



Social Recruiting 2017

Der aktuelle Stand



Wie einflussreich sind soziale Medien in der Tech-Personalbeschaffung heutzutage?

Wir befragten über 290 Fachleute und 150 Recruiter, um einen detaillierten Überblick darüber zu verschaffen, welche Auswirkungen soziale und professionelle Netzwerke auf das Tech-Recruiting haben.



1. Die Personalbeschaffung verändert sich

Tech-Profis sind gefragt wie nie zuvor! Das hat zur Folge, dass die Ansprüche der Kandidaten steigen und der Einfluss von sozialen Netzwerken größer wird - keine leichte Aufgabe für Personalbeschaffer, da Kandidaten gezielt und individuell angesprochen werden wollen.

Wie viele verschiedene Methoden (E-Mail, Telefon, Social Media) benutzen Sie, um einen potenziellen Kandidaten zu erreichen?



Tech-Profis nutzen soziale Netzwerke intensiv und Recruiter passen sich an.

89% der Personalvermittler benutzen soziale und professionelle Netzwerke für das Recruiting, eine Steigerung um mehr als 23% im Vergleich zum Vorjahr.



2. Warum benutzen Recruiter soziale oder professionelle Netzwerke?

Was lange währt wird endlich gut - Social Recruiting ist eine Langzeitstrategie und nicht für den schnellen Erfolg ausgelegt. Recruiter nutzen soziale Netzwerke, um eine langfristige Beziehungen mit passiv suchenden Kandidaten aufzubauen, welches das Engagement stärkt.

Meistgenannte Gründe, warum Personalvermittler soziale oder berufliche Netzwerke benutzen



Um passive Kandidaten zu finden **29%**



Um sich mit Tech-Profis auszutauschen **9%**



Um Kontakte aufzubauen und zu pflegen **27%**



Um die Skills und die Erfahrung der Kandidaten zu verstehen **17%**



Return on Investment **12%**



Es ist kostengünstig **6%**

Qualität der Tech-Profis, die über Online-Netzwerke gefunden werden

Social Recruiting liefert hochkalibrige Kandidaten.

Im Vorjahr bewerteten 81% der Recruiter die Qualität der Tech-Profis auf Social Media als gut bis exzellent. Dieses Jahr waren es 86%. Social Recruiting wird immer mehr zur Pflichtdisziplin.



