

JobCloud-Tipps

Praxisorientierter Leitfaden für Recruiter

JobCLOUD

► jobs.ch | jobup.ch



Direktansprache



Direktansprache

Wo sind sie denn, die Kandidaten?



Diese Frage beschäftigt immer mehr Recruiter, denn es wird immer schwieriger, Kandidaten zu finden. Eine Rundumlösung gibt es nicht.

Zunehmend setzen Recruiter auf die Direktansprache von Kandidaten – dies in sozialen Netzwerken wie in CV-Datenbanken.

- Wie geht gute Direktansprache?
- Wie finden Unternehmen die richtigen Kandidaten?
- Wie lassen sich potenzielle Kandidaten überzeugen?

So ganz einfach ist es nicht, verlangt die Direktansprache doch eine völlig andere Vorgehensweise im Recruiting als das übliche Post & Pray.

Wir haben Tipps und Tricks aus der Praxis für eine erfolgreiche Direktansprache zusammengestellt.

Ziel der Direktansprache: durch gezielte Identifikation und aktive direkte Ansprache eines potenziellen Kandidaten die am besten geeignete Person für eine vakante Stelle finden



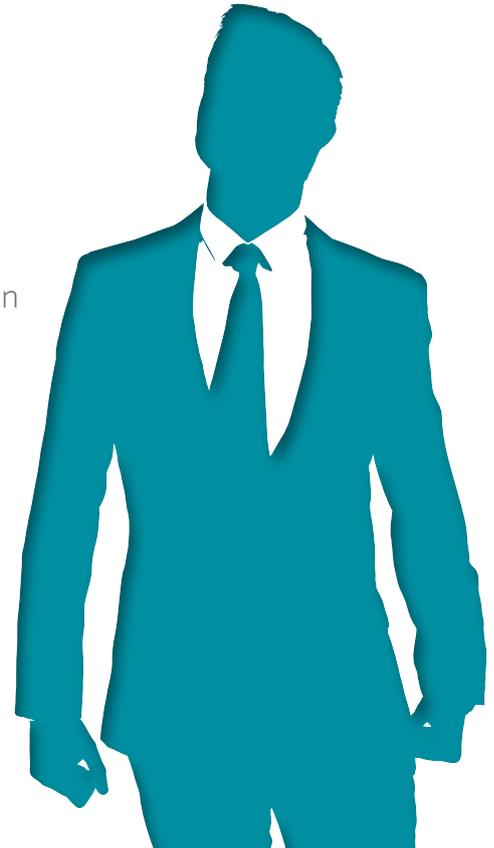
Mut zum Umdenken

**Der Arbeitsmarkt hat sich deutlich gewandelt.
Immer öfter wird um Kandidaten gebuhlt.**

So überrascht es nicht, dass Unternehmen die Suche nach passenden Kandidaten als eine der grössten Herausforderungen empfinden. Dieser Fachkräftemangel betrifft Unternehmen jeder Grösse und in allen Branchen.

Was tun?

Einerseits positionieren sich immer mehr Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber – Stichwort Employer Branding. Andererseits gehen sie neue Wege in der Rekrutierung: **Professionell umgesetzt ist hierbei die Direktansprache eine vielversprechende Option.**





«Ich versuche mich bei der Direktansprache in den Kandidaten hineinzusetzen und mir vorzustellen, welche Informationen für einen Bewerber wichtig und ansprechend sind. Eine Nachricht mit einer individuellen Komponente ist sehr wichtig und macht die Direktansprache erst wertvoll.»

Corinna Kutzner, HR Director bei Coface



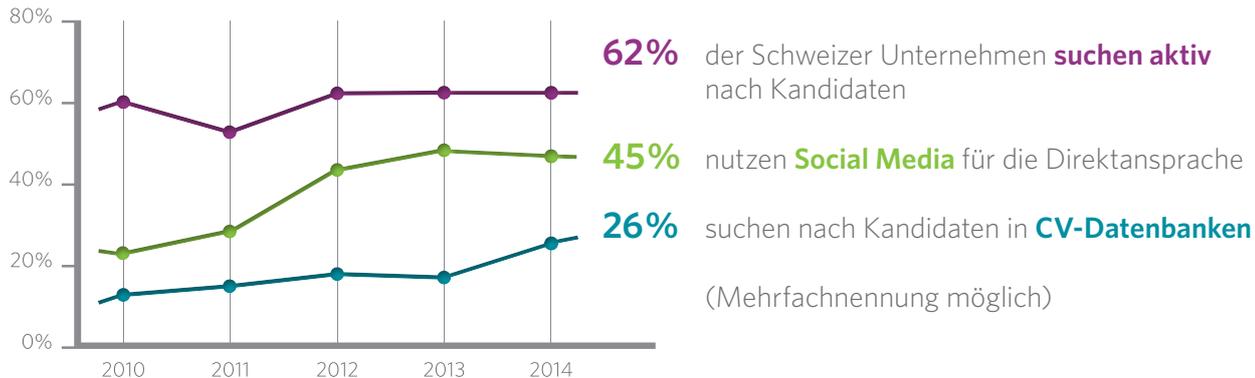
«Wer als Arbeitgeber Erfolg haben will, muss sich insgesamt auf das veränderte Nutzungsverhalten der Bewerber einstellen – mit einer Printanzeige alleine ist es nicht getan.»

