FACTS & FIGURES

ICR
Institute for Competitive Recruiting

Recruiting in Zeiten von Corona - Wie steht es aktuell um Studierende und Absolvent:innen?

Impulsvortrag für den CSND

Wolfgang Brickwedde

Director, ICR
Institute for Competitive Recruiting

Institute for Competitive Recruiting

Kurzvorstellung

01/2010 - heute

Director

ICR Institute for Competitive Recruiting

www.competitiverecruiting.de

09/2008 - 12/2009

Senior Director, Head of EMEA Recruitment

SAP

www.sap.com

09/2007 - 08/2008

Director, Recruitment for Development Functions

SAP

www.sap.com

10/1998 - 08/2007

Leiter Personalmarketing & Talent Recruitment

Philips

www.philips.de

Über das ICR

Research

Kostenfreie Downloads unter:
http://www.competitiverecruiting.de/Studien.html

Consulting & Training

Unternehmen:

„Wie können wir möglichst effizient und effektiv die richtigen Menschen für offene Positionen finden?“ Das Institute for Competitive Recruiting berät Unternehmen bei dieser Kernfrage des Recruitments

Info unter:
http://www.competitiverecruiting.de/WorkshopsundSeminare.html

Jobportale

Info unter www.recruitingjobs.de

Recruiting Technology Cons.

- Auswahl Bewerbermanagementssysteme
- Multi-Jobposting
- Auswahl Jobbörsen

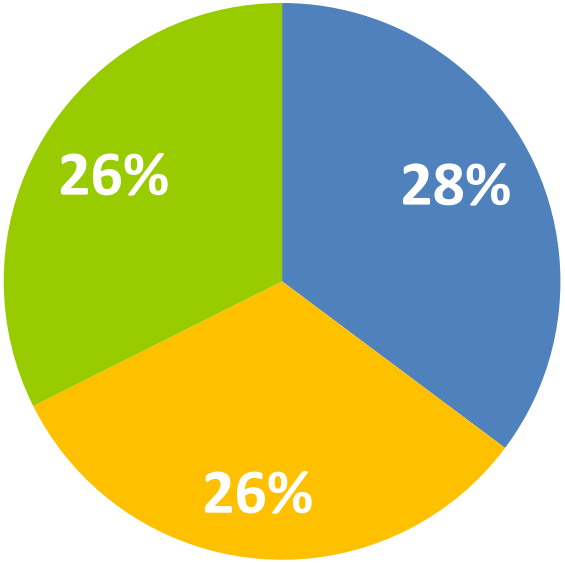
Info z.B. unter: https://competitiverecruiting.de/Deutschlands-Beste-Bewerbermanagement-software-2019-2020.html

FACTS & FIGURES

ICR
Institute for Competitive Recruiting

Werkstudententätigkeiten, Praktika, Einstiegspositionen - welche Tendenzen zeigen sich im Stellenmarkt?

Wie sieht es bei den Praktika aus?



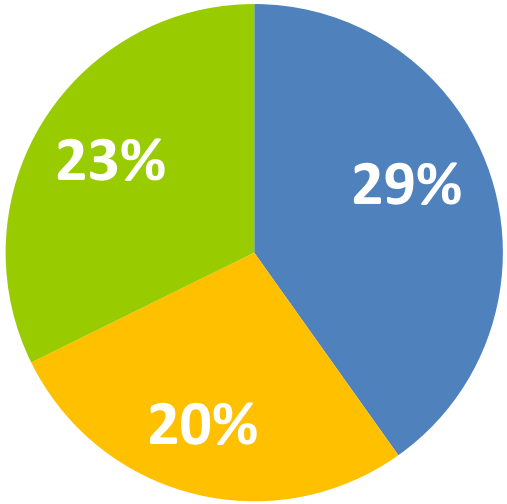
- Wir bieten wie bisher weiter Praktikantenstellen an
- Wir bieten in verringertem Ausmaß Praktikantenstellen an
- Wir bieten im Moment keine Praktikantenstellen an

52% der teilnehmenden Unternehmen haben das Praktika Angebot eingestellt oder verringert.

Quelle: ICR PulsCheck August 2020, n=178, mehrfache Angaben waren möglich, es gab keinen Zwang auf 100% zu kommen

ICR
Institute for Competitive Recruiting

Wie sieht es bei den Werkstudentenjobs aus?



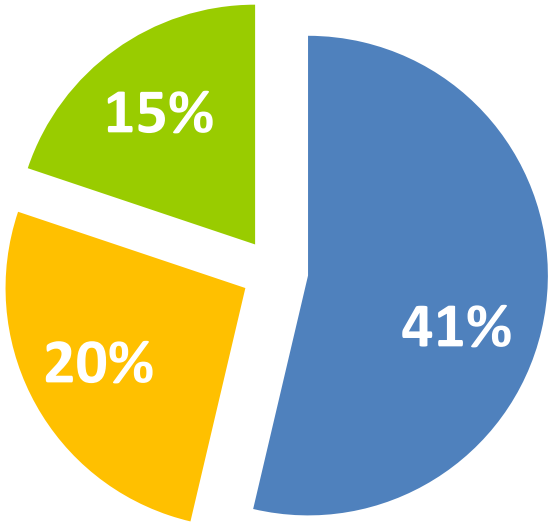
- Wir bieten wie bisher weiter Werkstudentenjobs an
- Wir bieten in verringertem Ausmaß Werkstudentenjobs an
- Wir bieten im Moment keine Werkstudentenjobs an

43% der teilnehmenden Unternehmen haben das Werkstudenten Angebot eingestellt oder verringert.

Quelle: ICR PulsCheck August 2020, n=178, mehrfache Angaben waren möglich, es gab keinen Zwang auf 100% zu kommen

ICR
Institute for Competitive Recruiting

Wie sieht es bei den Einstiegspositionen aus?



41% der teilnehmenden Unternehmen halten das Angebot für den Berufseinstieg aufrecht.

- **Wir bieten wie bisher weiter Positionen für Berufseinsteiger/innen an**
- **Wir bieten in verringertem Ausmaß Positionen für Berufseinsteiger/innen an**
- **Wir bieten im Moment keine Positionen für Berufseinsteiger/innen an**

Quelle: ICR PulsCheck August 2020, n=178, mehrfache Angaben waren möglich, es gab keinen Zwang auf 100% zu kommen

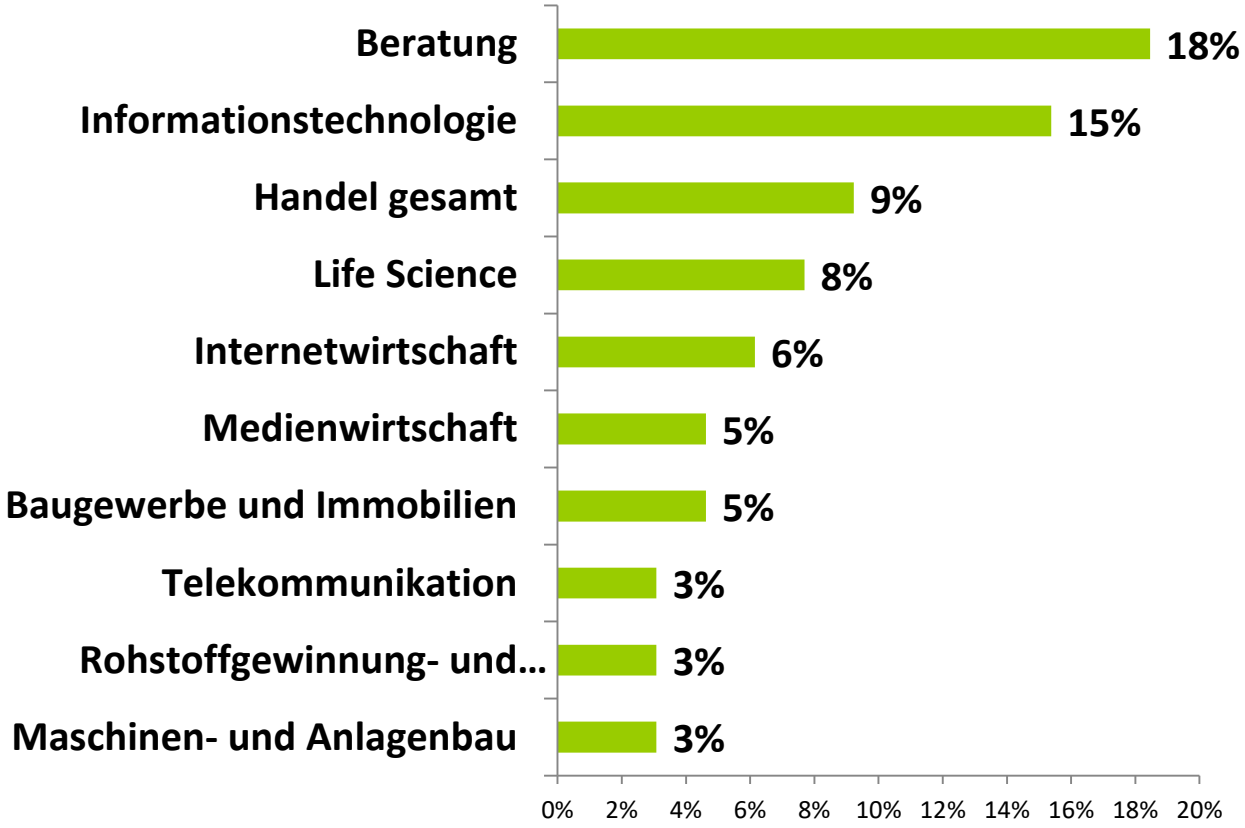
ICR
Institute for Competitive Recruiting

FACTS & FIGURES

ICR
Institute for Competitive Recruiting

Wie sieht es in einzelnen Branchen aus?

In welchen Branchen wird weiterhin gesucht?



