



2021 RECRUITING REPORT

BEONLINE

Louisenstraße 74
61348 Bad Homburg v. d. Höhe
Deutschland

beonline.de
info@beonline.de
06172 388340

ENTWICKLUNG DES JOB-MARKTES UND DIE AUSWIRKUNGEN AUF UNTERNEHMEN



ÜBER UNS

ENTSTANDEN AUS DER MOTIVATION HERAUS, ES
BESSER ZU MACHEN.

Inspiriert durch die Online-Marketing-Wirkungsprinzipien haben wir den Versuch gewagt, auf diese Weise Mitarbeiter für Unternehmen zu gewinnen. Mit Erfolg. Die von uns entwickelte Kandidaten-Magnet-Strategie schafft es, Jobrollen zu vermarkten und in kürzester Zeit qualifizierte Mitarbeiter für unsere Kunden zu finden. Dabei setzen wir auf Ganzheitlichkeit: Das BEONLINE-Team übernimmt alles von der Darstellung des Unternehmens bis hin zur telefonischen Vorqualifizierung der Bewerber. Durch die Vielfalt unseres Teams können wir Kreatives, Technisches und Kommunikatives perfekt abdecken. Kunden erreichen somit mit minimalem Aufwand ihr Ziel.

Natürlich lieben wir auch Innovation und implementieren neueste Trends in unsere Strategien und Kampagnen, nutzen diese aber mit Bedacht und analysieren die Effizienz mit größter Sorgfalt.

INHALT

WILLKOMMENSGRUSS	03
STUDIEN ZUR ENTWICKLUNG DES JOB MARKTES	04
WECHSELBEREITSCHAFT	05
AUSWIRKUNGEN AUF UNTERNEHMEN	06
WAS UNTERNEHMEN VERÄNDERN MÜSSEN	07
UMSETZUNGSEMPFEHLUNGEN	08
SOCIAL MEDIA - HÄLT ES, WAS ES VERSPRICHT?	09

WILLKOMMENSGRUSS

ICH FREUE MICH DARÜBER, DASS SIE OFFEN SIND. OFFEN, NEUES KENNENZULERNEN.

Wir werden alle ständig mit Schlagworten wie „Social Media“, „Digitalisierung“ oder „Online Recruiting“ konfrontiert und wissen, dass unsere Arbeitsweisen immer digitaler werden. Social Media wird als absolutes Muss dargestellt, aber die wenigsten dringen wirklich in diese Thematik ein und verstehen, neueste Entwicklungen zu ihrem Vorteil zu nutzen.

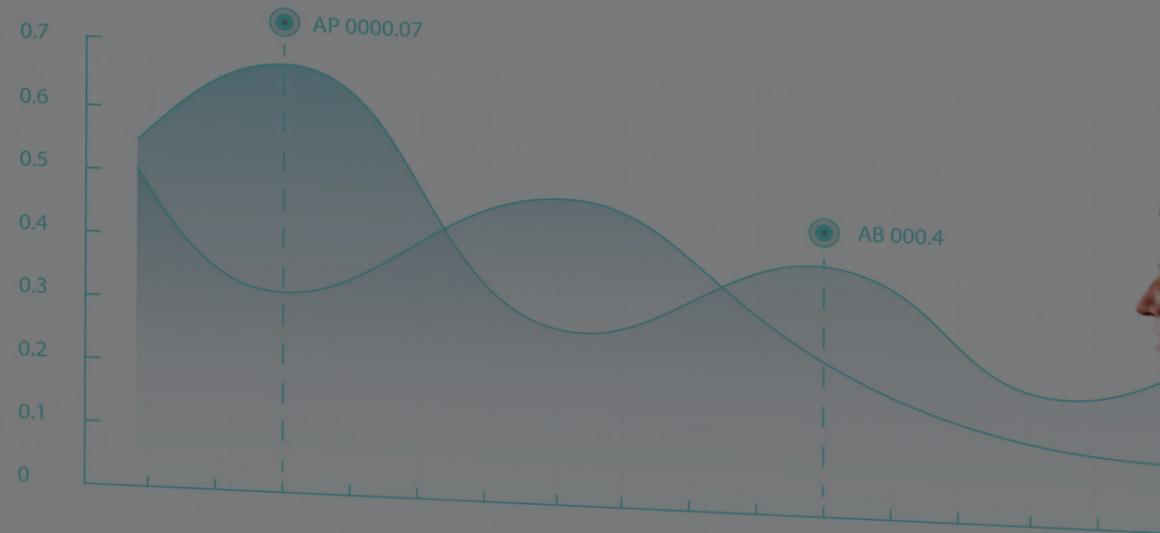
Ziel dieses Reports ist es, Sie über Mitarbeitergewinnung via Social Media aufzuklären. Wir möchten unsere Arbeitsweise verständlich machen. Denn: Sie ist absolut strukturiert und einfach nachzuvollziehen. Oft entsteht bei Social Media ein Bild im Kopf: kreative Millenials, die wild irgendwelche lustigen Dinge posten und große Erfolge versprechen.