Selma Grössl, Recruiting Lead bei Accenture Schweiz/Österreich

Neue Möglichkeiten dank technologischer Entwicklung

Dank der rasanten technologischen Entwicklung stehen Unternehmen heute diverse Kanäle zum Kandidaten offen. Diese werden vermehrt für die Direktansprache genutzt:

- Jobportale
- Karrierewebsites
- Soziale und Business-Netzwerke
- CV-Datenbanken



Direktansprache in der Schweiz



Bereits **26%** der Unternehmen in der Deutschschweiz nutzen heute CV-Datenbanken als zusätzliches Rekrutierungsinstrument – und es werden immer mehr.



Bei **14%** der offenen Stellen gehen Unternehmen aktiv und gezielt auf Kandidaten zu.

Wen erreichen Recruiter mit Direktansprache?

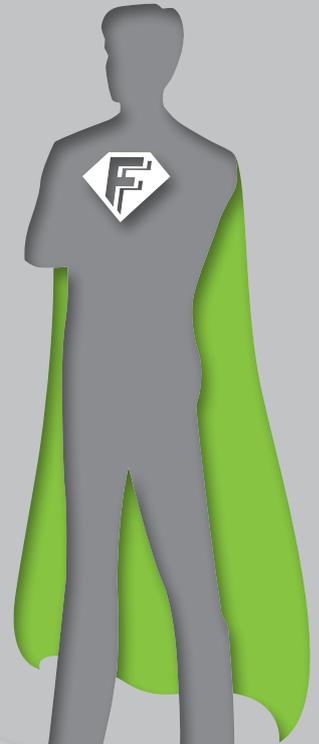
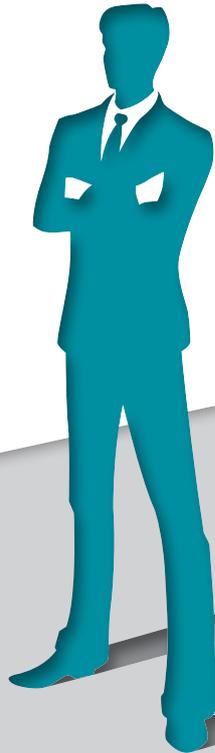
Direktansprache von Fach- und Führungskräften

Die Direktansprache ...

... erweitert den Kandidaten-Pool: Recruiter erreichen wechselwillige Kandidaten, die noch nicht offiziell auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind.

... ist besonders geeignet bei der Suche nach Fach- und Führungsprofilen: Bei gefragten Profilen hat sich das Verhältnis von Angebot und Nachfrage verschoben.

*Gefragte Profile
«müssen» sich nicht
mehr bewerben,
sondern können aus
mehreren Angeboten
wählen.*



Direktansprache – was bringt sie wirklich?



Zielgerichtete Ansprache

Die Direktansprache richtet sich an weniger, dafür passendere Kandidaten und ist damit gezielter (geringerer Streuverlust als bei Insertion). Stellen können so rascher und günstiger besetzt werden.



Individuelle Ansprache

Dank der individuellen Ansprache ist die Direktansprache für jede Zielgruppe geeignet.



Erweiterung des Kandidaten-Pools

Mit der Direktansprache lassen sich Kandidaten erreichen, die offiziell nicht auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind.

Langfristige Beziehungen mit Kandidaten

Die Direktansprache ist ein Dialog auf Augenhöhe. Häufig entstehen längerfristige Beziehungen mit Kandidaten.



Employer Branding für Unternehmen

Eine sympathische Direktansprache leistet einen wichtigen Beitrag an das Employer Branding des Unternehmens.