Beratung
IT &
Handel
sind die Branchen, die aktuell suchen

Quelle: ICR PulsCheck August 2020, n=178, Ausprägung „wir bieten Positionen für Berufseinsteiger wie bisher an“ Lesebeispiel: 18% der AG, die wie bisher Positionen für Berufseinsteiger anbieten, kommen aus der Branche Beratung

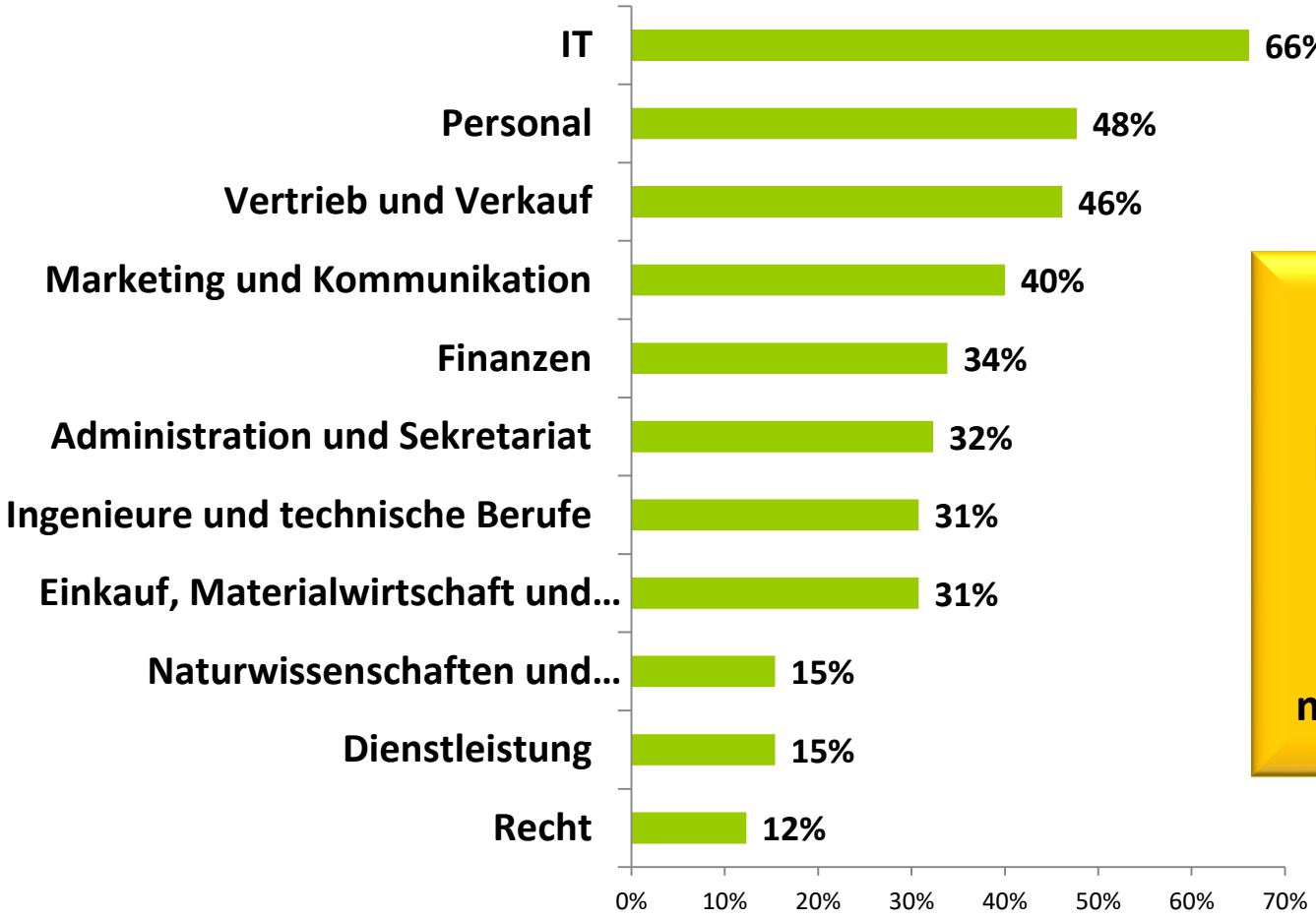
ICR
Institute for Competitive Recruiting

FACTS & FIGURES

ICR
Institute for Competitive Recruiting

Welche Profile/Funktionen sind (weiterhin) gefragt?

Für welche Funktionen wird weiterhin gesucht?



IT, Personal & Sales
sind die meistgesuchtesten Funktionen

Quelle: ICR PulsCheck August 2020, n=178, Ausprägung „wir bieten Positionen für Berufseinsteiger wie bisher an“ Lesebeispiel: Bei der Funktion IT bieten 66% der teilnehmenden Unternehmen Positionen für Berufseinsteiger wie bisher an.

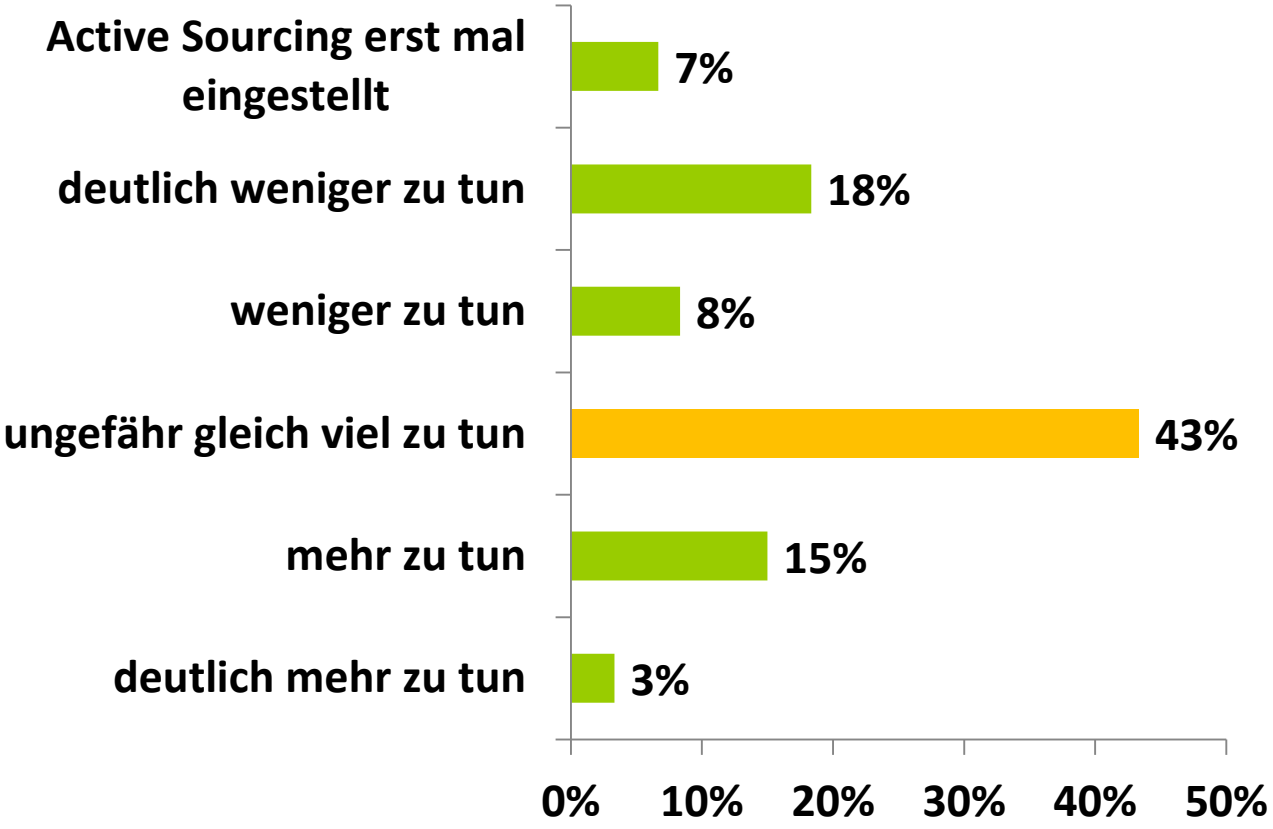
ICR
Institute for Competitive Recruiting

FACTS & FIGURES

ICR
Institute for Competitive Recruiting

In welchen Bereichen findet Active Sourcing weiterhin statt?

Haben Active Sourcer mehr oder weniger zu tun? wir haben in unserem Unternehmen…

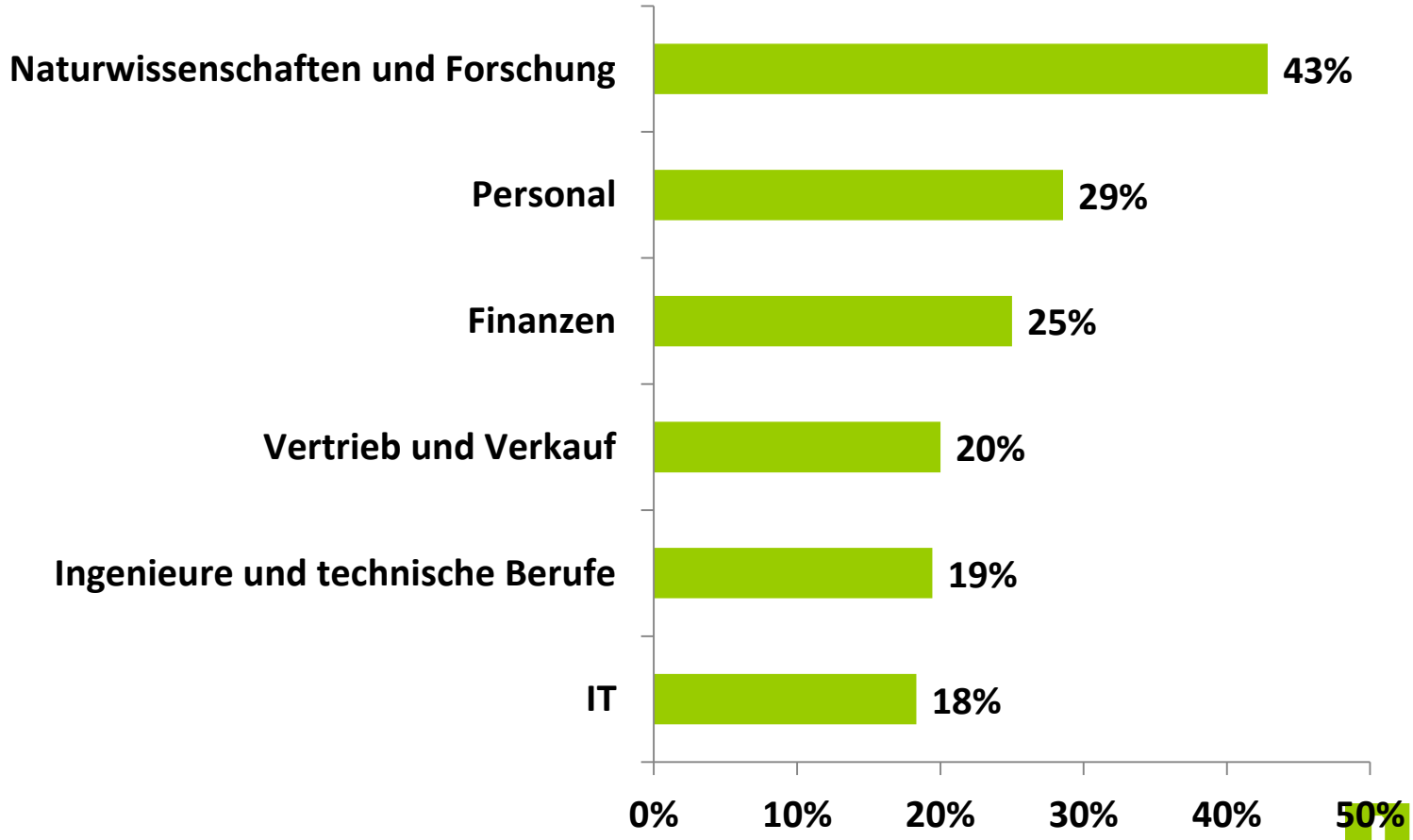


43% der teilnehmenden Unternehmen haben ungefähr gleich viel zu tun.