Wir möchten Ihnen aber hier einen neuen Blickwinkel auf Social Media geben. Social Media zur effizienten Mitarbeitergewinnung. Ein klar definierter Prozess in einem Markt, der überschwemmt zu sein scheint von Recruiting-Angeboten.

Ich bin gespannt auf Ihre Reaktionen und wünsche Ihnen interessante Impulse!



GARY SILVER
GESCHÄFTSFÜHRER



STUDIEN ZUR ENTWICKLUNG DES JOB MARKTES



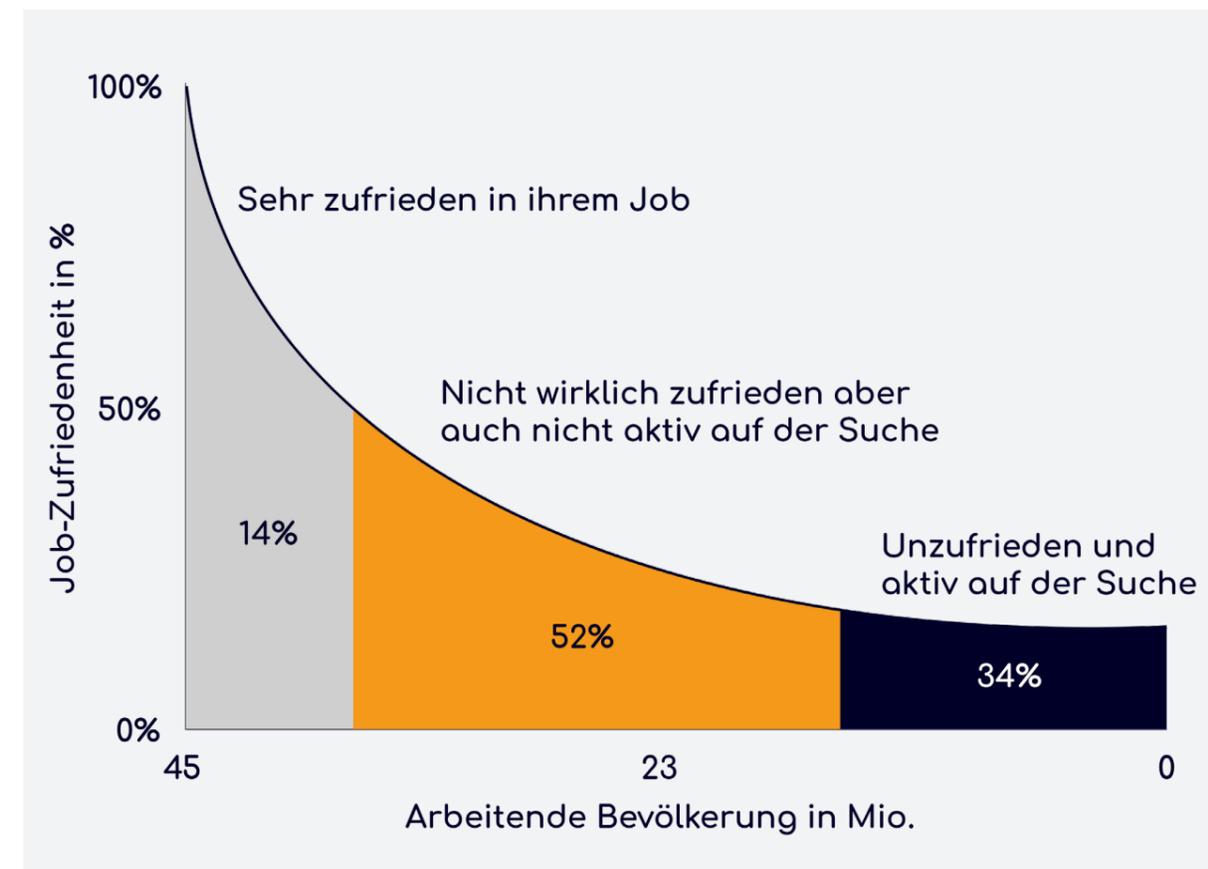
DER JOBMARKT VERÄNDERT SICH. NICHT NUR DURCH CORONA, SONDERN DURCH MEGATRENDS WIE DIE DIGITALISIERUNG UND DIE GLOBALISIERUNG. DAS MÜSSEN WIR IHNEN VERMUTLICH NICHT ERKLÄREN.