Checkliste für eine erfolgreiche Direktansprache



Kandidat und Position kennen

Eine erfolgreiche Direktansprache steht und fällt mit der Vorbereitung. Vor der Kontaktaufnahme sollte so viel wie möglich über den Wunsch-kandidaten und die offene Position in Erfahrung gebracht werden.



Beziehungen pflegen

Manche Kandidaten zeigen zwar kein Interesse am Stellenangebot, passen aber sehr gut zum Unternehmen. Mit solchen Kandidaten lohnt sich Beziehungspflege – vielleicht lässt sich der Kandidat später für eine andere Position gewinnen.



Offen für Kritik sein

Besonders Branchenspezialisten sind in der Regel sehr gut über die jeweiligen Unternehmen und deren Stärken und Schwächen informiert. Rechnen Sie daher auch mit kritischen Fragen.



Zurückhaltung üben

Meist ist der Erstkontakt in schriftlicher Form zu empfehlen. Eine unmittelbare Konfrontation per Telefon, vor allem im Büro, ist vielen Kandidaten unangenehm.



Diskretion wahren

Diskretion hat bei der Direktansprache immer oberste Priorität und schützt alle Parteien vor Unannehmlichkeiten.



Kontakt auf Augenhöhe herstellen

Der Kandidat soll merken, dass seine Anliegen ernst genommen werden. Fachkräfte haben häufig ganz konkrete Ansprüche an einen künftigen Arbeitgeber und genaue Vorstellungen, in welcher Art von Unternehmenskultur sie tätig sein möchten.



Taten statt Worte

Zeigt ein Kandidat Interesse, gilt es, die Gespräche verbindlicher zu gestalten. Die nächsten Schritte sind zeitnah festzulegen.



Authentisch und transparent kommunizieren

Die Rahmenbedingungen der offenen Stelle sind korrekt und transparent zu kommunizieren. Hochstapler verlieren rasch an Glaubwürdigkeit.

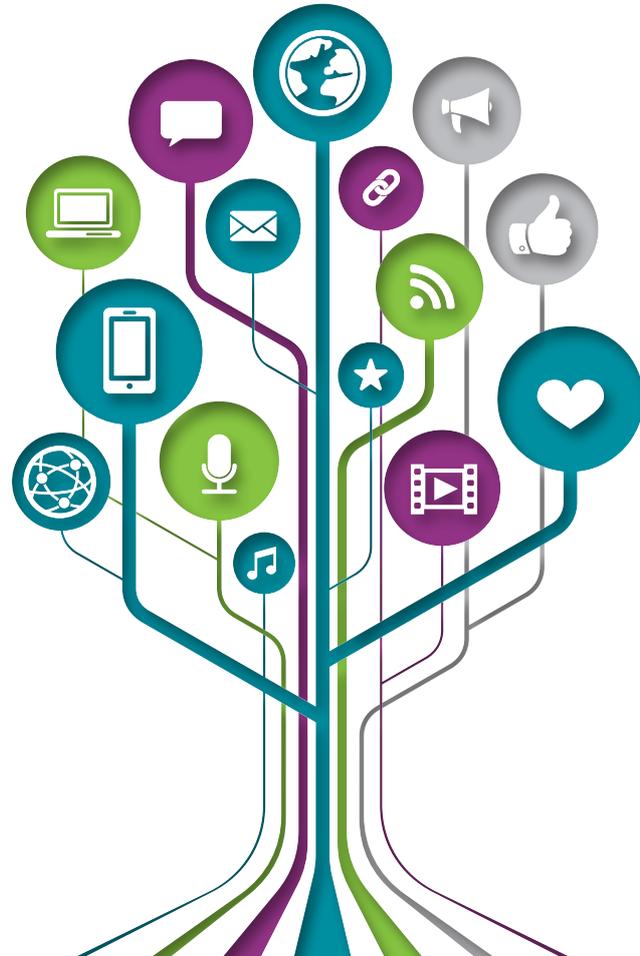


Instrumente der Direktansprache

Jeder Mensch hinterlässt digitale Spuren, so auch potenzielle Kandidaten.

Besonders über Google, Business-Netzwerke wie XING und LinkedIn und CV-Datenbanken erhalten Recruiter wertvolle Hinweise auf Kandidaten.

Darüber hinaus sind zahlreiche Blogs, Foren und Communities interessant für die Direktansprache – letztlich alle Plattformen, auf denen sich die gesuchten Kandidaten aufhalten.