Quelle: ICR Blitzumfrage „Active Sourcing in Zeiten von Corona“

ICR
Institute for Competitive Recruiting

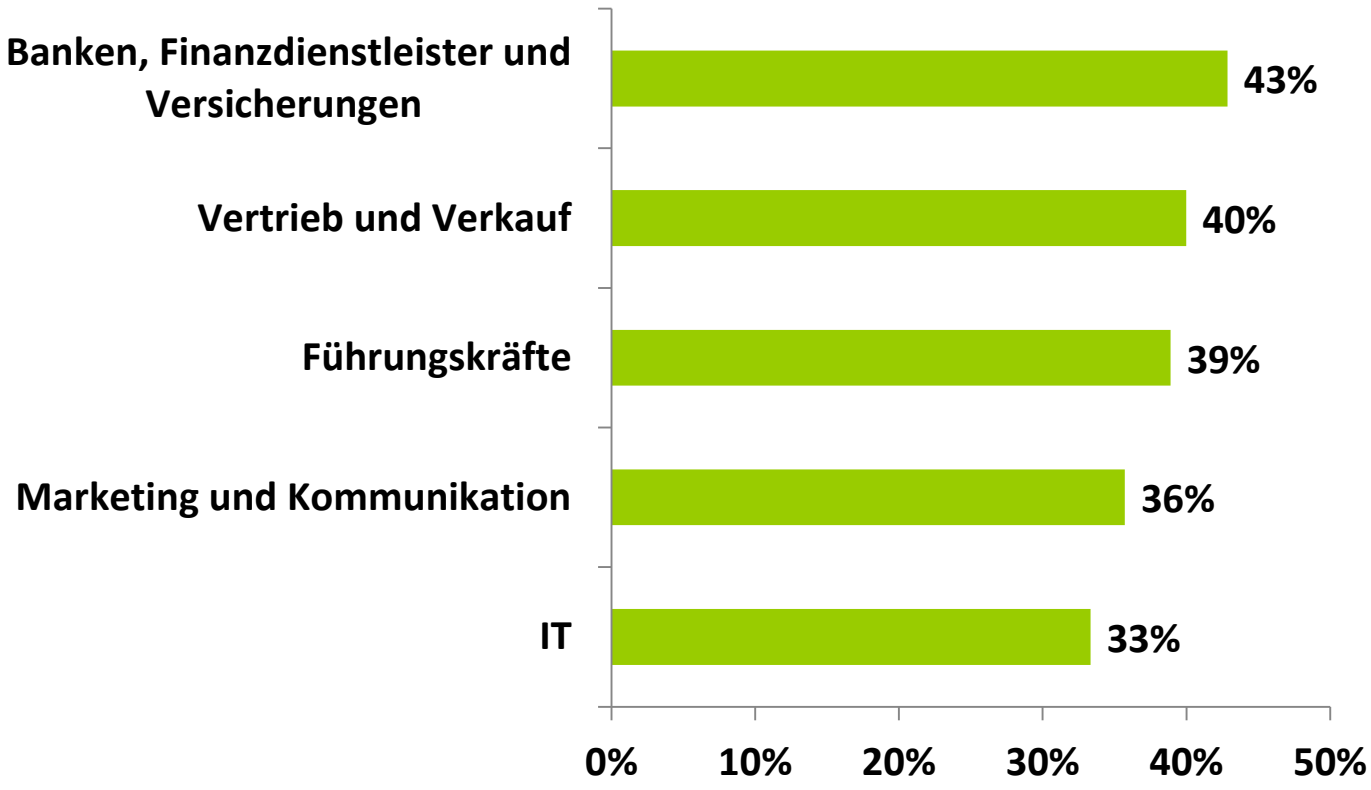
Active Sourcer, die welche Funktionen suchen haben **mehr** zu tun?



Quelle: ICR Blitzumfrage „Active Sourcing in Zeiten von Corona“, 90 TN, Ausprägung „mehr und deutlich mehr zu tun“
Sortiert nach Frage : Bitte wählen Sie funktionalen Tätigkeitsfelder, für die Sie persönlich Active Sourcing betreiben

Institute for Competitive Recruiting

Active Sourcer, die welche Funktionen suchen haben **weniger** zu tun?



Quelle: ICR Blitzumfrage „Active Sourcing in Zeiten von Corona“, 90 TN, Ausprägung „weniger und deutlich weniger zu tun und wir haben AS eingestellt““

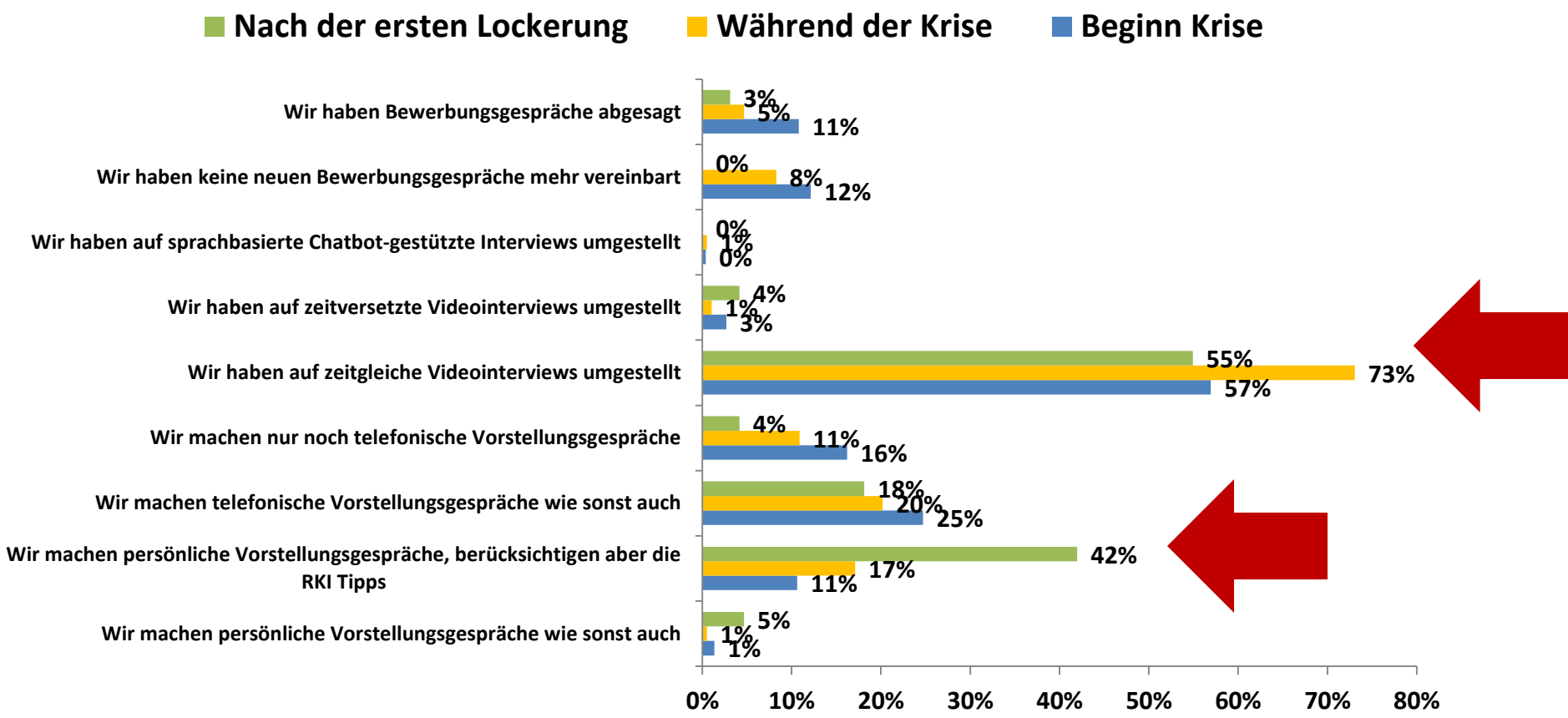
Institute for Competitive Recruiting

FACTS & FIGURES

ICR
Institute for Competitive Recruiting

Inwieweit haben sich Bewerbungsverfahren verändert und wie geht es damit weiter?

Wie gehen Arbeitgeber mit Bewerberinterviews um?