1998 trafen auf einen qualifizierten Arbeitnehmer 1,4 Arbeitgeber.
2025 treffen auf einen qualifizierten Arbeitnehmer 7,25 Arbeitgeber.
Der Arbeitnehmer hat also die Wahl.

DIE WECHSELBEREITSCHAFT IST HOCH
Viele Arbeitnehmer sind nicht zufrieden mit ihrem Job, kündigen aber auch nicht einfach so. Doch sie sind offen und bereit für einen Wechsel, wenn sich eine Chance bietet.
Hochqualifizierte Mitarbeiter sind selten wirklich auf der Suche oder arbeitslos. Wie Sie rechts sehen, ist der Löwenanteil nicht wirklich zufrieden, aber auch nicht aktiv auf der Suche. Warum fischen also nicht viel mehr Recruiter in diesem Becken?

WECHSELBEREITSCHAFT



UNTERNEHMEN BEWERBEN SICH

Was genau heißt „wenn sich eine Chance bietet“? Sie sind diese Chance und erscheinen für den Bewerber wie ein Produkt, was er sich schon lange einmal kaufen wollte. Jetzt, wo der potenzielle Bewerber sieht, was er verpasst und was Sie bieten können, denkt er über einen Wechsel nach.



AUSWIRKUNGEN AUF UNTERNEHMEN

WAS UNTERNEHMEN VERÄNDERN MÜSSEN



UNTERNEHMEN MÜSSEN SICH BEIM BEWERBER BEWERBEN.

Unternehmen müssen sich beim Bewerber bewerben. Klingt komisch, ist aber die Konsequenz daraus, dass qualifizierte Kandidaten heutzutage eine große Auswahl an potenziellen Arbeitgebern haben. Bewerbungen fliegen einem Unternehmen nicht einfach so zu, es sein denn, man heißt Tesla oder Apple. Wichtiger denn je ist es also, zu einer Arbeitgebermarke zu werden und die Außendarstellung des Unternehmens auf das nächste Level zu heben. Beliebt sind besonders jene Firmen, die sich digital aufstellen und eine Vielzahl an Benefits wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, Home Office, Altersvorsorge, etc. bieten.



UMSETZUNGS-
EMPFEHLUNGEN



SOCIAL MEDIA – HÄLT ES, WAS ES VERSPRICHT?



