

JUNGWILD

RECRUITINGSTRATEGIE 2024



SO GEWINNST DU 2024 BEWERBER

AKTUELLE PROBLEME IM RECRUITING

WAS FUNKTIONIERT NICHT MEHR?

- X Teure Jobanzeigen** liefern immer schlechterer Ergebnisse
- X** Bewerbende nehmen sich zunehmend **weniger Zeit** für die aktive Jobsuche
- X Aufwändige Messen und Marketing Kampagnen** bringen nicht mehr den gewünschten Erfolg
- X Viele Personalberater liefern keine oder nur unpassende Kandidaten**

WARUM IST DAS SO?

- X Schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter**
- X Kandidaten gehen nicht mehr den ersten Schritt für eine Bewerbung**
- X Fachkräfte werden sehr früh angesprochen und bewerben sich nicht mehr aktiv.**
- X Kandidaten bemängeln häufig fehlende Wertschätzung und Nachhaltigkeit**

SO GENERIERST DU 2024 BEWERBER - ACTIVE RECRUITING & TALENTPOOL AUFBAU

Über **Active Sourcing & Recruiting** und den langfristigen **Aufbau deines eigenen Talentpools** wirst du deine offenen Stellen besetzen. Hier die 3 wichtigsten Schritte:

Schritt 1: Auswahl der externen Datenbanken

Screene den Markt nach der richtigen externen Datenbank!

- ★ Die Karrierenetzwerke **XING und LinkedIn** sind in erster Linie für administrative Jobs geeignet (Business & IT).
- ★ Auch die großen Jobbörsen wie **Indeed, Stepstone, Monster** bieten Lebenslaufdatenbanken an, allerdings sind diese vorrangig für Blue Collar und klassische Ausbildungsberufe geeignet.
- ★ Je nach spezieller Zielgruppe gibt es auch nochmal speziellere Netzwerke, die sich für einen Test lohnen können. Um Softwareentwickler zu finden, ist zum Beispiel das Developer Netzwerk **Stack Overflow** eine interessante Option.

Schritt 2: Die Must Haves beim Erstkontakt

So erzielst du eine hohe Response auf deine ersten Nachrichten:

- ★ Sei ab dem ersten Kontakt **transparent**: Gehalt, Größe des Teams, Ansprechpartner, Home Office Regelung, Reisetätigkeit etc. - Kandidaten haben kein Interesse lange Gespräche zu führen, ohne zu wissen, ob die Rahmenbedingungen stimmen.
- ★ Keine langen Texte! Versuche bei deinen ersten Nachrichten zwischen 300 - 600 Zeichen zu bleiben.
- ★ Erwähne die Kandidaten gerne 2-3 mal freundlich daran dir ein Feedback zu geben. Je kreativer, desto besser.

Schritt 3: Aufbau deines eigenen Talentpools

Der Talentpool und die richtige ARS ist langfristig der **Schlüssel zum Erfolg**:

- ★ **Denke langfristig** - Auch wenn die Kandidaten aktuell kein Interesse haben, kann sich das ändern. Biete immer eine offene Tür und bleibe mit deinen Kandidaten im Austausch.
- ★ **Arbeite mit Wiedervorlagen, Aufgaben und Todo's**, um Bewerber zum richtigen Zeitpunkt erneut zu kontaktieren! Zum Geburtstag zu gratulieren und ein frohes Neues Jahr zu wünschen gehört genauso dazu, wie dich nach einigen Monaten nochmal freundlich in Erinnerung zu bringen.
- ★ **Nutze eine geeignete Active Recruiting-Software** bei der du deine Active Sourcing Prozesse und Kandidaten-Pipelines dokumentierst und Workflows automatisieren kannst. Die Fleißarbeit und vielen ToDos sollten langfristig über gute Sequenzen und Automationen abgedeckt sein. So kombinierst du Qualität mit Quantität und wirst dauerhaft einen effizienten Recruitingprozess etablieren!

WORAUF STÜTZEN WIR UNSERE ANNAHMEN?



Über 50 Mitarbeiter haben bei uns Erfahrungswerte aus mehr als 5.000 Bewerbungsverfahren. 85% aller Vakanzen besetzen wir nur über Active Recruiting und den langfristigen Aufbau unseres Talentpools. Allein im Jahr 2023 haben wir dafür über 60.000 Kandidaten aktiv angesprochen, Daten ausgewertet und Strategien abgeleitet.

Wir haben eine durchschnittliche Rückmeldequote von über 30% und analysieren und verbessern unsere Strategien kontinuierlich. Auch deshalb haben wir mittlerweile bei Bewerbern einen Kununu Score von 4,8 Sternen.

Wir können nicht darauf warten, dass gute Kandidaten sich bewerben. Wir finden sie vorher.

JUNGWILD

jungwild GmbH

Große Brinkgasse 2-4

50672 Köln