Doppelt so viel back to analog, aber digital „kämpft“

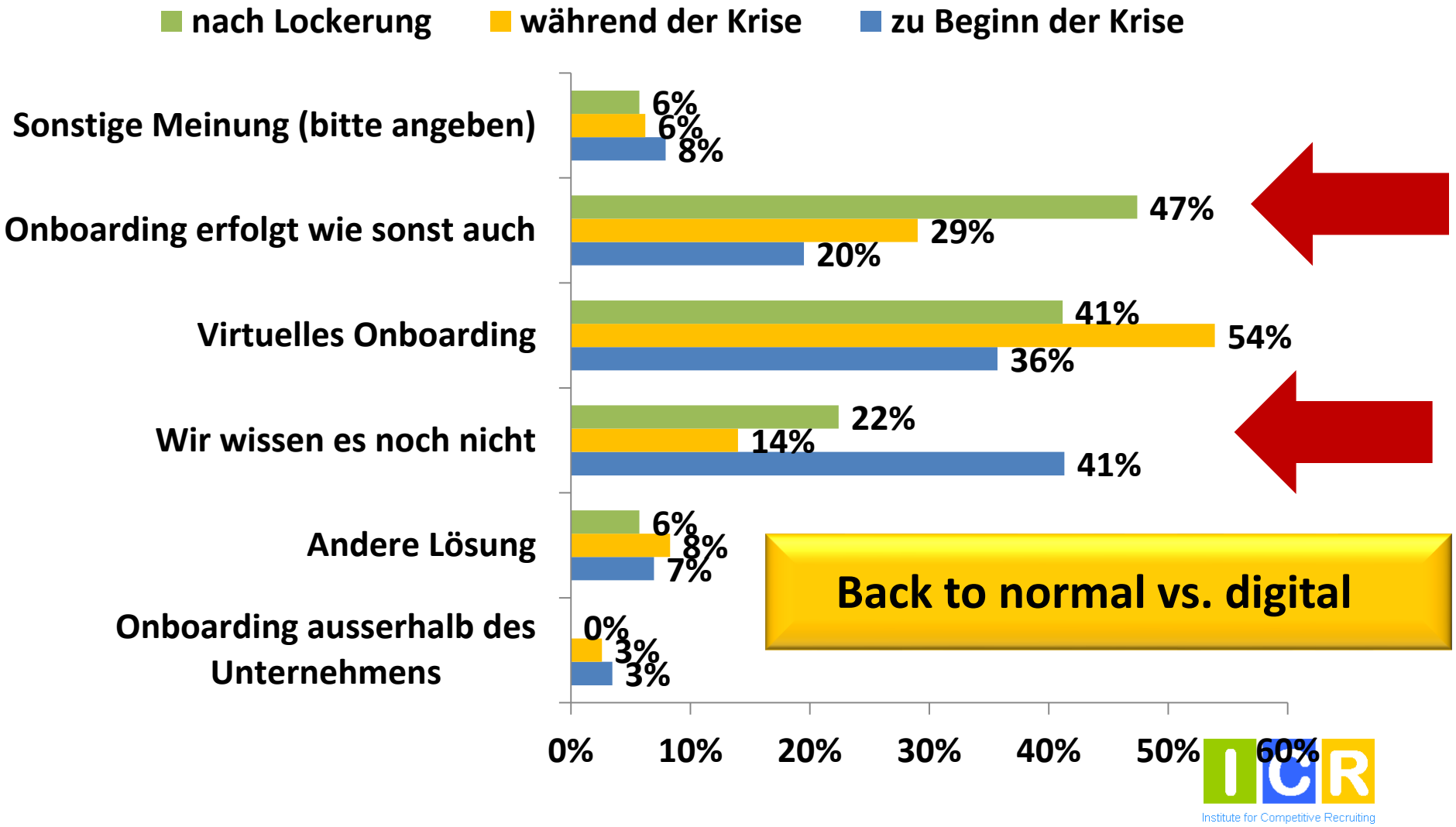
CR
Competitive Recruiting

FACTS & FIGURES

ICR
Institute for Competitive Recruiting

Wie gestalten sich virtuelle Onboarding-Prozesse?

Wie sieht es mit dem Onboarding aus?



FACTS & FIGURES

ICR
Institute for Competitive Recruiting

Initiativbewerbungen
Lust oder Last für AG?

Initiativbewerbungen Lust oder Last

Ergebnisse über alle Unternehmen

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Befragte gesamt
Initiativbewerbung sind eine Lust im Recruiting für mich. Bewerber, die unbedingt zu uns wollen, sind mir die liebsten.	7,59% 22	22,07% 64	25,52% 74	29,66% 86	15,86% 46	290
Initiativbewerbung sind eine Last im Recruiting für mich. Bewerber, die unbedingt zu uns wollen, aber sich nicht auf konkrete Stellen bewerben, machen nur Mehrarbeit.	20,96% 61	26,80% 78	25,43% 74	22,68% 66	4,81% 14	291

Die Recruiter-Welt ist gespaltener Meinung

Quelle: ICR Studie Initiativbewerbungen, 2016, n= 300

Initiativbewerbungen Lust oder Last

Ergebnisse über alle Unternehmen

Initiativbewerbungen gehört die Zukunft. Wenn wir als Arbeitgeber ein gutes Employer Branding und Personalmarketing machen, dann bekommen wir mehr Initiativbewerbungen und können uns die besten Bewerber aussuchen.	8,30% 24	21,11% 61	26,64% 77	30,10% 87	14,53% 42	289

Die Recruiter-Welt ist auch für die Zukunft gespaltener Meinung

Quelle: ICR Studie Initiativbewerbungen, 2016, n= 300

Ergebnisse über alle Unternehmen: O-Töne

„Der größte Negativpunkt ist, wenn sich der Bewerber nicht mit dem Unternehmen befasst hat und sich mit vollkommen unpassenden Qualifikationen bewirbt“

„Richtig in einem online-unterstützten eingesetzt, können Initiativbewerbungen einen echten Mehr-Wert darstellen. Hierzu müssen wir jedoch viele Voraussetzungen zunächst erfüllen - der Prozess muss inhaltlich, medial und technisch richtig aufgesetzt sind, mit der richtigen Begleitkommunikation und die Organisation muss mitgehen - also müssen wir die Recruiter im Unternehmen auch hiervon überzeugen.“

„Uns fehlte lange Zeit ein Tool, um Initiativbewerbungen effektiv nachzuhalten. Dieses ist nun eingeführt. Problematisch ist bisher, dass die eingehenden Initiativbewerbungen nur schlecht mit unseren Bedarfen in Deckung gebracht werden können, ich hoffe das wir durch Anpassungen im Marketing besser in der Lage sind, auch die Initiativbewerbungen besser steuern zu können.“

Quelle: ICR Studie Initiativbewerbungen

Ergebnisse über alle Unternehmen: O-Töne

„Es gibt verschiedene Arten von Spontanbewerbern:

die einen, die wirklich sehr motiviert sind an der Unternehmung und den Einstieg auf diese Weise suchen - diese sind wirklich eng zu betreuen und für's unternehmen zu gewinnen.

Und dann gibt es leider auch viele andere, die primär mal eine Bewerbung schicken, ohne zu wissen was sie konkret wollen und zu bequem sind, sich mit Stellenausschreibungen und dem Unternehmen wirklich auseinander zu setzen.“

Initiativbewerbungen Lust oder Last

Ergebnisse über alle Unternehmen

Wie gehen Sie mit IB um?

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Befragte gesamt
Wir bekommen keine oder kaum Initiativbewerbungen	53,71% 152	18,37% 52	13,43% 38	10,95% 31	3,89% 11	283
Wenn wir Initiativbewerbungen bekommen, schauen wir von Fall zu Fall, ob es bei uns passen könnte	11,58% 33	8,77% 25	15,09% 43	35,44% 101	30,88% 88	285
Für Initiativbewerbungen haben wir einen klaren Prozess definiert, der sicherstellt, daß diese Bewerbungen im Vergleich zu anderen Bewerbungen über andere Kanäle gleich behandelt werden	23,26% 67	12,85% 37	13,19% 38	25,35% 73	26,39% 76	288
Für Initiativbewerbungen haben wir einen klaren Prozess definiert, der sicherstellt, daß diese Bewerbungen im Vergleich zu anderen Bewerbungen über andere Kanäle bevorzugt behandelt werden.	62,11% 177	24,21% 69	8,77% 25	3,16% 9	2,46% 7	285

Quelle: ICR Studie Initiativbewerbungen

In Abhängigkeit von der Mitarbeiterzahl: Lust

Initiativbewerbung sind eine Lust im Recruiting für mich. Bewerber, die unbedingt zu uns wollen, sind mir die liebsten.

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
Q1: weniger als 100 (A)	5,88% 6	11,76% 12	28,43% 29	28,43% 29	25,49% 26	102
Q1: 100-500 (B)	4,92% 3	19,67% 12	22,95% 14	29,51% 18	22,95% 14	20,82% 61
Q1: 501-1000 (C)	0,00% 0	35,71% 5	21,43% 3	35,71% 5	7,14% 1	4,78% 14
Q1: 1001-5000 (D)	7,32% 3	24,39% 10	31,71% 13	31,71% 13	4,88% 2	13,99% 41
Q1: 5001-10000 (E)	9,09% 2	27,27% 6	18,18% 4	36,36% 8	9,09% 2	7,51% 22
Q1: 10001-25000 (F)	31,25% 5	31,25% 5	25,00% 4	12,50% 2	0,00% 0	5,46% 16
Q1: 25000-50000 (G)	16,67% 1	33,33% 2	0,00% 0	33,33% 2	16,67% 1	2,05% 6
Q1: 50001-100000 (H)	0,00% 0	30,77% 4	23,08% 3	46,15% 6	0,00% 0	4,44% 13
Q1: über 100000 (I)	11,76% 2	47,06% 8	4	17,65% 3	0,00% 0	5,80% 17

Initiativ lieber im Mittelstand bewerben

Quelle: ICR Studie Initiativbewerbungen

ICR
Institute for Competitive Recruiting

Init Last

In Abhängigkeit von der Branche: Lust

Initiativ gerne bei IT und Beratung bewerben

Initiativbewerbung sind eine Lust im Recruiting für mich. Bewerber, die unbedingt zu uns wollen, sind mir die liebsten.