Exzellent **15%**



Gut **71%**



Durchschnittlich **14%**



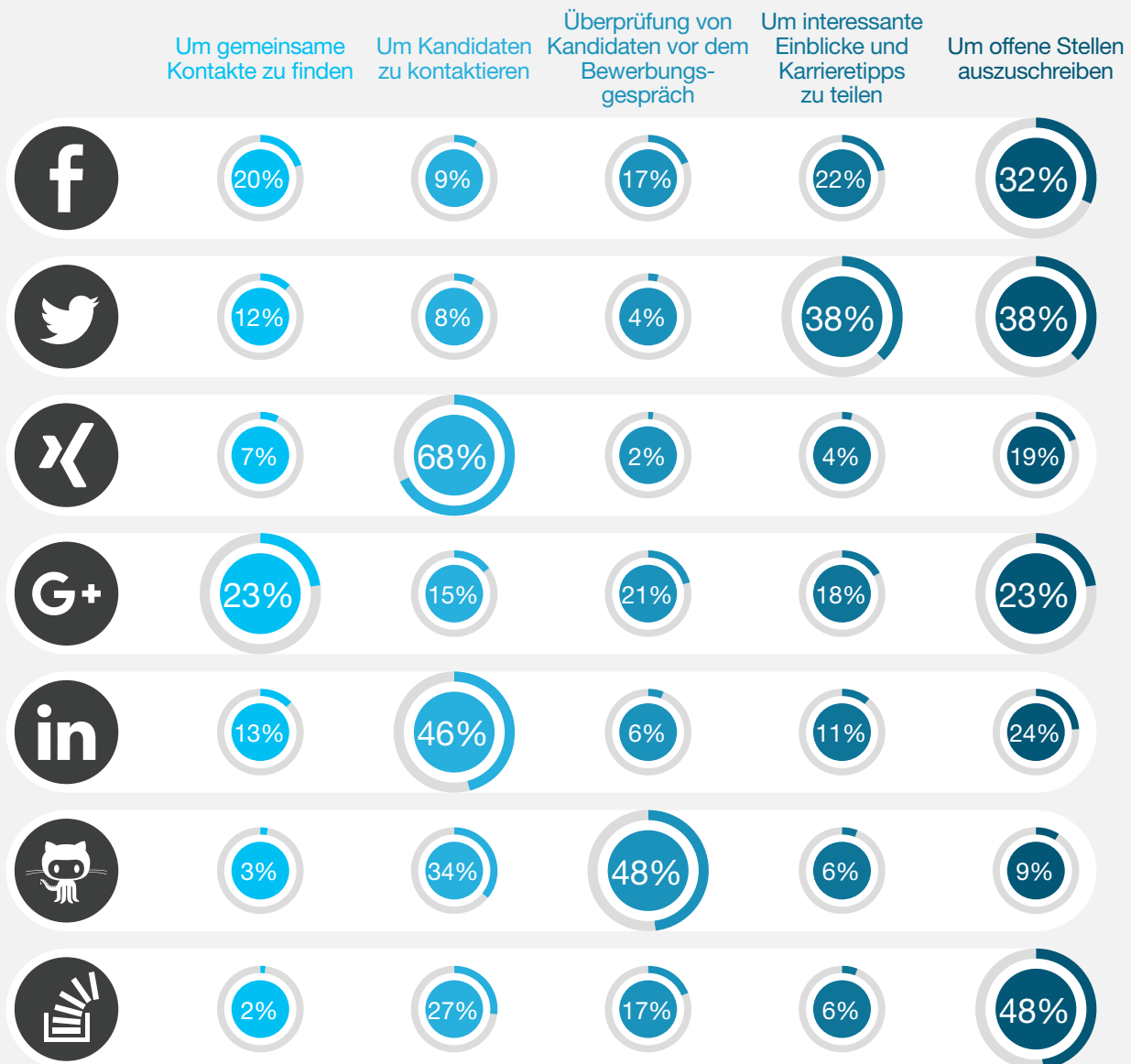
Schlecht **0%**



3. Wie verschiedene Netzwerke genutzt werden

Tech-spezifische Seiten wie Github oder Stack Overflow werden überwiegend verwendet, um Kandidaten zu kontaktieren und Vergleiche zu ziehen. Allgemeinere Webseiten wie Facebook, Twitter und Google+ werden dazu benutzt, interessante Einblicke und Karrieretipps zu teilen und um ausgeschriebene Stellen einem breiten Publikum zugänglich zu machen. Interessanterweise ist der beliebteste Grund für die Verwendung von Xing, Kandidaten zu kontaktieren. 69% der Tech-Profis haben jedoch angegeben, dass sie am liebsten auf E-Mails antworten.

Wie Personalvermittler Online-Netzwerke nutzen





4. So wird der erste Kontakt zum Erfolg

Wir fragten Tech-Profis, was sie dazu bewegt, einem Personalvermittler zu antworten und was sie davon abhält, in Kontakt zu treten.

Die Ergebnisse sprechen für sich – nicht relevante Angebote werden von passiven Kandidaten ignoriert. Interessanter sind dagegen relevante und spannende Angebote, sowie persönliche Ansprachen.

