

Welche Vorteile hat Active Sourcing?



- **Zugang zu passiven Kandidaten:** Kandidaten direkt ansprechen, auch wenn sie nicht aktiv auf Jobsuche sind
- **Passgenauigkeit und Qualität:** Konkrete Suche nach Anforderungen der offenen Stelle und höhere Qualität der Einstellung
- **Aufbau von Talentpools:** Kandidaten, die nicht verfügbar oder interessiert sind zu einem späteren Zeitpunkt kontaktieren
- **Einblicke ins Unternehmen:** Direkter und persönlicher Bezug zum Unternehmen durch den Recruiter

# Active Sourcing – Gezielter Einsatz von sozialen Netzwerken

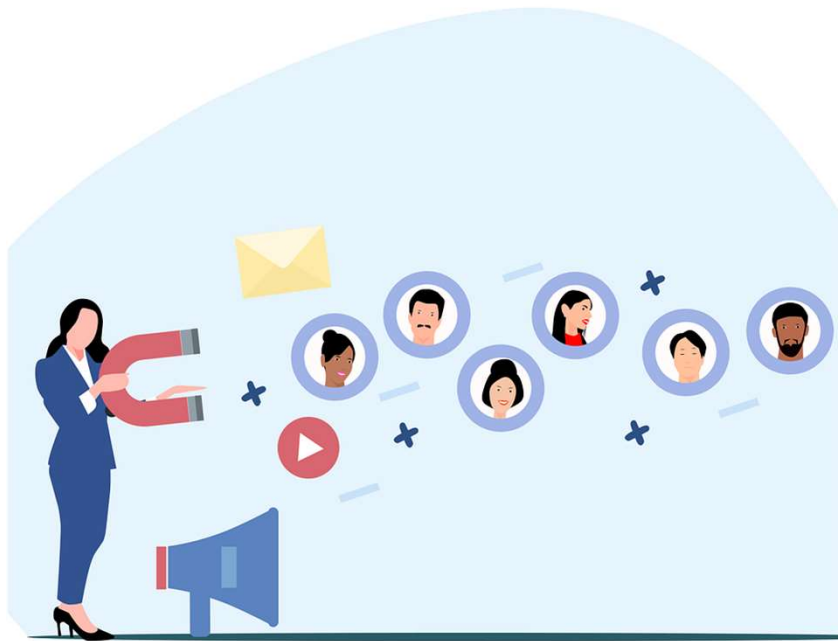
Welche Nachteile hat Active Sourcing?



- **Zeitaufwand:** Passende Kandidaten zu finden fordert viel Zeit und Geduld
- **Geringe Erfolgsquote:** Keine Garantie, dass die angesprochenen Kandidaten Interesse an einem Jobwechsel haben
- **Wettbewerb:** Viele andere Recruiter oder Headhunter aktiv
- **Negative Reaktion:** Kandidaten können sich gestört fühlen bei unaufgefordertem Kontakt
- **Unsichtbare Talente:** Kandidaten werden übersehen, die online nicht präsent sind