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
Q2: Automobil- und Fahrzeugbau (A)	15,79% 3	21,05% 4	10,53% 2	52,63% 10	0,00% 0	6,71% 19
Q2: Baugewerbe und Immobilien (B)	8,33% 1	25,00% 3	25,00% 3	16,67% 2	25,00% 3	4,24% 12
Q2: Beratung (C)	6,17% 5	18,52% 15	25,93% 21	25,93% 21	23,46% 19	[illegible] 81
Q2: Elektrotechnik und Mechanik (D)	7,69% 1	38,46% 5	38,46% 5	7,69% 1	7,69% 1	4,59% 13
Q2: Finanzdienstleistung (E)	30,77% 4	30,77% 4	23,08% 3	15,38% 2	0,00% 0	4,59% 13
Q2: Handel gesamt (F)	7,69% 1	15,38% 2	23,08% 3	30,77% 4	23,08% 3	4,59% 13
Q2: Herstellung Konsumgüter (G)	0,00% 0	50,00% 2	25,00% 1	0,00% 0	25,00% 1	1,41% 4
Q2: Holdinggesellschaften (H)	0,00% 0	25,00% 1	50,00% 2	25,00% 1	0,00% 0	1,41% 4
Q2: Informationstechnologie (I)	0,00% 0	8,00% 2	24,00% 6	40,00% 10	28,00% 7	[illegible] 25
Q2: Internetwirtschaft (J)	11,11% 1	11,11% 1	11,11% 1	44,44% 4	22,22% 2	[illegible]
Q2: Life Science (K)	0,00% 0	27,27% 3	72,73% 8	0,00% 0	0,00% 0	3,89% 11
Q2: Logistik (L)	25,00% 1	25,00% 1	25,00% 1	25,00% 1	0,00% 0	1,41% 4
Q2: Maschinen- und Anlagenbau (M)	0,00% 0	16,67% 3	22,22% 4	38,89% 7	22,22% 4	6,36% 18
Q2: Medienwirtschaft (N)	0,00% 0	22,22% 2	22,22% 2	44,44% 4	11,11% 1	3,18% 9
Q2: Medizin (O)	0,00% 0	42,86% 3	28,57% 2	28,57% 2	0,00% 0	2,47% 7
Q2: Öffentlicher Sektor (P)	15,38% 2	23,08% 3	38,46% 5	23,08% 3	0,00% 0	4,59% 13
Q2: Rohstoffgewinnung- und verarbeitung (Q)	0,00% 0	20,00% 1	0,00% 0	40,00% 2	40,00% 2	1,77% 5
Q2: Telekommunikation (R)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	100,00% 1	0,00% 0	0,35% 1
Q2: Verarbeitende Industrie (S)	11,11% 1	33,33% 3	22,22% 2	22,22% 2	11,11% 1	3,18% 9
Q2: Verkehr, Tourismus	16,67%	16,67%	16,67%	41,67%	8,33%	4,24%

ICR
Institute for Competitive Recruiting

Ini … er Last

In Abhängigkeit von der Zielgruppe: Lust

Initiativbewerbung sind eine Lust im Recruiting für mich. Bewerber, die unbedingt zu uns wollen, sind mir die liebsten.

	Trifft gar nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft teils/teils zu	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu	Gesamt
Q4: Ingenieure und technische Berufe (A)	9,65% 11	25,44% 29	28,95% 33	24,56% 28	11,40% 13	[illegible]
Q4: IT (B)	4,92% 6	26,23% 32	22,95% 28	30,33% 37	15,57% 19	[illegible] 122
Q4: Vertrieb und Verkauf (C)	8,62% 10	21,55% 25	31,03% 36	28,45% 33	10,34% 12	39,59% 116
Q4: Marketing und Kommunikation (D)	5,26% 4	23,68% 18	32,89% 25	25,00% 19	13,16% 10	25,94% 76
Q4: Finanzen (E)	11,67% 7	25,00% 15	33,33% 20	16,67% 10	13,33% 8	20,48% 60
Q4: Banken, Finanzdienstleister und Versicherungen (F)	18,52% 5	29,63% 8	22,22% 6	25,93% 7	3,70% 1	9,22% 27
Q4: Einkauf, Materialwirtschaft und Logistik (G)	8,62% 5	25,86% 15	34,48% 20	25,86% 15	5,17% 3	19,80% 58
Q4: Personal (H)	11,00% 11	19,00% 19	30,00% 30	25,00% 25	15,00% 15	34,13% 100
Q4: Administration und Sekretariat (I)	4,62% 3	30,77% 20	26,15% 17	21,54% 14	16,92% 11	22,18% 65
Q4: Naturwissenschaften und Forschung (J)	3,45% 1	37,93% 11	41,38% 12	13,79% 4	3,45% 1	9,90% 29
Q4: Ärzte (K)	7,14% 1	28,57% 4	28,57% 4	21,43% 3	14,29% 2	4,78% 14
Q4: Pflege, Therapie und Assistenz (L)	25,00% 2	25,00% 2	12,50% 1	25,00% 2	12,50% 1	[illegible] 8
Q4: Bildung und Soziales (M)	0,00% 0	7,14% 1	21,43% 3	50,00% 7	21,43% 3	[illegible]
Q4: Öffentlicher Dienst (N)	0,00% 0	50,00% 6	25,00% 3	16,67% 2	8,33% 1	4,10% 12
Q4: Recht (O)	8,70% 2	39,13% 9	30,43% 7	8,70% 2	13,04% 3	7,85% 23
Q4: Design, Gestaltung und Architektur (P)	12,50% 1	12,50% 1	37,50% 3	12,50% 1	25,00% 2	2,73% 8
Q4: Handwerk, Dienstleistung und Fertigung (Q)	5,88% 2	23,53% 8	29,41% 10	26,47% 9	14,71% 5	[illegible]
Q4: Gewerbliche Mitarbeiter (R)	4,26% 2	25,53% 12	25,53% 12	29,79% 14	14,89% 7	[illegible] 47

Quelle: ICR Studie Initiativbewerbungen

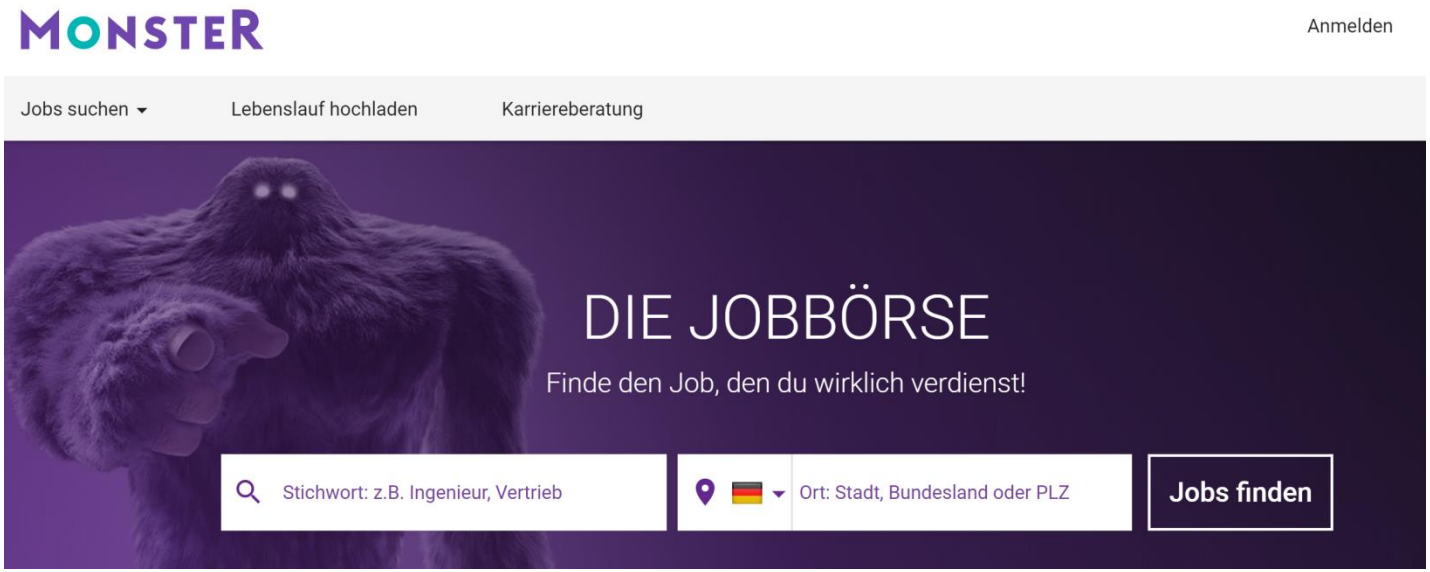
Funktions-präferenzen beachten!

FACTS & FIGURES

ICR
Institute for Competitive Recruiting

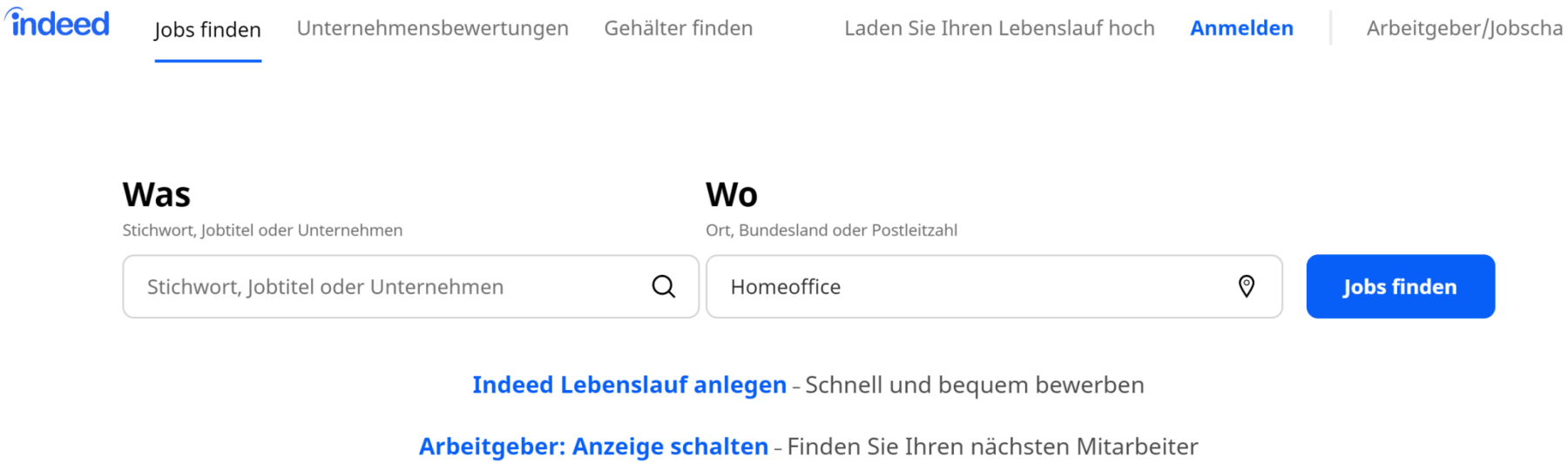
Was sind die besten Jobportale für Bewerbende?

Was sind die besten Jobportale für Absolvent:innen?