Warum Tech-Profis antworten



Persönliche/maßgeschneiderte
Ansprache **18%**



Der Recruiter versteht
meine Skills **17%**



Das Unternehmen ist
mir bekannt **3%**



Relevantes und
spannendes Angebot **57%**



Gemeinsame Kontakte
3%



Sonstiges
2%

Warum Tech-Profis nicht antworten



Spam
11%



Zu viele Nachrichten
in zu kurzer Zeit **11%**



Jobs nicht relevant
61%



Nachforschungen zum
Arbeitgeber halten mich ab **3%**



Kein Vertrauen in
den Arbeitgeber **10%**



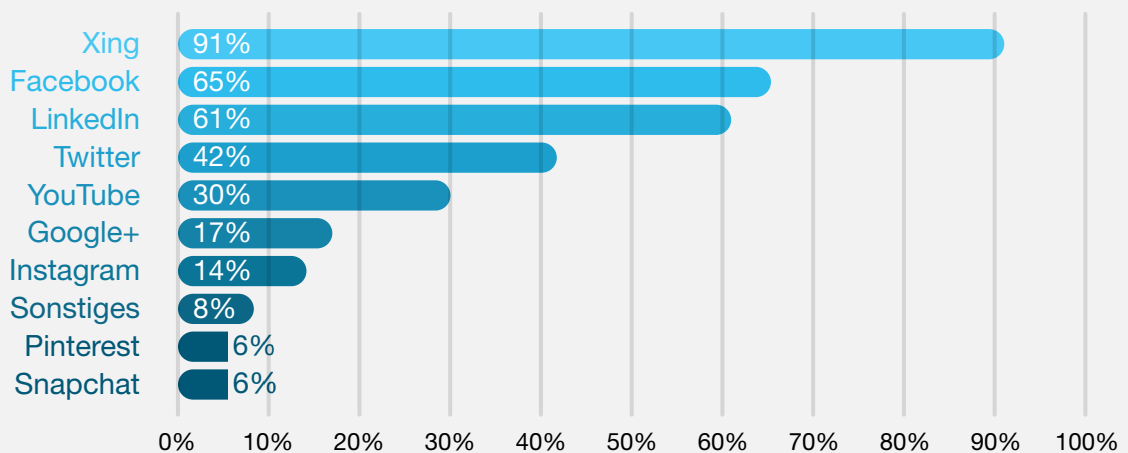
Nicht über den von mir bevorzugten
Weg angesprochen **4%**



5. Wie wichtig ist Ihre Arbeitgebermarke?

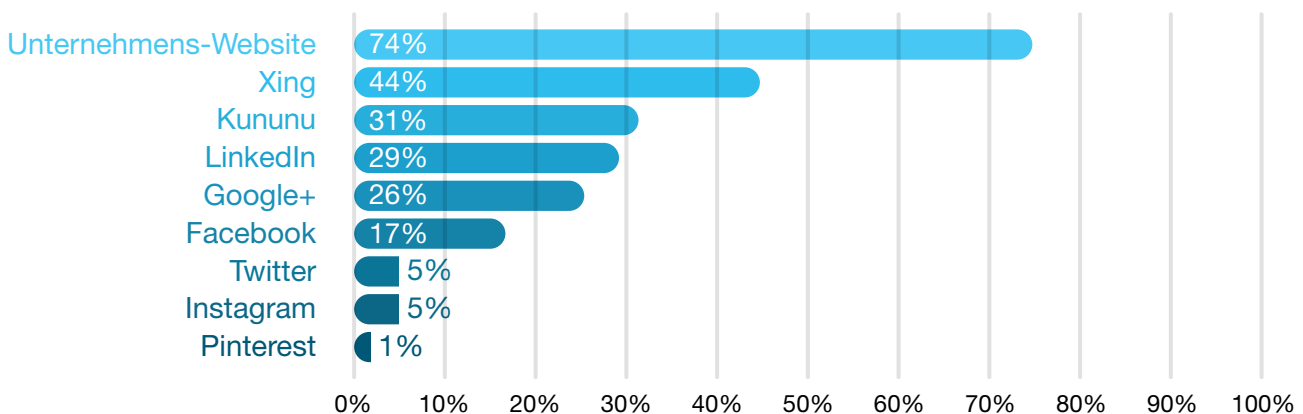
Employer Branding ist heute wichtiger denn je! 89% aller Recruiter nutzen Social Media Profile, um Top-Kandidaten auf sich aufmerksam zu machen – fast 10% mehr als im Vorjahr! Das zahlt sich aus, denn 91% aller Tech-Profis stellen Nachforschungen an, bevor sie sich bewerben. Mehr als 50% der Tech-Profis informieren sich auf Xing und LinkedIn über Unternehmen.