# Active Sourcing – Gezielter Einsatz von sozialen Netzwerken

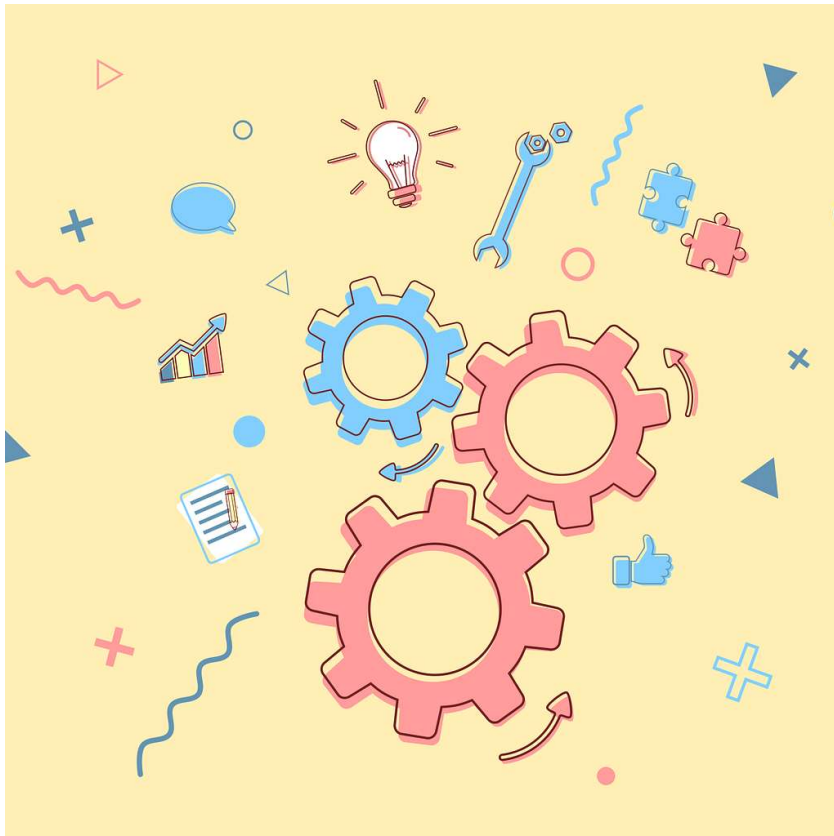
## Best Practice



- **Kreative und persönliche Ansprache:** Personen direkt abholen und aus der Masse hervorstechen, er/sie muss erkennen wieso gerade er/sie für die Stelle passend ist
- **Beziehungsaufbau und langfristige Perspektive:** Sobald man den ersten telefonischen Austausch hat, muss man direkt eine „Beziehung“ aufbauen, um die Personen im Talentpool aufnehmen zu können
- **Kandidatenprofil:** Recruiter muss genau wissen was der Kandidat mitbringen soll → Was ist ein Must-Have, Nice-to-Have oder No-Go?

# Active Sourcing – Gezielter Einsatz von sozialen Netzwerken

## Systeme



- **Xing Talent Manager:** Personen, die im Business Netzwerk aktiv sind direkt und persönlich kontaktieren
- **LinkedIn Recruiter:** Personen, die im Business Netzwerk aktiv sind direkt und persönlich kontaktieren
- **Indeed Lebenslaufdatenbank:** Auf Lebensläufe von registrierten Nutzern zugreifen und passende Personen über Indeed kontaktieren

# Eventrecruiting

## Was ist Eventrecruiting?



- Strategie zur Identifizierung und Gewinnung von Talenten über Veranstaltungen
- Jobmessen, Karrieretage, Networking-Events, usw.
- Ergänzung zu traditionellen Recruiting-Methoden
- Social-Media-Plattformen wie LinkedIn und Facebook können bei der Vernetzung und Kommunikation mit Kandidaten vor, während und nach Veranstaltungen eine wichtige Rolle spielen.

# Eventrecruiting

Welche Vorteile hat Eventrecruiting?



- Direkter, persönlicher Kontakt zu Kandidaten
- Präsentation als attraktiver Arbeitgeber, Networking
- Möglichkeit, Unternehmenskultur zu zeigen
- Effektive Beziehungsbildung, erste Eindrücke von Bewerbern und ihren Fähigkeiten gewinnen
- Steigerung der Sichtbarkeit als Arbeitgeber



# Eventrecruiting – Best Practice

Job Speed Dating - Lange Nacht der Bewerbung über Wirtschaftskammer OÖ

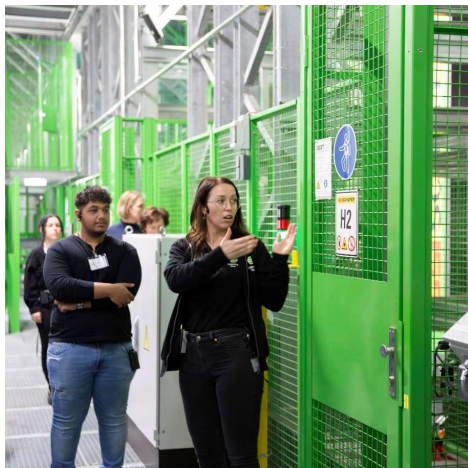
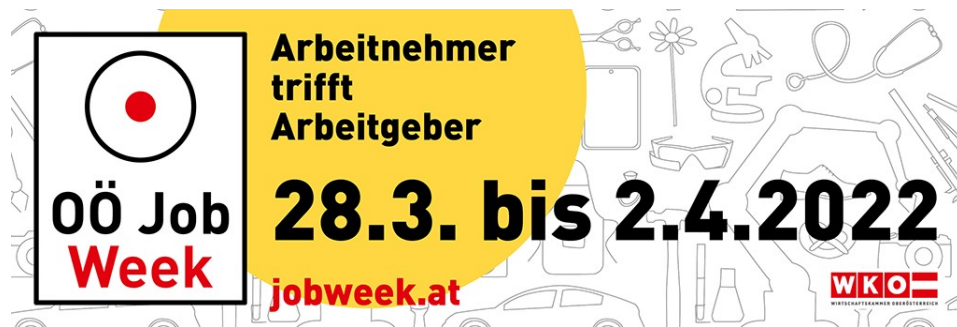


