



Impact Hub Zürich



Recruiting 2.0 - Employer Branding, was es zu beachten gilt in der Covid-Welt

Corona hat unsere Wirtschaft aus den Fugen gehoben. Viele Firmen haben erstmals im Frühling 2020 ihre Rekrutierungen gestoppt und sind dabei, ihre Personalstrategie für die kommenden Monate zu überarbeiten.

Ich biete mit Papillo Consulting seit 2011 Unterstützung bei Rekrutierungsfragen, mit Fokus auf Schweizer KMUS und Startups.

Die Trends, die wir aktuell in der Schweiz beobachten:

- Stellenanzeigen werden nur noch auf den Sozialen Netzwerken LinkedIn, Instagram, Facebook und Xing geteilt. Dies macht Sinn: So kann die Zahl an Bewerbungen minimiert werden und die so eingetroffenen Bewerbungen wurden bereits ein erstes Mal gefiltert.
- Offene Stellen werden nur noch mündlich kommuniziert.
- Die Beschreibungstexte zu ausgeschriebenen Stellen werden noch während des Rekrutierungsprozesses verändert, oder die Stellenangebote werden allenfalls sogar wieder gestrichen.
- Home-Office und flexible Arbeitsmodelle nehmen zu.
- Employer Branding wird generell wichtiger. Viele Firmen haben erkannt, dass sie potentielle Kandidat*innen als Zielgruppe aktiv anvisieren müssen.

Für erfolgreiche Rekrutierungen und den Aufbau eines starken Employer Brandings gilt es beim Posten auf Social Media einiges zu beachten:

Do's

- Klarer, authentischer erster Satz
- Ein starkes Foto des Teams. Am besten die TeamkollegInnen im Post taggen

- Genaue Beschreibung der Tätigkeiten, erforderlichen Sprachkenntnissen, dem Arbeitsort und der Organisation.
- Details zum Team, dessen Grösse und Internationalität
- Anforderungen an die beruflichen Fähigkeiten, Erfahrungen, Sprach- /IT-Kenntnisse
- Wünsche an die persönlichen Charaktereigenschaften und Stärken der Kandidat*in
- Und: 'Was bieten wir'-Sektion: Ein Abschnitt darüber, was die Firma neben Lohn bietet, also z.B. Sportmöglichkeiten, Home-Office, Parking, Weiterbildungsoptionen, GA, Kaffee oder Restaurant im Haus, Spesen für Home-Office, Kaffee, etc.

Don'ts

- Kurzer Post mit zu vielen Emojis.
- Zu offene Formulierung, sodass die Stellenausschreibung gleichzeitig alle und niemanden anspricht.
- Ausbleibendes Feedback - Jede stellensuchende Person fühlt sich oft wie eine kleine Maus, die in den Wald ruft und keine Antwort erhält. Geben Sie auf jede Bewerbung ein kurzes Feedback. Betrachten Sie dieses als ihre Visitenkarte. Auch wenn die stellensuchende Person dieses Mal nicht passt, hat sie Bekannte, die für die offene Stelle geeignet sein könnten, oder sie selbst passt vielleicht in ein paar Monaten auf eine andere Stelle.

Der zweite starke Trend geht in Richtung langfristiges strategisches Employer Branding. Haben Sie aktuell zwar keine offenen Stellen ausgeschrieben, wissen sie jedoch, dass Sie im kommenden Jahr wieder Stellen zu besetzen haben? Dann sollte sich die Recruiter*in/ HR-Verantwortliche Person heute schon eine Stunde pro Woche Zeit nehmen, um auf den Social Media Kanälen spannende Inhalte für mögliche Kandidat*innen zu posten. Motivieren Sie ihr Marketing Team und ihre Kolleg*innen, Sie dabei zu unterstützen und gepostete Inhalte zu teilen.

2021 werden viele Firmen wieder Stellen ausschreiben. Wenn Sie jetzt schon ein gutes Talent-Engagement aufgleisen, haben Sie den Vorteil, in Zukunft die richtigen Personen anzusprechen und für eine Bewerbung zu gewinnen.

Ja, es ist keine einfache Zeit. Viele von uns haben eine ökonomische Unsicherheit, wie wir sie heute erleben, noch nicht erlebt. Viele Chancen bieten sich, wenn wir uns an die neuen Gegebenheiten anpassen, die Welt im virtuellen Bereich proaktiv mitgestalten und Optimismus streuen. Es sind die innovativen Firmen, welche zukünftig an die tollen Talente gelangen.

Viel Erfolg!

Über die Autorin



Alexandra von Muralt ist eine Zürcher Unternehmerin, Rekruterin, Bewerbungs-Karriereberaterin, Speaker und Projektleiterin. Sie hat ihre HR Karriere 2000 im tilllate.com Start-Up begonnen, daraufhin Projektleitungspositionen im In- und Ausland innegehabt. 2011 hat sie Papillo Consulting gegründet, kann auf Rekrutierungserfahrung bei Swisscom, Manpower, Scout24, 3Plus TV AG, Radio Energie und IT Startups aufweisen. Neben Rekrutierung bietet sie auch Bewerbungs- und Karriereberatung, zudem Workshops u.a. zu Sichtbarkeit on- und offline. Alexandra ist eine happy Impact Hub Zürich-Memberin!

STADTKOLUMNEN

Ich bin dein Sprachrohr für deine Stadt und dabei stets unabhängig. Daher freue ich mich über alle, die bereit sind, einen kleinen, finanziellen Beitrag an mein Tun zu leisten.

Kommentare

0 auf Merkliste