Die beliebtesten Netzwerke für das Recruitment*



*Die Befragten waren in der Lage alle Optionen auswählen

Über diese Wege informieren sich Tech-Profis über Arbeitgeber



91%

der Tech-Profis gaben an, dass diese Nachforschungen ihre Entscheidung, sich zu bewerben, beeinflussen. Investitionen in das Brandimage lohnen sich für Unternehmen! Informationen müssen auf den Punkt gebracht sein, um das Interesse von aktiven Kandidaten zu wecken.



6. Funktioniert es?

Ja – solange Sie die Spielregeln befolgen! 54% der Personalvermittler stellten im Jahr 2016 mehr als 10 Kandidaten durch soziale oder professionelle Netzwerke ein, welches einen sehr effizienten ROI lieferte.

Einstellungen im Jahr 2016 aufgrund von sozialen und professionellen Netzwerken



Keine
1%



1 > 5
36%



5 > 10
19%



10 > 20
18%



20+
17%



Ich weiß es nicht
9%

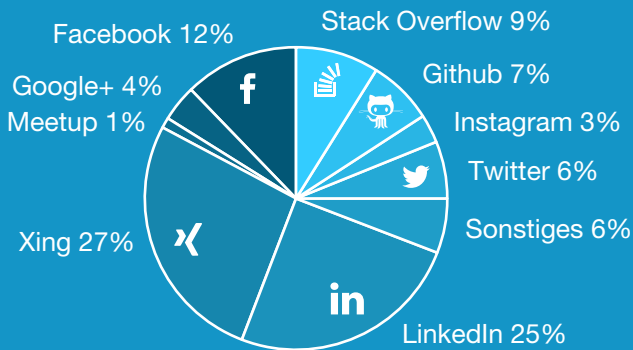
Aus der Perspektive von Tech-Profis

Wir haben mehr als 290 deutsche Tech-Profis befragt, wie Social Recruiting bei ihnen ankommt.

Das Ergebnis ist eindeutig - Social Recruiting ist heutzutage ein Muss, aber die Ansprache muss personalisiert und relevant sein. Finden Sie heraus, was Kandidaten wirklich denken.

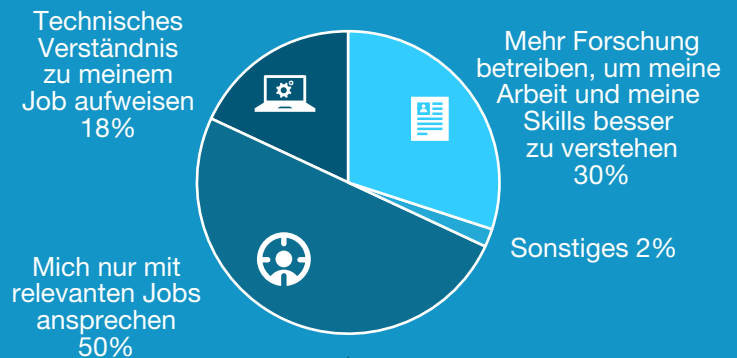


Wo man Tech-Profis findet



75% der Tech-Profis finden, dass Xing und LinkedIn die besten Netzwerke sind, um Jobs zu finden.

Was Recruiter besser machen könnten



70% aller Techies nutzen soziale oder professionelle Netzwerke, um neue Jobs zu finden.