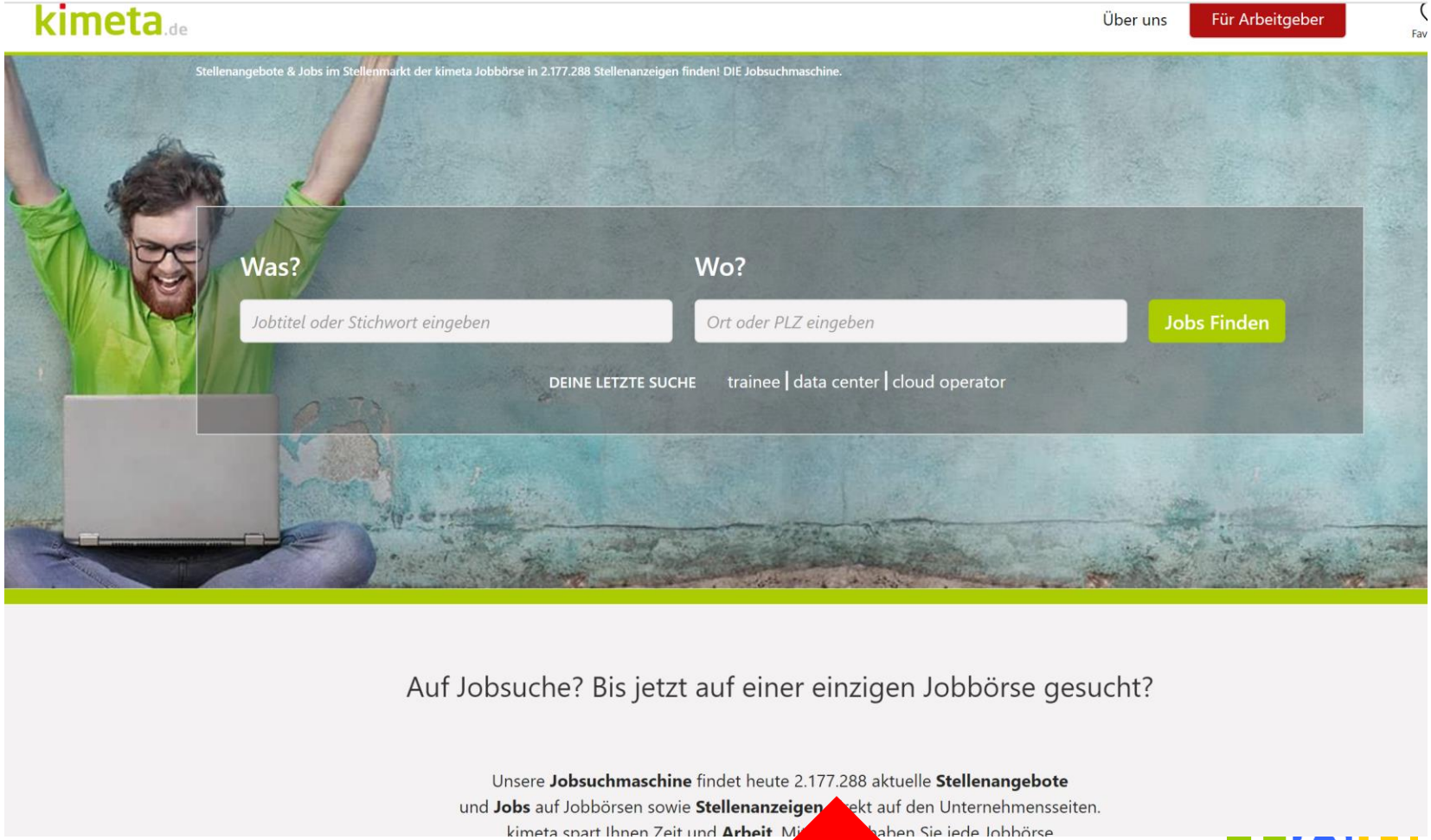


ICR
Institute for Competitive Recruiting

Was sind die besten Jobportale für Absolvent:innen?



Was sind die besten Jobportale für Absolvent:innen?



Was sind die besten Jobportale für Absolvent:innen? Auswahl nach Zielgruppen:

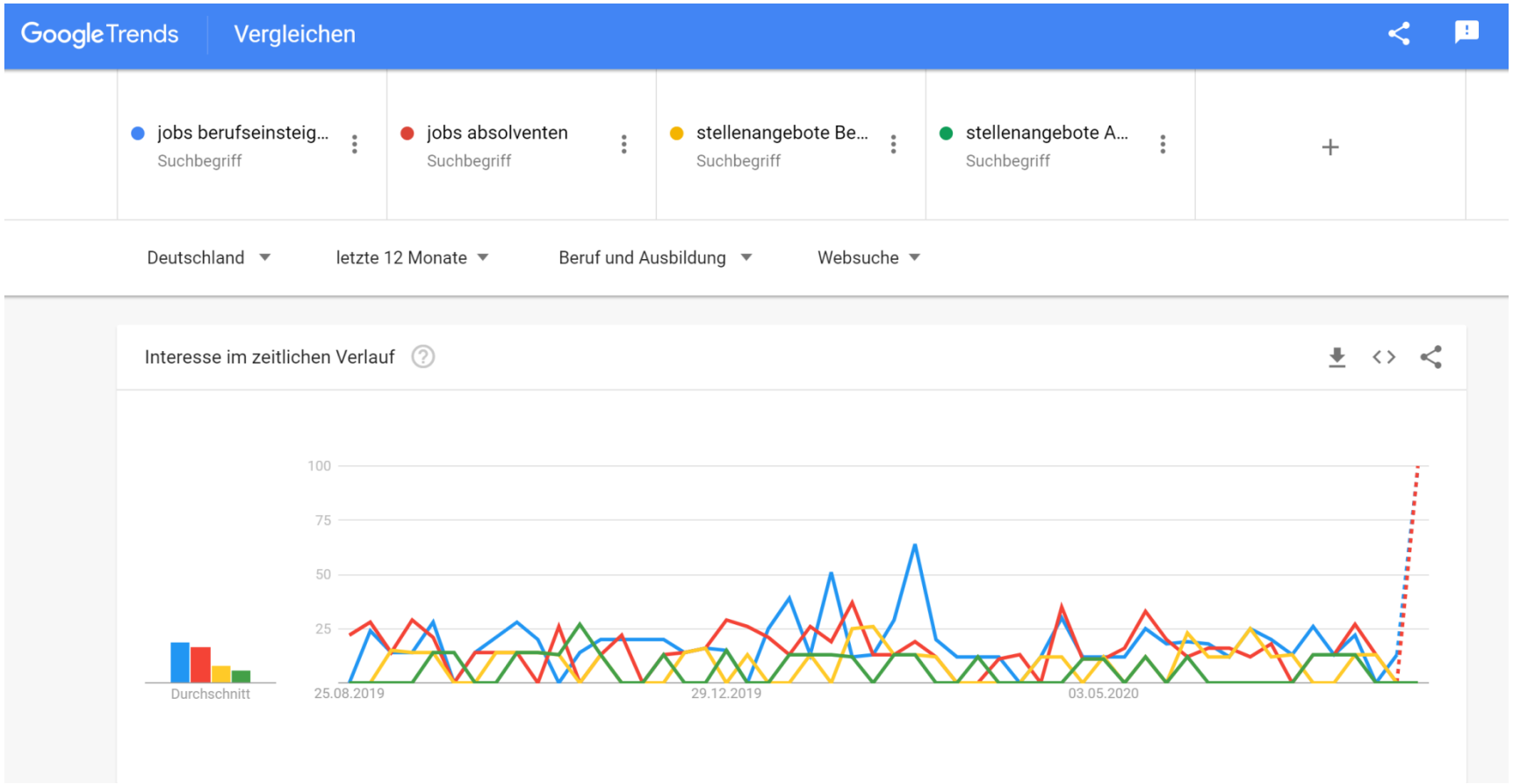
Institute for Competitive Recruiting

FACTS & FIGURES

ICR
Institute for Competitive Recruiting

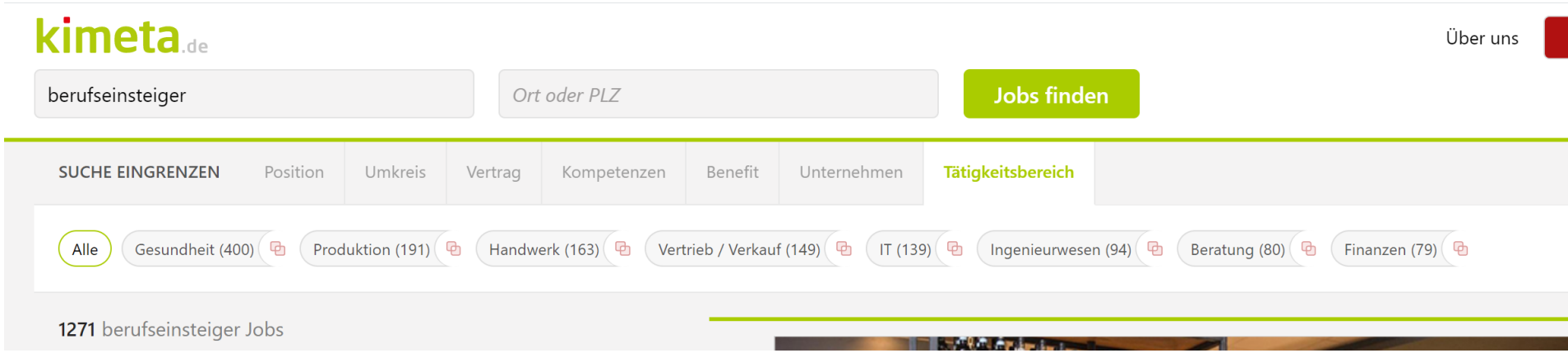
Tipps für die Jobsuche für Absolvent:innen

Wie suchen Absolvent:innen?

