

# Magazin **>** **Wirtschaft**

Ein Service der IHK für Unternehmen in der Region Stuttgart



## Wachstums- Spritzen für den Mittelstand

Seite 10

**Wann ist  
eine Gutschrift  
eine Gutschrift?**

Seite 21

**Neues Logo?  
Na logisch!**

Seite 22



Foto: Fotolia/Kritiya

## Das Erfolgsrezept

- › Erklären Sie Social-Media-Recruiting zur Chefsache
- › Gestalten Sie Ihre Social-Media-Präsenzen professionell
- › Sie benötigen einen „Recruiter 2.0“
- › Beachten Sie rechtliche Vorschriften
- › Nutzen Sie die aktive Kandidatenansprache
- › Vernetzen Sie Ihre Kanäle crossmedial
- › Steigern Sie Ihre Arbeitgeber-Attraktivität
- › Beobachten Sie Arbeitgeber-Bewertungsportale

# So gewinnen Sie die Generation Y

Soziale Netzwerke werden bei der Personalrekrutierung immer wichtiger

Die „Generation Y“ drängt auf den Arbeitsmarkt. Sie ist die erste Generation, die weitestgehend mit dem Internet und mit mobiler Kommunikation aufgewachsen ist, sich weltweit über soziale Netzwerke austauscht und organisiert. Das führt auch beim Bewerberverhalten zu einer Revolution: Die Übermacht der Arbeitgeber gehört der Vergangenheit an. Unternehmen bewerben sich künftig um attraktive Mitarbeiter.

Je nach Zielgruppe und -richtung nutzen Personalsuchende einschlägige Social-Media-Kanäle wie Xing, LinkedIn, Google+, Facebook, Twitter, Youtube, Kununu, Karriereblogs oder sogar Online-Jobbörsen mit Social-Media-Anbindung.

Das klingt anspruchsvoll und ist es auch. Erklären Sie deshalb Social-Media-Recruiting zur „Chefsache“. Es ist kein Azubi- oder Praktikantenthema, das „nebenher“ gepflegt werden kann. Denn um den Strategieplan festzulegen und die notwendigen personellen, finanziellen und strukturellen Voraussetzungen hausintern zu schaffen, muss Social-Media-Recruiting in der Unternehmensstruktur angemessen aufgehängt sein.

Zu Beginn ist es wichtig zu prüfen, auf welchen Kanälen die „Engpasszielgruppe“ zu Hause ist und mit welchen Themen sich diese beschäftigt. Verzichteten Sie auf unnötigen Social-Media-Aktionismus, nur um auf angesagten Kanälen dabei zu sein!

Bevor Sie loslegen, sollte Ihre Social-Media-Präsenz professionell eingerichtet sein, denn auch im Netz gilt: der erste Eindruck zählt und User entscheiden innerhalb von Sekunden, ob Sie weggeklickt werden. Aber auch juristisch sollte Ihr Auftritt perfekt sein. Angefangen von den rechtlichen Anforderungen (z.B. Impressumspflicht) über grundsätzliche Fragen des Arbeitnehmerdatenschutzes; also wer in welchen sozialen Netzwerken zu welchem Zweck Daten erheben und verwenden darf.

Installieren Sie einen „Recruiter 2.0“! Zwischen dem Personaler alter Prägung und dem heute geforderten „Recruiter 2.0“ liegen Welten! War ersterer eher „verwalter Administrator“, so ist der moderne Recruiter eher „Berater und Verkäufer“. Er



## GEWERBEBAU VITAL

- › Energieoptimiert bis **Passivhaus-Standard**.
- › Schlüsselfertig und nachhaltig aus Holz.
- › Schnelles Bauen zum Festpreis.
- › **Budget-Planer** online unter [www.regnauer-objektbau.de](http://www.regnauer-objektbau.de)



FACHSEMINAR  
Foto: Christian Richters, © Fraunhofer IAQ, UNStudio, ASPLAN  
„Gewerbepbau vital.  
So bauen Unternehmen ihre Zukunft.“  
04. April 2014, Fraunhofer IAQ Stuttgart