RECA Group  
Conference 2023



# Eventrecruiting – Best Practice

OÖ Job Week - Wirtschaftskammer





# Eventrecruiting – Best Practice

## Sponsoring Events



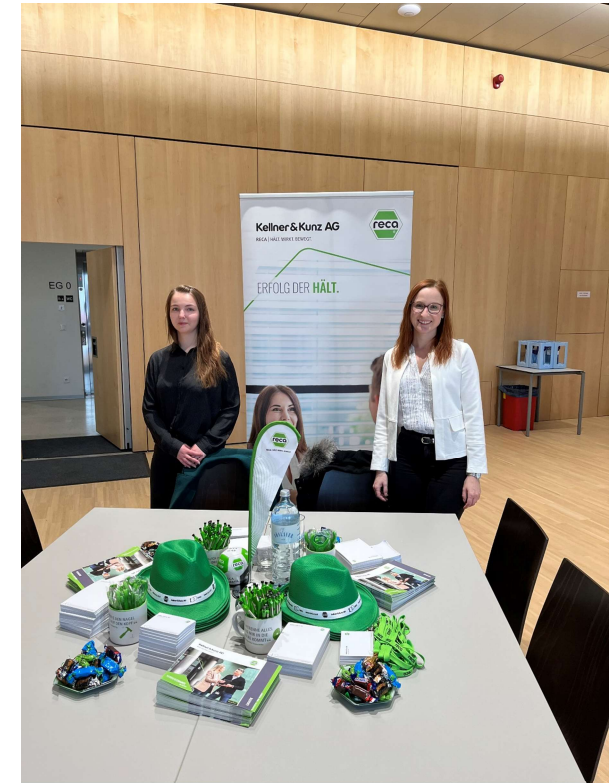
- Public Viewing Event Fußball
- Musikfestivals
- Business Run
- Firmensportliga Volleyball
- Feuerwehrbewerb OÖ
- Handwerksmesse

# Eventrecruiting – Best Practice

## Messen in Schulen / Universitäten



- HAK trifft Wirtschaft
- HBLA – Tag der Wirtschaft
- JKU Karrieremesse



# Umgang mit Arbeitgeberbewertungsportalen

Warum gibt es Arbeitgeberbewertungsportale?



Eine Möglichkeit für Bewerber und ehemalige sowie bestehende Mitarbeiter ihre **Erfahrungen** zum **Arbeitgeber** zu teilen. Sie hat zwei hauptsächliche Funktionen:

1. Sie dient den Usern als **Orientierungs- und Entscheidungshilfe**, um den potenziellen neuen Arbeitgeber einzuschätzen.
2. Dem Arbeitgeber bietet sie die Möglichkeit, seine **Employer Value Proposition** zu stärken und auf öffentliche Bewertungen zu reagieren.



# Umgang mit Arbeitgeberbewertungsportalen

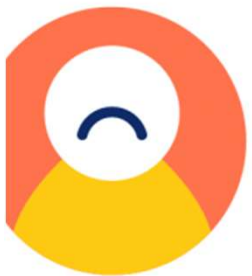
Welche Vorteile haben Arbeitgeberbewertungsportale?



- Employer Branding und Imagepflege
- Steigerung der Transparenz und Glaubwürdigkeit
- Kommentarfunktionen, um Wertschätzung für Bewertungen zu zeigen
- Beantwortung von Fragen
- Bei geringer Markenbekanntheit eine Möglichkeit vom Unternehmen zu überzeugen
- Möglichkeit, Interessenten noch vor Kontakt einen positiven Eindruck zu vermitteln

# Umgang mit Arbeitgeberbewertungsportalen

Welche Nachteile haben Arbeitgeberbewertungsportale?



- Umgang mit einem weiteren Portal
- Falsche Informationen / Reputationsschäden bei Falschaussagen und / oder fehlenden Antworten
- Geringe Aussagekraft einzelner Bewertungen
- Zeitaufwand für Pflege, Überwachung und Formulierung von Antworten

# Umgang mit Arbeitgeberbewertungsportalen

## Best Practice



- Bis vor wenigen Jahren wurden negative Einträge schlicht ignoriert – unbedingt vermeiden
- Antworten auf Bewertungen zeigt Transparenz, Wertschätzung und Unternehmensperspektive
- Einzelne Punkte aufgreifen und individuell formulieren – kein copy-paste
- Lösungen vorschlagen und Austausch anbieten
- Unbedingt mit Arbeitgeber Signatur antworten – Bewertung ist anonym – wir nicht
- Bei beleidigenden oder schlicht unwahren Aussagen – auf Antwort verzichten und Löschung beantragen

# Umgang mit Arbeitgeberbewertungsportalen

Portale



- Kununu
- Stepstone
- Indeed
- Google My Business
- Glassdoor – ursprünglich aus USA
- Jobvoting
- meinpraktikum

# Quick Apply

Was ist Quick Apply?



- **Einfache und beschleunigte Bewerbung**
- **Voreingestellte Profile:** Erstellung eines Profils mit grundlegenden Informationen zum Bewerber
- **Schnelle Bewerbung:** Bewerbung mit meist einem Klick ohne Formulare auszufüllen
- **Integration in Plattformen:** Quick Apply ist oftmals in Online-Stellenbörsen verfügbar und kann direkt an das ATS angebunden werden



# Quick Apply

Welche Vorteile hat Quick Apply?