FAKT IST: MITARBEITERGEWINNUNG MUSS FÜR DEN BEWERBER EINFACH SEIN.

Lange Bewerbungsschreiben sind Schnee von gestern. Außerdem spielt immer mehr die Persönlichkeit eines Unternehmens sowie die persönliche Ansprache eine große Rolle, sowohl im Online Marketing, als auch im Online Recruiting. Eine allgemeine Karriereseite erfüllt diese Ansprüche leider nicht mehr.

Social Media ist die wohl geeignetste Plattform für eine große Reichweite, persönliche Ansprachen und eine positive Außendarstellung. Es macht es uns möglich, Bewerber dort abzuholen, wo sie gerade sind und eine einfache, schnelle Bewerbung zu gewährleisten. Der für uns größte Vorteil: alles basiert auf Daten. Hierdurch können wir ganz gezielt all die ansprechen, die unzufrieden in ihrem Job sind. Und wir können stetige Optimierungen vornehmen. Für uns ein klares Ja! Es hält tatsächlich was es verspricht.

UNSER PROZESS EINFACH ERKLÄRT

Um Ihnen eine Idee zu geben, wie es aussehen kann, Mitarbeiter online zu gewinnen, möchten wir Ihnen hier einmal unser Vorgehen grob aufzeigen. Einmal aufgesetzt, funktioniert alles vollautomatisiert, was das Vorgehen so effizient macht. Für den Bewerber (hier Emil genannt) sieht das Ganze dann so aus:

Schon länger ist Emil, 35 Jahre, IT-Consultant, unzufrieden mit seinem Job. Die Atmosphäre stört ihn und er sieht keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Er sieht eine Werbeanzeige, die ihn anspricht, da es um IT-Consultants und seine aktuellen Gedanken geht. Er klickt einfach auf den „Jetzt mehr erfahren“-Button und landet auf einer einseitigen Homepage, in der es nur um diese eine Jobrolle geht. Er sieht oben rechts in der Ecke ein kurzes Video über den Job. Das Büro gefällt ihm, der Chef und die Kollegen wirken sympathisch und die Benefits klingen extrem attraktiv.

Er liest sich noch mehr Infos durch, die kurz und übersichtlich präsentiert werden. Er erkennt sich im Anforderungsprofil wieder und liest, dass der Bewerbungsprozess nur das Beantworten von 5 Fragen beinhaltet. Er klickt auf den Bewerbungsbutton und beantwortet innerhalb von 2 Minuten die Fragen über sich. Danach bekommt er angezeigt, dass er laut seinen Aussagen zu dem Job passt und sich jemand innerhalb von 2 Werktagen bei ihm meldet. Er hinterlässt seine Kontaktdaten.

Schon am nächsten Tag meldet sich eine freundliche Dame von BEONLINE, die ihm erläutert, dass sie die Kampagne gebaut haben. Sie geht mit ihm seine Antworten noch einmal durch und hakt an ein paar Stellen nach. Sie sagt ihm, dass sie alle Daten weitergibt und sich der Arbeitgeber meldet.

Der HR-Bereich meldet sich ein paar Tage später und vereinbart ein persönliches Kennenlernen.

Sie sehen, für den Bewerber läuft das alles ganz gemütlich ab. Dennoch wird er vorqualifiziert und es sei gesagt: nicht jeder beantwortet die 5 Fragen so, dass er „weiterkommt“. Für Sie bedeutet das vor allem ein reibungsloser, automatisierter Ablauf, bei dem Sie lediglich mit den sehr gut geeigneten Kandidaten in Kontakt treten.

KONTAKT



BEONLINE DIGITAL SALES GmbH
Louisenstraße 74
61348 Bad Homburg v. d. Höhe
Deutschland

TEL: +49 6172 3883411
WWW.BEONLINE.DE
GARY.SILVER@BEONLINE.DE

BEONLINE