Alle sind online. Aber wo sind die potenziellen Kandidaten?

Klassische Jobbörsen



Die zwei grössten Jobbörsen der Schweiz gehören zur JobCloud AG: **jobs.ch** für die Deutschschweiz und **jobup.ch** für die Romandie.

Beide Jobbörsen punkten mit der grössten Anzahl Inserate, weshalb sie bei den Stellensuchenden zu den beliebtesten ihrer Region gehören.

Daneben gibt es spezialisierte Jobbörsen, z. B. jene für Fach- und Führungskräfte wie **Topjobs** oder **Alpha**.

Netzwerke für Geschäftskontakte



XING ist das führende Netzwerk in der deutschsprachigen Schweiz mit über 650 000 Mitgliedern (DACH: 8 Mio.).

LinkedIn ist vor allem für international ausgerichtete Firmen spannend, um die 600 000 Mitglieder in der Schweiz (DACH: 6 Mio.) anzusprechen.

Beide Plattformen bieten Recruitinglösungen an und gelten als unverzichtbar für die professionelle Direktansprache.

Wie funktioniert Direktansprache? Plattformen

CV-Datenbanken für Direktansprache

CVcloud **jobup.ch**

Die **CVcloud** ist eine CV-Datenbank der JobCloud AG mit rund 53 000 Profilen, grösstenteils aus der Deutschschweiz. Die zielgerichtete Kandidatensuche verspricht aktuelle Profile, da Mitglieder nach drei Monaten Inaktivität entfernt werden.

Das Pendant aus der Westschweiz stammt ebenso aus dem Haus JobCloud AG: **CV-Database** von Jobup. Diese Datenbank enthält 190 000 Profile mehrheitlich aus der Westschweiz und aus dem französischen Nachbarland (maximal 6 Monate alt).

Beide CV-Datenbanken haben den grossen Vorteil einer sehr hohen Antwortquote, da sich vor allem wechselwillige Stellensuchende dort registrieren.

experteer

Experteer ist ein Recruiting-Netzwerk für Spitzenpositionen ab 120 000 CHF Gehaltsbenchmark in der Schweiz und Europa. Über 5 Millionen Fach- und Führungskräfte bezahlen für die Jobangebote von Recruitern und Headhuntern.

Profil-Suchmaschine

TalentBin

TalentBin by Monster durchforstet verschiedenste Fachcommunities wie GitHub, Stack Overflow, Meetup oder Twitter und spuckt für eine Vakanz passende Profile aus. Diese Profil-Suchmaschine beschränkt sich zurzeit noch auf den IT-Sektor.

Jobangebote via Apps für Facebook-Netzwerk



RECOMY verteilt Stelleninserate an passende Kandidaten via Facebook. Dabei greift RECOMY auf Ambassadors zurück, die das Verteilen der Inserate in ihrem Netzwerk gegen Entlohnung übernehmen.

Silp ist eine Facebook-App, die den Nutzern passende Jobs vorschlägt, basierend auf Facebook-Daten und Empfehlungen von Freunden. Bereits haben sich 700 Millionen Nutzer bei der App registriert. Problematisch ist, dass die berufsrelevanten Informationen von Facebook-Nutzern nicht in dem Masse gepflegt werden, wie dies von Recruitern gewünscht wird.

Sowohl Silp als auch RECOMY erreichen über das Facebook-Netzwerk Personen, die nicht aktiv auf Stellensuche sind.

Recherchearbeit

Wechselwillige Kandidaten ansprechen

Ob Personen bereit sind, ihre Stelle zu wechseln, lässt sich nicht so einfach erkennen.

Trotzdem gibt es Indikatoren:

- Der Arbeitgeber kämpft mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten.
- Der Kandidat hat an einem Projekt mitgewirkt, das nun abgeschlossen ist.
- Der Kandidat hat erfolgreich eine Weiterbildung abgeschlossen.
- Der Kandidat ist seit drei Jahren oder länger in der gleichen Position.

Position und Kandidat kennen

Es ist unerlässlich, sich über die offene Position, Tätigkeiten, Vorgesetzten, Aufstiegschancen etc. zu informieren. Ebenso wichtig ist die aktuelle Situation des Wunschkandidaten.

Nur so können Recruiter für den Kandidaten überzeugende Argumente formulieren.