- **Zeitersparnis:** Schnelle und unkomplizierte Bewerbung ohne manuelles Ausfüllen von Formularen
- **Erhöhte Bewerbungszahlen:** Durch Einfachheit des Prozesses bewerben sich mehr Kandidaten
- **Effizienz für Arbeitgeber:** Beschleunigung der Sichtung und Auswahl von Bewerbern
- **Aktualität:** Aktuelle Bewerbungsunterlagen auf Basis der Daten in dem jeweiligen Profil
- **Mobiloptimiert:** Erleichtert die Bewerbung über mobile Endgeräte

# Quick Apply

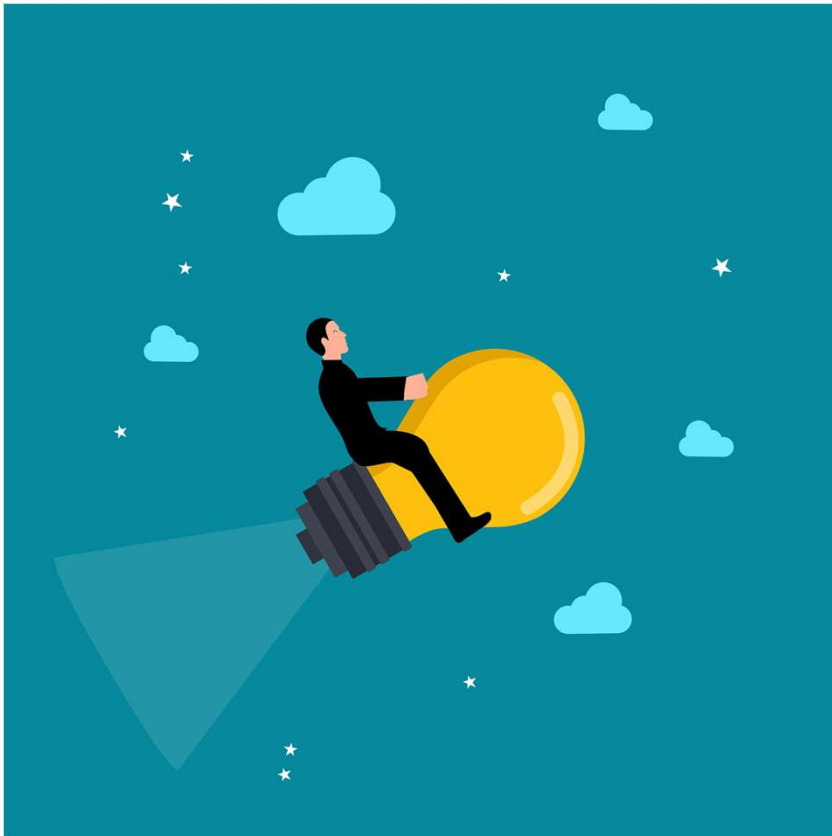
Welche Nachteile hat Quick Apply?



- **Fehlende Individualisierung:** Allgemeine Vorlagen ohne Bezug zu Stellenangebot
- **Fehlende Qualität:** Überfluss an Bewerbungen mit geringer Qualität, da sich Bewerber leicht auf eine große Anzahl von Stellen bewerben können
- **Aufwand:** Mehraufwand für Recruiter, sofern Daten nicht aktuell sind oder nur ein nicht ausreichender Teil der Daten in der Bewerbung zu finden sind
- **Motivation und Persönlichkeit:** Wechselmotivation nicht erkennbar und keine persönliche Note in den Unterlagen

# Quick Apply

## Best Practice



- **Stepstone Quick Apply** und **Indeed Schnellbewerbung**
- Quick Apply = „Neukundengewinnung“
- Einfache Daten als Grundlage, Beziehung zu potenziellen Kandidaten und Talenten aufbauen
- Vor Einführung muss klar sein, ob es zum Bewerbungsprozess sowie zu den Anforderungen an Kandidaten passt
- Detailliertere Auswertungen möglich, da Bewerbungen direkt über die Jobbörse ans Unternehmen weiter gereicht werden

## Exkurs: Jobilla

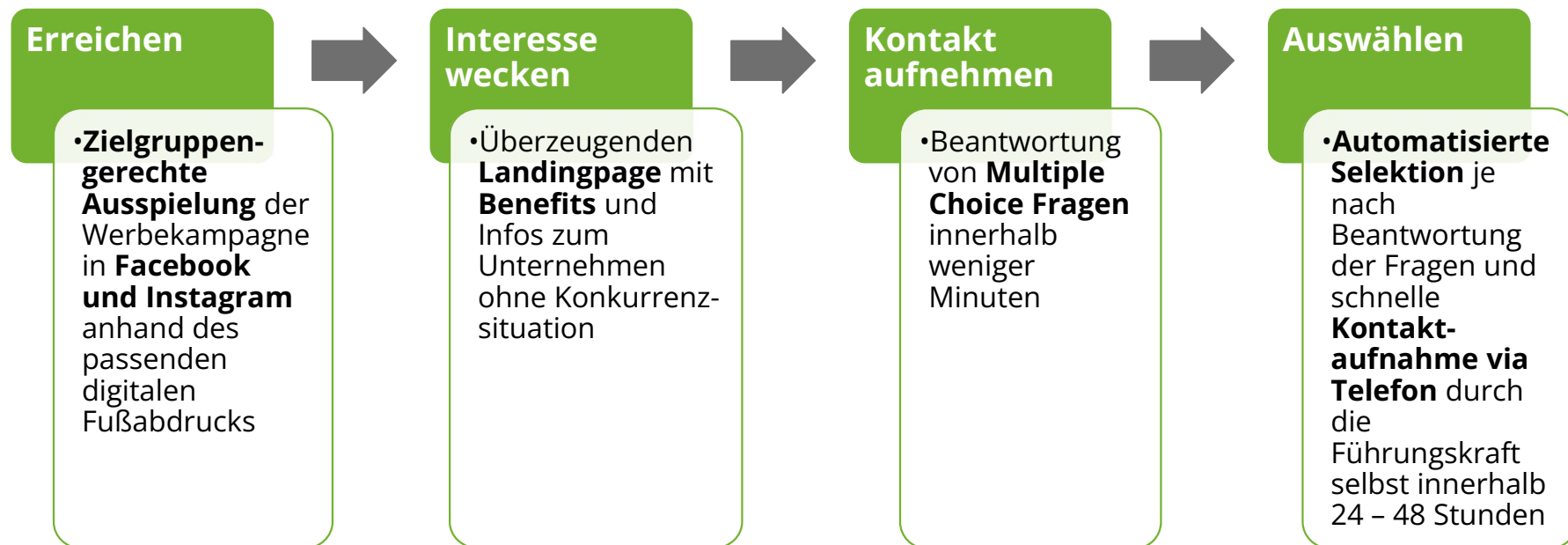
Was ist Jobilla?