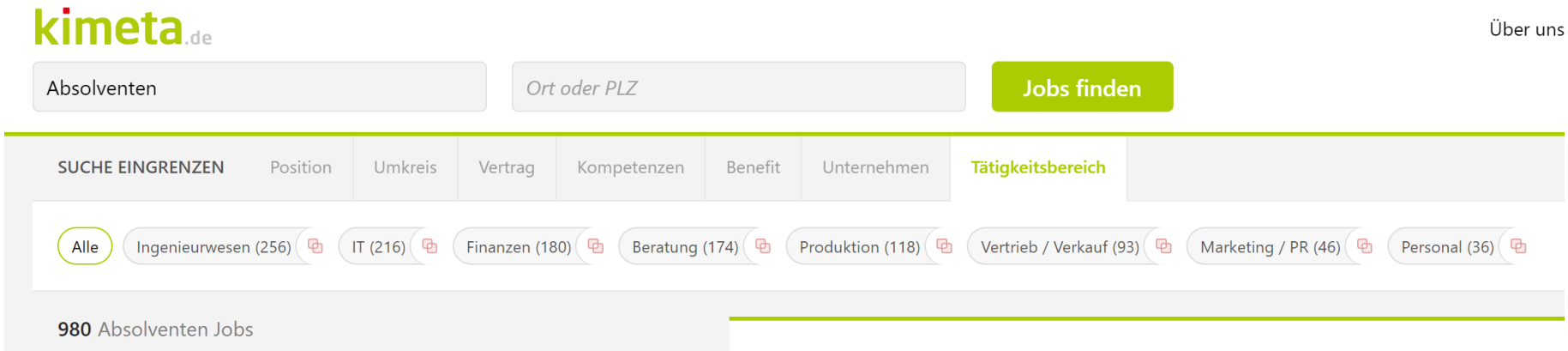


Institute for Competitive Recruiting

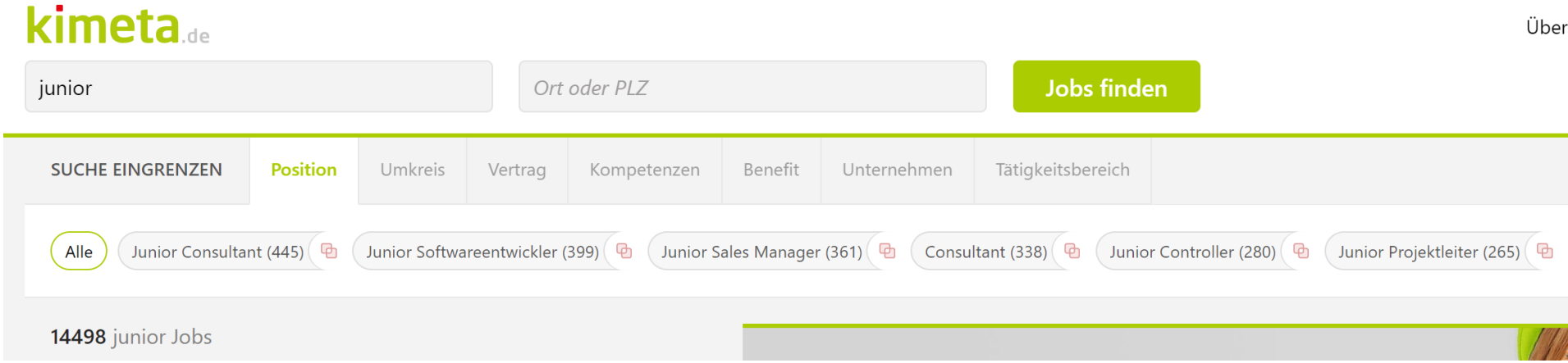
Was finden Absolvent:innen, wenn sie so suchen?



Was finden Absolvent:innen, wenn sie so suchen?



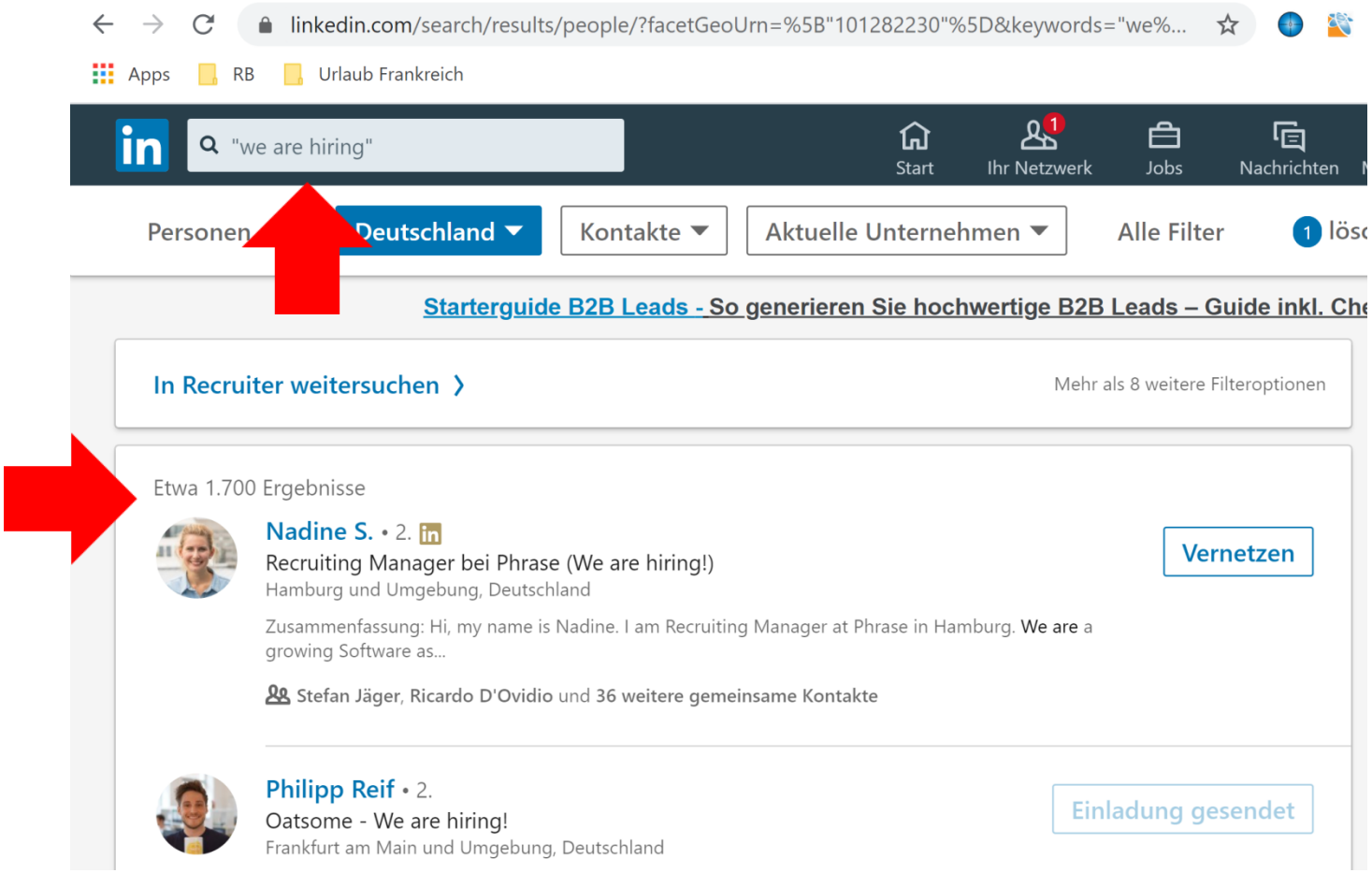
Wie sollten sie auch suchen?



14 x so viele offene Stellen !

Institute for Competitive Recruiting

Special Tipp Linkedin in Zeiten von Corona



Institute for Competitive Recruiting

Special Tipp Linkedin in Zeiten von Corona

Foto: PeopleImages/Getty

Diese Unternehmen stellen derzeit ein

Veröffentlicht am 30. Juni 2020

Ben Hartlmaier
Redakteur bei LinkedIn News DACH

25 Artikel + Folgen

In der Coronakrise haben zahlreiche Firmen einen Einstellungsstopp verhängt, was die Lage auf dem Arbeitsmarkt verschärft. Doch es gibt nach wie vor Unternehmen, die derzeit Mitarbeiter*innen einstellen.

Hier finden Sie eine Liste von Unternehmen mit mindestens 50 offenen Stellen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, jeweils sortiert nach Anzahl der Stellen.

Da sich Stellenausschreibungen schnell ändern können, sind die hier angegebenen Zahlen gerundet und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Für eine detaillierte Aufstellung der ausgeschriebenen Positionen klicken Sie auf den jeweiligen Link in der Liste.

Die Liste wird regelmäßig aktualisiert. *Aktueller Stand: 18. August 2020. Das nächste Update erscheint in der Woche vom 7. September 2020 (KW 37).*

Unternehmen in Deutschland

- Lidl hat derzeit rund 20.850 offene Stellen, vor allem in Verkauf und Logistik.
- Die Rewe Group sucht bundesweit mehr als 9.600 Mitarbeiter*innen.
- Bei Edeka sind etwa 6.900 Stellen in zahlreichen Tätigkeitsfeldern zu besetzen.

Eigene CSND Liste spezielle für Absolvent:innen?

ICR
Institute for Competitive Recruiting

FACTS & FIGURES

ICR
Institute for Competitive Recruiting

Was können Absolvent:innen tun, um bei XING und Linkedin besser gefunden zu werden?

6 Tipps zum Gefundenwerden beim Active Sourcing durch Arbeitgeber

1. Werden Sie Mitglied bei den von Arbeitgebern bevorzugten Sozialen Netzwerken

Arbeitgeber suchen am liebsten bei XING, international orientierte auch bei Linkedin.

Werden Sie dort Mitglied (Basismitgliedschaften sind kostenfrei). Bei XING sind in Deutschland bereits über 15 Mio, bei Linkedin über 10 Mio dabei. Auch Experteer , ein Spezialist für alle, die Positionen mit mehr als 60.000 Euro Gehalt interessant finden, hat schon über 1,5 Mio Mitglieder.

6 Tipps zum Gefundenwerden beim Active Sourcing durch Arbeitgeber

2. Gestalten Sie ihr Profil so, daß Sie leicht gefunden werden

Sie möchten, daß Ihr Profil auch von Personalern gefunden wird? Auch Soziale Netzwerke sind technisch gesehen nur Datenbanken. Versuchen Sie sich vorzustellen, wie jemand Sie suchen könnte und bieten sie etwas zum Finden an.

Sie suchen z.B. einen Job im Vertrieb? Dann nutzen Sie in Ihrem Profil auch andere Begriffe für Vertrieb wie Verkauf oder Sales oder Bezeichnungen wie Junior Key Account. Geben Sie für Ihre Fachkenntnisse auch alle relevanten Abkürzungen an. Mehr ist in diesem Fall einfach besser.

Personaler suchen selber mit jeweils unterschiedlichen Begriffen und Sie wollen ja von möglichst vielen gefunden werden.