*Recherche ist unumgänglich,
denn Kandidaten sind nur
so gut, wie sie sich für
die offene Position eignen.*



Bool'sche Suchoperatoren

Die Bool'schen Operatoren können in den meisten Datenbanken eingesetzt werden. Mit ihrer Hilfe kann die Suche verfeinert werden.

AND eingesetzt zwischen zwei Suchbegriffen verbindet die gesuchten Kenntnisse (Fähigkeiten), Titel, Abschluss, Arbeitgeber und Orte. Passiert bei Google automatisch, wenn mehrere Begriffe eingegeben werden.

Beispiel: «php AND java»

OR erweitert die Suchergebnisse: Das Ergebnis enthält einen der beiden synonymen Begriffe oder beide gleichzeitig.

Beispiel: «php OR java»

NOT oder - schliesst eines oder mehrere bestimmte Wörter von der Suche aus.

Beispiel: «Ingenieur OR Engineer NOT Software NOT Informatik» (Google: «Ingenieur OR Engineer - Software - Informatik»)

„“ sucht genau nach den Wörtern zwischen den Anführungszeichen, in der exakten Reihenfolge.

Beispiel: „Key Account Manager“

*** «Trunkierung» oder «Wildcard»** - ein Platzhalter ermöglicht die Erweiterung und Verfeinerung der Suche nach alternativen Schreibweisen am Wortanfang oder -ende. Hilft, wenn die Schreibweise nicht bekannt ist und um mögliche Schreibfehler von Bewerbern zu umgehen.

Beispiel: «Software Ingenieur», um auch weibliche Schreibweisen wie «Ingenieurin» zu finden*

() kombiniert und gruppiert Phrasen für komplexe Suchanfragen. Wird eingesetzt bei genauer Wortsuche oder der Suche nach genauer Wortgruppe.

Beispiel: «Software Ingenieur (JAVA AND SQL)»



«Bei der Direktansprache hebe ich wenn möglich Gemeinsamkeiten zwischen mir und dem Kandidaten hervor (in gleicher Branche tätig usw.). Wichtig ist, dass der Kandidat merkt, dass er mit mir den richtigen Partner hat, der ihm bei der Stellensuche wirklich helfen kann.»

Daniel Fischer, Inhaber und Personalberater von Fischer Personal



«Geheimtipp bei der Direktansprache: Jeden Kandidaten individuell behandeln und dementsprechend anschreiben. Ich beziehe mich zum Beispiel auf eine Station im Lebenslauf.»

Alla Ghinolfi, Recruiting Advisor Skill Services bei PIDAS

Das Geheimnis der hohen Antwortquote: Dos ...



Individuelles Anschreiben

Kandidaten wollen wissen, was Recruiter so toll an ihnen finden. Ganz einfach geht dies, indem eine konkrete Erfahrung aus dem Lebenslauf erwähnt wird. Auf keinen Fall Copy-Paste der E-Mail!



In der Kürze liegt die Würze

Keinen Roman schreiben, sondern sich kurz fassen – das ist wichtig. Manchmal reicht eine Frage im Stil von: «Wollen wir uns für ein unverbindliches Gespräch treffen?» Selbstverständlich sollten sich Recruiter vorstellen, inklusive Firmen-Website, Telefonnummer und E-Mail.



Passende Kandidaten für Position

Individualität ist Trumpf: Direktansprache lohnt sich nur, wenn die Stellenprofile zu den Kandidaten passen.

... and Don'ts



Unpersönliche oder standardisierte Nachrichten verschicken.

Allgemeinplätze und «unkonkretes Blabla»: Zum Punkt kommen spart beiden Seiten Zeit.

Hartnäckigkeit lohnt sich, den Kandidaten zu drängen hingegen nicht. Potenzielle Kandidaten benötigen Bedenkzeit.

Falsche Fakten oder Halbwahrheiten verbreiten, wie beispielsweise die Stelle schönreden. Dies wirkt unglaubwürdig.

Falsche Verbindlichkeiten schaffen.

Negative oder abwertende Äusserungen gegenüber bestehendem Arbeitgeber. Dies wirkt unprofessionell.

Beispiele guter Direktansprache



Personaldienstleister, konkrete Stelle

Sehr geehrter Herr Kandidat

Wir suchen für eine Kundin von uns einen Contact-Center-Agenten mit fließenden Kenntnissen in Deutsch, Französisch und Italienisch.

Es handelt sich nicht um eine klassische Call-Center-Firma, sondern um ein Dienstleistungs-Unternehmen (ca. 200 Mitarbeiter), das eine Call-Center-Abteilung (ca. 20 Mitarbeiter) hat. Dabei ist mir Ihr interessantes Profil aufgefallen.