- Ausspielung von Anzeigen auf Social Media
- Durch Gamification-Ansatz mit Interessierten in Kontakt treten
- Beantwortung von mehreren Fragen: „Testen Sie jetzt, ob die Stelle im Vertriebsaußendienst zu Ihnen passt.“
- Persönlicher Kontakt mit Führungskraft & Unternehmen

# Exkurs: Jobilla

## Kandidatenorientierter Prozess



# Exkurs: Jobilla

## Kandidatenorientierter Prozess



**ALS VERKÄUFER (M/W/D) IN UNSERER NEUEN FILIALE DURCHSTARTEN?**

München

**TESTE JETZT!**

Testen Sie jetzt, ob unsere Stelle als Verkäufer (m/w/d) im Bereich Handwerk bei RECA NORM zu Ihnen passt.

**QUEREINTEIGENDE WILLKOMMEN**




Testen Sie jetzt, ob unsere Stelle als Verkäufer (m/w/d) im Bereich Handwerk zu Ihnen passt!

EINFACH START KLICKEN & KURZ EIN PAAR FRAGEN BEANTWORTEN

Start Enter



Das **Handwerk** liegt Ihnen im Blut und Sie haben Lust, mit uns ein ganz neues Kapitel zu starten?

Dann sind Sie bei uns goldrichtig! Für unsere neue **RECA NORM FILIALE** in München - Ismaning suchen wir **VERKÄUFER (M/W/D)** in **Voll- oder in Teilzeit**, die Ihre Liebe zum **Handwerk** mit uns teilen.

#### BENEFITS:

- \* Freitag 15 Uhr - bedeutet für uns, ob ins Wochenende!
- \* Karriere- und Bildungsmöglichkeiten
- \* Wertschätzende Betriebskultur
- \* Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- \* Betriebliche Altersvorsorge
- \* Firmenfitness mit Wellness
- \* Betriebsergebnis-Prämie
- \* Mitarbeiterparkplätze
- \* Corporate Benefits
- \* Teamevents
- \* Bikeleasing

#### ÜBER UNS:

Wir sind RECA NORM, ein erfolgreiches Direktvertriebsunternehmen mit 74.000 Kunden in Handwerk und Industrie.

Unser Spezialgebiet: Werkzeug, Normteile sowie ganzheitliche Systemlösungen zur automatisierten Lagerbewirtschaftung.

Auf rund 400 m<sup>2</sup> entsteht in München eine moderne Ladenfläche mit mehr als 6000 Artikeln auf 3 Etagen.

Sie wollen Teil dieser Erfolgsgeschichte sein?

Dann klicken Sie jetzt auf **Start**, um mit dem Test zu beginnen!

Start Enter

Alle Angaben werden vertraulich behandelt und nur dafür verwendet, um uns persönlich mit Ihnen bezüglich einer Anstellung in Verbindung zu setzen. Sie verpflichten sich zu nichts.



2. Welche Eigenschaften und Fähigkeiten zeichnen Sie aus? (Mehrfachwahl möglich) #Hilfefeld

- Affinität für das Handwerk
- Freundlichkeit und Kundenorientierung
- Eigeninitiative
- Empathie
- Zuverlässigkeit
- Teamfähigkeit

3. Konnten Sie bereits Berufserfahrung im Handwerk sammeln? #Hilfefeld

- Ja, mehr als 5 Jahre
- Ja, 2 - 5 Jahre
- Ja, weniger als 2 Jahre
- Nein, dazu hatte ich noch keine Gelegenheit

4. Wo konnten Sie bereits Berufserfahrung sammeln? #Hilfefeld

5. Welche der folgenden Tätigkeiten bereiten Ihnen Freude? (Mehrfachwahl möglich) #Hilfefeld

- Mitwirkung beim Aufbau eines neuen Shops
- Telefonische und persönliche Kundenberatung
- Verkaufsfächengestaltung
- Präsentation von Produktneuheiten
- Erstellung von individuellen Preis- und Bedarfsangeboten
- Keine der genannten

# Mitarbeiter-Empfehlungsmanagement

Was ist Mitarbeiter-Empfehlungsmanagement?