6 Tipps zum Gefundenwerden beim Active Sourcing durch Arbeitgeber

3. Gestalten Sie Ihr Profil so ähnlich wie einen Lebenslauf

Personaler freuen sich, wenn die Profile möglichst aussagekräftig sind. Geben Sie nicht nur Ihre jeweiligen beruflichen Stationen (auch Praktika) mit der entsprechenden Dauer an, sondern schreiben Sie auch hinein, was die größten Herausforderungen waren und wie Sie diese bewältigt haben.

6 Tipps zum Gefundenwerden beim Active Sourcing durch Arbeitgeber

4. Sagen Sie, daß Sie einen (neuen) Job suchen

Schreiben Sie in Ihrem Profil (konkret im Feld „Suche“ z.B. in Xing) , daß Sie z.B. eine „neue Herausforderung“ suchen, geben Sie auch noch an, was Sie gerne machen würden. Einige Personaler suchen nach solchen Begriffen und freuen sich über weitere Erläuterungen darüber, was Ihre Vorstellungen sind.

6 Tipps zum Gefundenwerden beim Active Sourcing durch Arbeitgeber

5. Sagen, was Sie verdienen möchten und ob Sie bereit sind umzuziehen

Personaler ärgern sich, wenn sie einen passenden Kandidaten finden, der erst am Ende sagt, daß er oder sie nicht umziehen möchte oder zu viel Geld verlangt. Nutzen Sie die Möglichkeit, in Ihrem Profil bereits anzugeben, wieviel Sie in etwa verdienen möchten und ob Sie bereit sind, den Lebens-/Arbeitsort zu wechseln.

6 Tipps zum Gefundenwerden beim Active Sourcing durch Arbeitgeber

6. Tipps für Fortgeschrittene – das Talentorbit

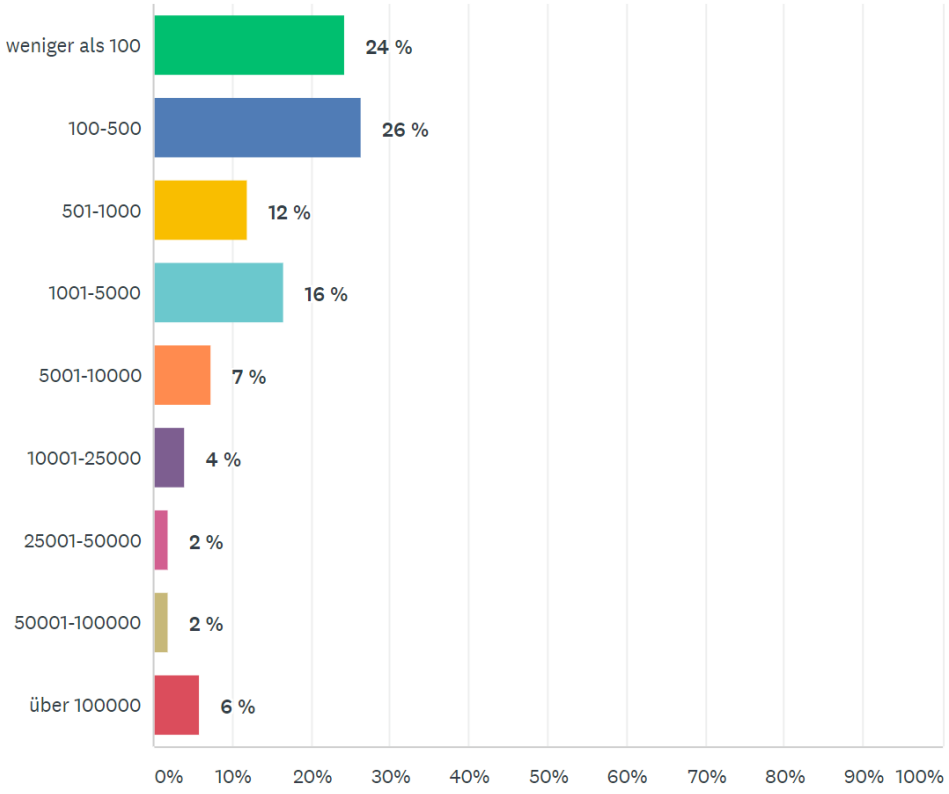
Bauen Sie ein Netzwerk von potentiell interessanten Personen auf, das Ihnen auch in Zukunft als Quelle für einen neuen Job dienen kann. Falls Sie sich mit Social Media schon ein bißchen besser auskennen, dann folgen und/oder vernetzen Sie sich mit fachlich interessanten Personen oder Unternehmen in den Business Netzwerken oder bei Facebook.

Dann sind Sie im „Talentorbit“ der Personaler und werden über Karrieremöglichkeiten und konkrete Jobs auf dem Laufenden gehalten. Falls Sie z.B. bei Xing für Sie interessanten Arbeitgebern folgen, dann können die professionellen Recruiter dies erkennen und Sie bevorzugt anschreiben, da sie wissen, daß Sie bereits Interesse an dem Unternehmen als Arbeitgeber haben.

Infos zur ICR Studie PulseCheck „Recruiting in Zeiten von Corona“

Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

Answered: 152 Skipped: 29



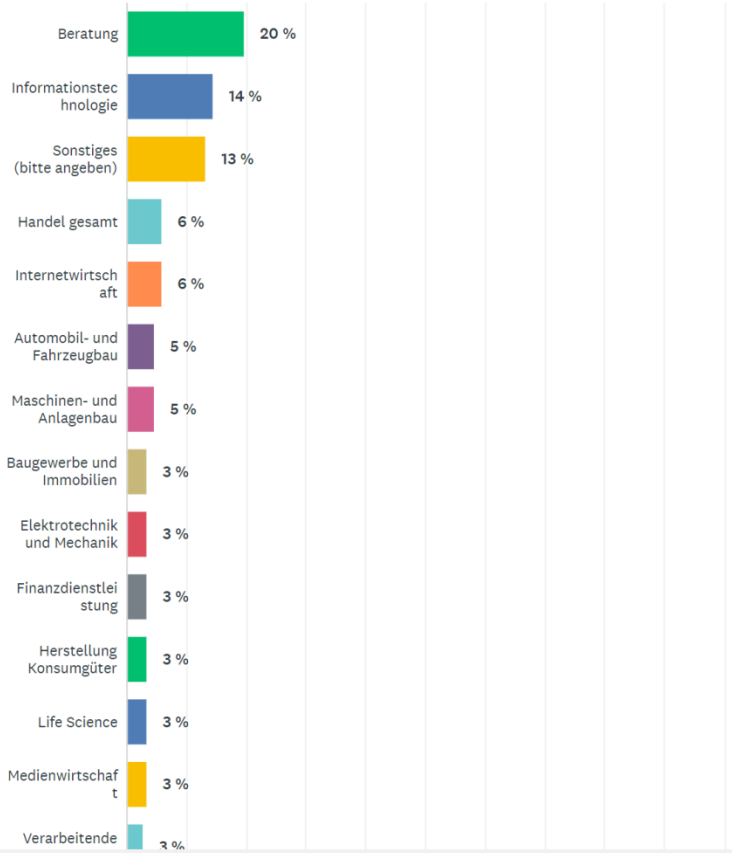
Quelle: ICR PulsCheck August 2020, n=178

Institute for Competitive Recruiting

Infos zur ICR Studie PulseCheck „Recruiting in Zeiten von Corona“

Bitte wählen Sie den Wirtschaftssektor, der am besten auf Ihr Unternehmen paßt.

Answered: 152 Skipped: 29



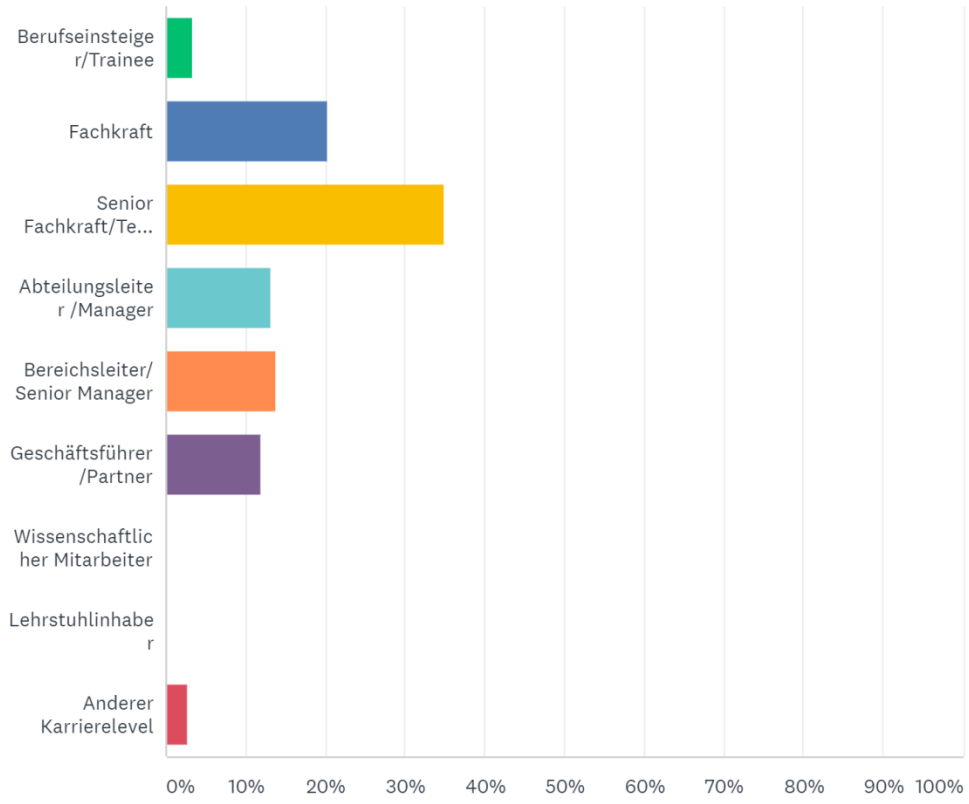
Quelle: ICR PulsCheck August 2020, n=178

Institute for Competitive Recruiting

Infos zur ICR Studie PulseCheck „Recruiting in Zeiten von Corona“

Bitte geben Sie Ihren Karrierelevel an.

Answered: 152 Skipped: 29



Quelle: ICR PulsCheck August 2020, n=178

Institute for Competitive Recruiting

FACTS & FIGURES

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Kontaktmöglichkeit zum Referenten:

Wolfgang Brickwedde
Tel. 01607852859
wb@competitiverecruiting.de
www.competitiverecruiting.de

XING
Linkedin