**REGNAUER**  
Bauen für den Erfolg.

REGNAUER FERTIGBAU • Pullacher Straße 11 • D-83358 Seebruck/Chiemsee • Tel. +49 86 67 72-236 • Fax +49 86 67 72-265 • mail@regnauer.de

muss eine sehr hohe Vertriebsorientierung mitbringen, hochkommunikative Fähigkeiten besitzen, eine aktive Vorgehensweise mit hoher Lernbereitschaft im Web 2.0 und eine gewinnende Persönlichkeit haben. Die sogenannte „proaktive Kandidatensuche“ oder auch „Active Sourcing“ genannt, ist inzwischen neben das Warten auf Initiativbewerbungen getreten. Active Sourcing ist das gleichzeitige Suchen, Finden und Gewinnen von Talenten, verbunden mit dem Ziel des Netzwerkes. Heutzutage wollen die besten Kandidaten von den Unternehmen gefunden und aktiv angesprochen werden und nicht umgekehrt.

In beruflichen sozialen Netzwerken wie Xing oder LinkedIn sind neben an Karrierechancen interessierten Bewerbern zum Großteil latent suchende Kandidaten unterwegs, die den Talentpool eines Unternehmens signifikant erhöhen können. Solche Leute sollten Sie dort ansprechen und zu einem Dialog animieren. Gerade für Unternehmen, die nicht so bekannt sind, bietet diese Methode die Möglichkeit, sich bei potenziellen Kandidaten vorzustellen. Der Vorteil: Sie sind nur mit deren aktuellem Job im Wettbewerb, nicht mit anderen Arbeitgebern.

Vernetzen Sie Ihre Kanäle crossmedial! Dabei geht es insbesondere darum, die Vielfalt der Kommunikationskanäle in ihrer ganzen Breite und Tiefe zu nutzen und alle Maßnahmen untereinander optimal zu verzahnen. Und das nicht nur im klassischen Bereich, sondern eben auch online und gegebenenfalls im mobilen Internet- und auch nicht nur mit Blick auf eine bestimmte Zielgruppe oder Unternehmensfunktion.

### Ziel ist eine Interaktion mit den Nutzern

Crossmediale Kampagnen verbinden beziehungsweise verzahnen also klassische und nicht-klassische Ansätze miteinander. Ziel ist eine übergreifende Integration und eine Interaktion zwischen den Kanälen, aber eben auch eine kanalübergreifende Interaktion mit dem Nutzer oder dem umworbenen Bewerber.

Gestalten Sie Ihren guten Ruf als Arbeitgeber aktiv mit. Was zeichnet Sie als Arbeitgeber aus? Eine Kantine? Kostenfreie Parkplätze? Flexible Arbeitszeiten? Kinderbetreuung? Zeigen Sie Ihre Vorteile auf und präsentieren Sie sich so als Wunscharbeitgeber! Nutzen Sie wirksame Bilder und authenti-

sche Videos, um Ihr Unternehmen anschaulich darzustellen und um Interessenten umfassend zu informieren.

Reputation hat sich über die letzten Jahre zu einer harten Währung im Internet gemauert. Der gute Ruf, insbesondere als potenzieller Arbeitgeber, hat heute einen signifikanten Einfluss auf die Qualität und Quantität der eingehenden Bewerbungen. Unabhängige Online-Arbeitgeberbewertungsportale agieren dabei als Filter und begünstigen oder konterkarieren die Bemühungen im Kampf um Talente. Setzen Sie sich also mit den einschlägigen Arbeitgeberportalen aktiv auseinander und überlassen Sie nichts dem Zufall.

Mit einem guten Ruf als attraktiver Arbeitgeber und erhöhter Sichtbarkeit im Netz können Sie Dauer und Kosten für die Rekrutierung passender Kandidaten senken. ◀



**Ralph Dannhäuser**

On-Connect Ralph  
Dannhäuser e.K.,  
Filderstadt. [www.  
erfolgreich-netzwerken.de](http://www.erfolgreich-netzwerken.de)

Jetzt persönlich beraten lassen

Kostenlos anrufen: 0800 11 33 55 2  
(Mo–Fr 8–20 Uhr) oder anfordern auf  
[barclaycard-selbstaendige.de](http://barclaycard-selbstaendige.de)



### Speziell für Selbständige und Freiberufler: Günstiger Ratenkredit so einfach wie für Angestellte

- Flexibel mit kostenlosen Sondertilgungen
- Sofortentscheidung online oder telefonisch mit schneller Auszahlung
- Ohne Sicherheiten, nur ein Einkommensteuerbescheid genügt als Nachweis