Hätten Sie grundsätzlich Interesse? Falls ja, dürfen Sie mir gerne Ihre Unterlagen schicken/mailen.

Freundliche Grüsse
Hans Finder

Example AG | www.exampleag.ch | hans.finder@example.ch



Firma mit konkreter Stelle

Guten Tag, Herr Jäcker

Ich finde Ihr Profil sehr interessant und würde gerne mehr über Sie und Ihre Karrierewünsche erfahren. Besonders Ihre Kompetenzen im Bereich Azure und Silverlight erscheinen mir sehr spannend.

Die XY Software Services AG hat ja schon einige Projekte mit Azure realisiert (siehe Website).

Falls ich Ihnen noch mehr Informationen über unser Unternehmen geben darf, melden Sie sich einfach bei mir.

Freundliche Grüsse
Gerold Graber

XY Software | Musterstrasse 50 | 6341 Zug
+41 32 258 65 45 | www.xy-software.com



«Es ist wichtig, den Kandidaten möglichst viele Informationen zu geben – sie wollen sehr schnell eine Stellenbeschreibung sehen. Viele rufen auch an, bevor sie die Kontaktanfrage bestätigen, um mehr zu erfahren. Deshalb füge ich immer meine Kontaktdaten ein.»

Josepha Goetz-Collinet, HR Associate Talent Management & Resourcing Alstom



«Ich gehe bei der Direktansprache gar nicht zu stark ins Detail, das möchte ich erst im anschliessenden Gespräch machen. Bis jetzt funktioniert das sehr gut.»

Ruedi Stirnimann, Leiter Rekrutierung und HR Marketing bei bbv Software Services AG

Paragrafen, Gesetze und Verträge

Bei der Rekrutierung von Kandidaten, die an einen gültigen Arbeitsvertrag gebunden sind, ist Folgendes zu beachten:

- Die gesetzliche Kündigungsfrist muss vom Kandidaten eingehalten werden.
- Es ist untersagt, einen Arbeitnehmer zum Vertragsbruch zu verleiten, da dies eine Verletzung seiner Treuepflicht darstellt.
- Oft verbietet ein arbeitsvertragliches Konkurrenzverbot dem Arbeitnehmer, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinen bisherigen Arbeitgeber bei seiner neuen Stelle zu konkurrenzieren. Dies ist immer von den vielfältigen individuellen Verhältnissen der Arbeitsvertragsparteien abhängig.
- Vom Konkurrenzverbot abgeleitet, formulieren viele grössere Firmen eine Regel, die das Abwerben von Mitarbeitenden bei einem Konkurrenzunternehmen unterbindet. Eine solche Policy ist rechtlich nicht bindend und bezieht sich meist nicht auf CV-Datenbanken (da hier Personen explizit ihre Wechselwilligkeit kommunizieren).

- Business-Netzwerke und CV-Datenbanken erlauben den Nutzern, selber festzulegen, welche Daten an Dritte (z. B. Recruiter) weitergegeben werden dürfen.

Achtung: In der Schweiz handeln viele internationale Plattformen (z. B. XING oder Experteer) nach deutschem bzw. internationalem Recht.



Hinweis

Die rechtliche Situation ist in der Schweiz weniger eindeutig bzw. individueller geregelt als in Deutschland und oft eine Interpretationsfrage.

Für weiterführende Hinweise empfehlen wir individuelle Abklärungen bei einem Juristen.

Notizen

Notizen

Notizen

Quellenverzeichnis

- Trend Report, Prospective Media Services AG, 2014, <http://trendreport.prospective.ch>
- Trend Report, Prospective Media Services AG, 2015, <http://trendreport.prospective.ch>
- Recruiting Trends 2014, Universität Bamberg, Monster, 2014
https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/RecruitingTrends_2014.pdf
- HR Today 5/2015, Wolfgang Brickwedde
- Whitepaper «Direktansprache von Spitzenkräften - Expertenwissen für Entscheider», www.experteer.de
- Recruiting Guide Personalwirtschaft 2014, Westpress, Agentur für Personalmarketing
- www.personalabwerbung.ch/arbeitsrechtliches-abwerbeverbot
- www.blog.jobs.ch, JobCloud AG

JobCloud AG

Carmenstrasse 28, 8032 Zürich
+41 44 254 69 00
info@jobcloud.ch, www.jobcloud.ch