- Identifizierung und Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeitern durch Empfehlungen bestehender Mitarbeiter
- Effiziente & kostengünstigere Einstellung qualifizierter Mitarbeiter im Vergleich zu anderen Methoden



# Mitarbeiter-Empfehlungsmanagement

Welche Vorteile hat das Mitarbeiter-Empfehlungsmanagement?



- Qualitätssicherung – Unternehmenskultur
- Kostenersparnis
- Effizienz – ggfs. schnellere Einstellung
- Effektivität – bessere Trefferquote
- Mitarbeiterbindung – geringere Fluktuation
- Steigerung der Mitarbeiterbindung und -beteiligung
- Förderung von Vielfalt
- Motivation – Anreize



# Mitarbeiter-Empfehlungsmanagement

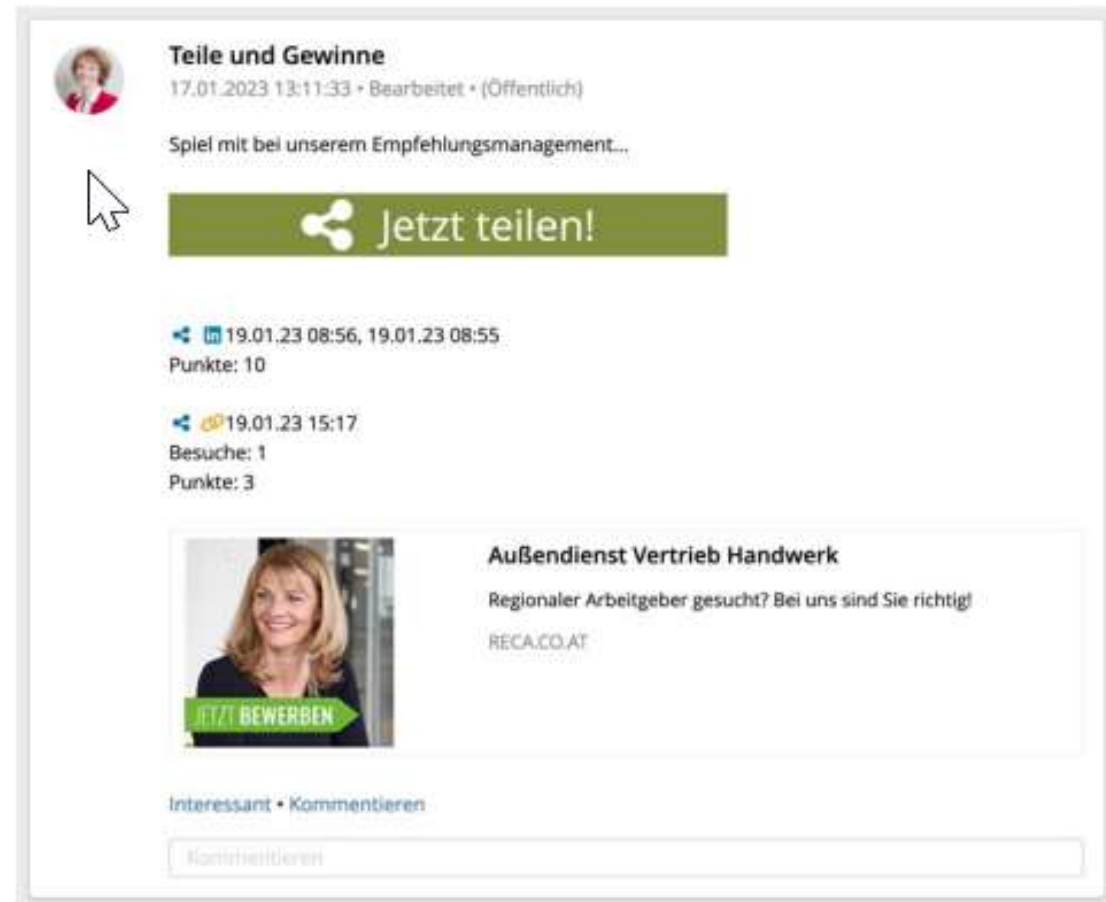
Was sind erforderliche Schritte?



- Information und Briefing der Mitarbeiter
- Bereitstellung von klaren Richtlinien
  - Einmalzahlung oder Aufteilung auf Teilzahlungen
  - Auszahlung Prämie bei Einstellung oder nach einigen Monaten Zugehörigkeit
- Bereitstellung von Anreizen / Belohnungen
  - Geldprämien – direkte Belohnung
  - Sachleistungen – direkte Belohnung
  - Anerkennung – öffentliche Anerkennung für Mitarbeiter mit den meisten Empfehlungen
- Regelmäßige Überprüfung und Anpassung des Programms

# Mitarbeiter-Empfehlungsmanagement

Best Practice myREXX



**Teile und Gewinne**  
17.01.2023 13:11:33 • Bearbeitet • (Öffentlich)

Spiel mit bei unserem Empfehlungsmanagement...