Tech-Profis sind auf mehreren Netzwerken aktiv

Wie viele soziale oder berufliche Profile haben Tech-Profis?



Ein Profil
20%



Zwei Profile
30%



Drei Profile
18%



Vier oder mehr Profile
32%

Wir haben nachgefragt, wie Recruiter ihre Vorgehensweise verbessern können

3 Dinge, die Techies wollen



1
Spannende und relevante Stelle



2
Verständnis der Skills



3
Persönliche Ansprache

3 Dinge, die Techies nicht wollen



1
Irrelevanter Job



2
Zu viele Nachrichten in kurzer Zeit



3
Spam

97% sind offen gegenüber Personalvermittlern oder Unternehmen, die sie über professionelle und/oder soziale Netzwerke mit neuen Stellen ansprechen.



In eigenen Worten

“Bei der Jobsuche benutze ich die klassischen Bereiche wie Xing oder Stepstone.de, wo ich mein Profil und entsprechende Skills hinterlege. Auf Seiten wie Facebook, Twitter und Co. veröffentliche ich meine Daten nicht, aber wenn Firmen auf offene Stellen hinweisen, dann nutze ich es, um mich über die Firma zu informieren. Was ich nicht mag ist, wenn ich von 2 Recruitern derselben Firma kontaktiert werde (...) und wenn man keine Auskunft über den Bewerbungsverlauf erhält.”

Datenverarbeitungskaufmann

“Die Mehrzahl an Stellenangebote erhalte ich via Xing oder LinkedIn. Ich bevorzuge es, per E-Mail kontaktiert zu werden, da ich es nicht mag, wenn mich ein Recruiter ohne Vorwarnung anruft. Des Weiteren würde ich mir wünschen, dass sich Recruiter mehr mit individuellen Teilnehmern befassen und nicht jeden, der eine IT-Bezeichnung im Profil hat, anschreiben.”

Datenbank Administrator

“Ich benutze nur fachliche Foren bei der Jobsuche. Facebook und ähnliche Datensammler ignoriere ich. (...) Bei interessanten Stellenanzeigen schaue ich mir die verfügbaren Daten der Kontaktperson in XING, Google oder kununu an. (...) Die Ansprache sollte persönlich und der Name korrekt geschrieben sein. (...) Höflichkeit, Korrektheit und Zuverlässigkeit sollten zwischen Recruiter und Arbeitsuchenden stets vorhanden sein. ...”

IT Business Analyst

Dice bietet vielfältige Lösungen an, die Ihnen die Suche nach Tech-Talenten über Social Media erleichtern und eine einfache Kontaktaufnahme ermöglichen.



Open Web

Das preisgekrönte Recruiting-Tool sammelt öffentlich zugängliche Daten von 180 professionellen und sozialen Netzwerken und gibt Personalvermittlern Zugang zu Millionen von reichhaltigen, sowie detaillierten Tech-Profilen.

Verstehen Sie mithilfe der intelligenten Suchtechnologie die Interessen, Skills und Hobbies von Tech-Talenten und personalisieren Sie so die Kontaktaufnahme.



Lengo

Lengo ermöglicht personalisierte Anzeigen auf sozialen Netzwerken.

Filtern Sie nach Berufsbezeichnungen, Skills oder Erfahrungen, um Ihren Wunschkandidaten mit Ihrem Employer Branding anzusprechen. Zielgenaues Personalmarketing – machen Sie Ihre Kampagnen so effektiv wie nie zuvor!



#Dice141

Steigern Sie die Resonanz Ihrer Anzeigen mit erweiterbaren Tweets.

Im Vergleich mit normalen Tweets, erhalten die #Dice141 Tweets 2 Mal mehr Sichtbarkeit. Wir erstellen automatisch die für Ihre Tweets am relevantesten und beliebtesten Hashtags, die Ihnen zusätzliche Sichtbarkeit bei Tech-Profis gibt.



Social Recruiting 2017

Der aktuelle Stand