[Jetzt teilen!](#)

19.01.23 08:56, 19.01.23 08:55  
Punkte: 10

19.01.23 15:17  
Besuche: 1  
Punkte: 3

**Außendienst Vertrieb Handwerk**  
Regionaler Arbeitgeber gesucht? Bei uns sind Sie richtig!  
RECA.CO.AT

[JETZT BEWERBEN](#)

Interessant • Kommentieren

Kommentieren

# Content Recruiting

Was ist Content Recruiting und wozu dient es?



- Talentgewinnung durch digitale Inhalte
- Zweck - Schaffung zusätzlicher Touchpoints:
  - Beantwortet Fragen der Zielgruppe
  - Baut eine Beziehung zur Zielgruppe auf
  - Schafft Vertrauen bei der Zielgruppe
  - Stärkt das eigene Brandbuilding als Arbeitgeber
  - Erzeugt schlussendlich Bewerbungen

# Content Recruiting

Wie funktioniert Content Recruiting?



- Erstellung relevanter, informativer und ansprechender Inhalte (Suchmaschinen-optimiert!)
- Eingehen auf aktuelle Trends - Erfordernis von Engagement und Kreativität
- Ausgewogener Content-Mix (Events, Projekte, Engagements)
- Mehrwertstiftender Content (Ratgeber, Statistiken, Fakten, ...)
- Verbreitung über verschiedene Kanäle (soziale Medien, Videoplattformen, etc.)
- Call-to-Action nutzen



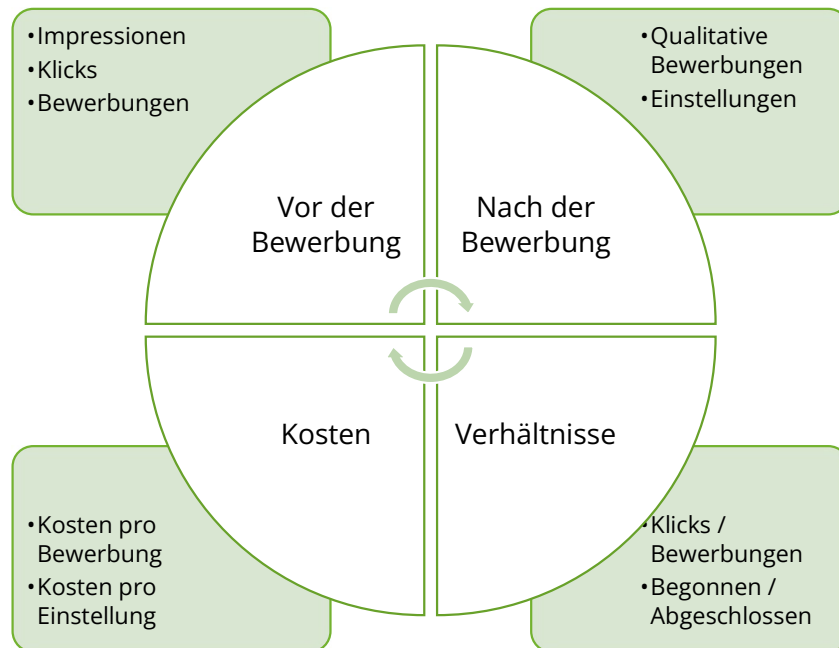
# Content Recruiting

## Best Practice



# KPIs – Kennzahlen als Basis für Erfolg im Recruiting

## Was sind KPIs?

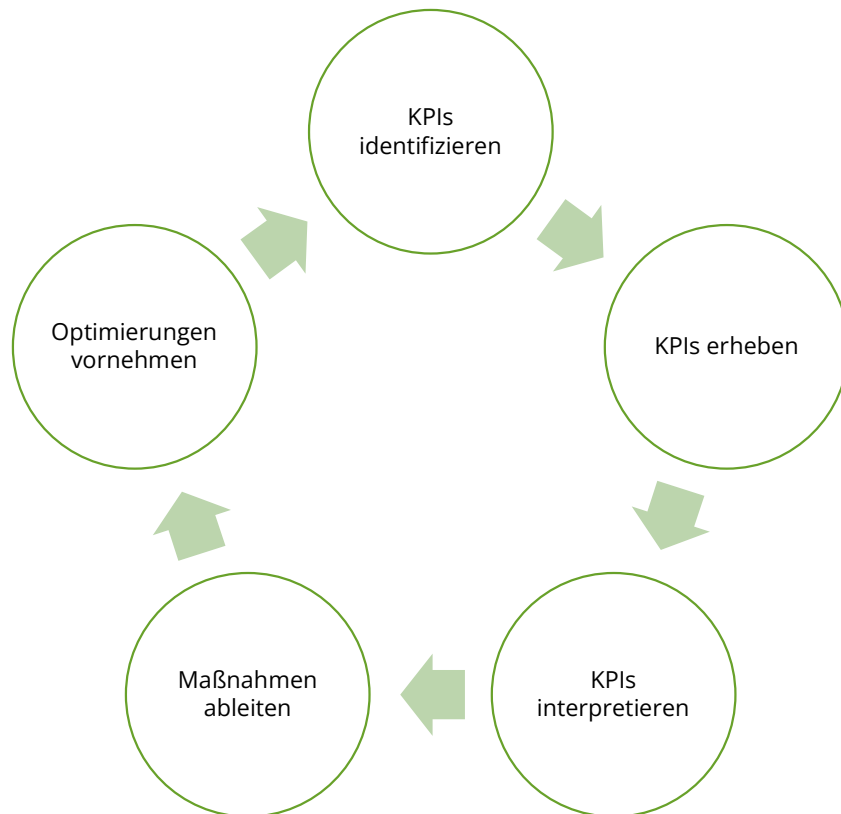


• **Recruiting-Kennzahlen** = Messinstrumente für Personalbeschaffung

1. **Vor der Bewerbung:** z.B. Impressionen, Klicks, Bewerbungen
2. **Nach der Bewerbung:** z.B. qualitative Bewerbungen, Einstellungen
3. **Kosten:** z.B. Kosten pro Bewerbung, Kosten pro Einstellung
4. **Verhältnisse:** z.B. Klicks zu Bewerbungen, Begonnene Bewerbungen / Abgeschlossene Bewerbungen

# KPIs – Kennzahlen als Basis für Erfolg im Recruiting

## Widerkehrender Optimierungsprozess



- 1. KPIs identifizieren:** Welche KPIs benötigen wir?
- 2. KPIs erheben:** Wie können wir KPIs erheben?
- 3. KPIs interpretieren:** Welche Aussage haben die Kennzahlen?
- 4. Maßnahmen ableiten:** Welche Aktivitäten werden benötigt?
- 5. Optimierungen vornehmen:** An welchen Stellen können wir Themen angehen und verbessern?

# KPIs – Kennzahlen als Basis für Erfolg im Recruiting

Welche Vorteile hat die Erhebung von KPIs?



1. **Transparenz** über Marketing-Maßnahmen schaffen
2. **Messbarkeit** des Recruiting-Funnels ermöglichen
3. **Vergleichbarkeit** verschiedener Kanäle und Anbieter garantieren
4. **Zielgruppenspezifität** einzelner Kampagnen und Werbeanzeigen versichern
5. **Qualitätskontrolle** der Marketing-Maßnahmen durchführen
6. **Optimierungspotenzial** im Personalmarketing- und Recruiting-Prozess identifizieren



# KPIs – Kennzahlen als Basis für Erfolg im Recruiting

Welche Nachteile hat die Erhebung von KPIs?



- **Einseitige Fokussierung:** Vernachlässigung anderer wichtiger Recruiting-Prozesse
- **Qualität vs. Quantität:** Falsche Priorisierung und Fokus auf quantitative Aspekte
- **Manipulationsanfälligkeit:** Gefahr, dass Anreize bestehen KPIs zu manipulieren bei Zielerreichung
- **Verkomplizierung:** Zu viele KPIs oder komplizierte Messmethodik
- **Zeitliche Verzögerungen:** Gewisse KPIs erst nach langer Betrachtung aussagekräftig

# KPIs – Kennzahlen als Basis für Erfolg im Recruiting

Welche KPIs sind essenziell?



1. **Impressionen:** Wie viele Personen bekommen die Anzeige ausgespielt?
2. **Kosten pro Klick:** Wie viel kostet ein Klick auf die Anzeige?
3. **Conversion Rate:** Wie viele Personen konvertieren von Schritt zu Schritt?
4. **Kosten pro (qualifizierte) Bewerbung:** Wie viel kostet eine qualifizierte Bewerbung?
5. **Zeit bis zur Einstellung:** Wie lange dauert es von der Veröffentlichung bis zur Einstellung?

# KPIs – Kennzahlen als Basis für Erfolg im Recruiting

Welche KPIs sind essenziell?



## 1. Recruiter im Fokus:

- Wie viele Bewerbungen gehen pro Recruiter ein?
- Wie viele Absagen verteilt ein Recruiter im Verhältnis zum Bewerbungseingang?
- Wie viele Vorstellungsgespräche führt der Recruiter?

# Fazit und Ausblick

## Paradigmenwechsel im Recruiting



- Persönlichkeit im Recruiting-Prozess bewahren
- Den perfekten Kandidaten gibt es nicht – schaffe eine Umgebung für die (Weiter-) Entwicklung
- Zielgruppenorientierte Maßnahmen einsetzen
- Vielfältiger Marketing-Mix essenziell

# Unsere Kontaktdaten



Birgit Hummer-Altman

**Recruiting**

Kellner & Kunz AG  
+43 7242 484 095  
Birgit.Hummer@reca.co.at



Janina Damhuis

**HR Marketing**

RECA NORM GmbH  
+49 7944 61-145  
Janina.Damhuis@recanorm.de



Daniel Vahrenholt

**Recruiting**

Normfest GmbH  
+49 2051 275 118  
Daniel.Vahrenholt@normfest.de



Ulf Marquardt

**Head of HR**

RECA NORM GmbH  
+49 7944 61-198  
Ulf.Marquardt@recanorm.de