

Handout AV Forum

Social Media Recruiting Strategie und Tools

Dieses Handout bietet eine umfassende Anleitung zur Erstellung einer Social Media Recruiting Strategie, einschließlich einer detaillierten Checkliste, empfohlener Tools und Plattformen, sowie Leitfäden zur Mitarbeiterbindung und zum Einsatz von KI im Recruiting-Prozess. Es richtet sich an diejenigen, die ihre Rekrutierungsprozesse optimieren und modernisieren möchten.

Checkliste zur Erstellung einer Social Media Recruiting Strategie

1

1. Zielgruppenanalyse

- Definieren Sie Ihre Zielgruppe: Altersgruppe, Berufsgruppe, Qualifikationen. - Identifizieren Sie die bevorzugten Social Media Plattformen Ihrer Zielgruppe.

2

2. Plattformwahl

- LinkedIn: Für Fach- und Führungskräfte sowie B2B. - Xing: Für den deutschsprachigen Raum, insbesondere B2B. - Instagram und TikTok: Für junge Talente, Berufseinsteiger und Azubis. - Facebook: Für breitere Zielgruppen und lokale Bewerber.

3

3. Employer Branding

- Erstellen Sie ein authentisches Unternehmensprofil. - Teilen Sie Einblicke in Ihre Unternehmenskultur und Arbeitsumgebung. - Nutzen Sie Mitarbeitergeschichten und Testimonials.

4

4. Content-Strategie

- Entwickeln Sie einen Content-Kalender: Regelmäßige Posts, Stories, Videos. - Nutzen Sie visuelle Inhalte (Bilder, Videos, Infografiken) zur Ansprache. - Interagieren Sie aktiv mit Ihrer Community (Kommentare, Umfragen).

5

5. Paid Ads

- Setzen Sie gezielte Anzeigenkampagnen ein, um Ihre Reichweite zu erhöhen. - Nutzen Sie Targeting-Optionen für spezifische Berufsgruppen und Qualifikationen. - Testen Sie verschiedene Anzeigentypen (Karussell, Video, Bild).

6

6. Monitoring und Analyse

- Verfolgen Sie die Performance Ihrer Kampagnen (Reichweite, Engagement, Conversions). - Nutzen Sie Analysetools wie LinkedIn Analytics, Facebook Insights. - Optimieren Sie Ihre Strategie basierend auf den Analyseergebnissen.

7

7. Kontinuierliche Verbesserung

- Halten Sie sich über Trends und Änderungen in Social Media auf dem Laufenden. - Passen Sie Ihre Inhalte und Taktiken regelmäßig an. - Fördern Sie das interne Social Media Engagement Ihrer Mitarbeiter

Liste empfohlener Tools und Plattformen für das Recruiting



LinkedIn Talent Solutions

Zur gezielten Ansprache und zum Aufbau von Beziehungen mit Fach- und Führungskräften.



Xing TalentManager

Speziell für den deutschsprachigen Raum, ideal für die Suche nach qualifizierten Kandidaten.



Glassdoor

Zur Pflege des Unternehmensprofils und zur aktiven Reaktion auf Bewertungen.



Kununu

Speziell für den DACH-Raum, um die Arbeitgebermarke zu stärken und Feedback zu nutzen.

- Indeed: Eine der größten Jobbörsen weltweit, ideal zur Veröffentlichung von Stellenanzeigen.
- SmartRecruiters: Eine Recruiting-Software, die den gesamten Bewerbungsprozess abdeckt, von der Stellenausschreibung bis zur Einstellung.
- HireVue: Ein Video-Interview-Tool mit integrierter KI, das Bewerberbewertungen und die Vorauswahl erleichtert.
- Pymetrics: KI-gestützte Plattform zur Beurteilung der kognitiven und emotionalen Eignung von Bewerbern.
- Slack: Zur Kommunikation mit Talentpools und Aufbau von Communities.
- TalentLyft: Eine All-in-One Recruiting-Plattform für kleine und mittelständische Unternehmen.

Leitfaden zur Mitarbeiterbindung: Flexible Arbeitsmodelle und Weiterentwicklung

1. Flexible Arbeitsmodelle

- Homeoffice-Optionen: Ermöglichen Sie regelmäßiges oder vollständiges Arbeiten von Zuhause.
- Gleitzeit: Schaffen Sie flexible Arbeitszeiten, die an individuelle Bedürfnisse angepasst sind.
- Vier-Tage-Woche: Prüfen Sie die Machbarkeit einer reduzierten Arbeitswoche, wie es bei Basecamp erfolgreich praktiziert wird.
- Teilzeitmodelle: Bieten Sie verschiedene Teilzeitoptionen an, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu unterstützen.

2. Individuelle Weiterentwicklung

- Personalisiertes Weiterbildungsangebot: Entwickeln Sie maßgeschneiderte Weiterbildungsprogramme, die auf die Karriereziele und Interessen Ihrer Mitarbeiter abgestimmt sind.
- Mentoring-Programme: Etablieren Sie Mentoring-Programme, bei denen erfahrene Mitarbeiter ihr Wissen an neue Talente weitergeben.
- Karrierepfade und interne Mobilität: Schaffen Sie klare Karrierepfade und fördern Sie die interne Mobilität durch Rotationsprogramme.

3. Gesundheits- und Wellnessangebote

- Betriebliches Gesundheitsmanagement: Implementieren Sie Programme zur physischen und psychischen Gesundheit, einschließlich Sportangebote und psychologische Beratung.
- Work-Life-Balance Initiativen: Fördern Sie Maßnahmen, die eine gesunde Balance zwischen Arbeit und Freizeit ermöglichen, wie z.B. Sabbaticals.

4. Feedback- und Anerkennungskultur

- Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen: Erheben Sie regelmäßig Feedback, um die Zufriedenheit zu messen und gezielt auf Probleme einzugehen.
- Anerkennungsprogramme: Entwickeln Sie Programme zur Anerkennung von Leistungen, z.B. durch Prämien, Auszeichnungen oder öffentliche Anerkennung.

Whitepaper: „Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Recruiting-Prozess“

Inhalt:

1. Einführung in KI im Recruiting
 - Definition von KI und ihre Bedeutung im modernen Recruiting-Prozess.
 - Überblick über die Einsatzmöglichkeiten von KI im Bewerbermanagement.
2. Anwendungsbereiche von KI im Recruiting
 - Bewerbervorauswahl: Automatisierte Analyse von Lebensläufen und Bewerberprofilen.
 - Interviewprozess: Einsatz von KI-gestützten Video-Interviews, die nonverbale Hinweise und Antworten analysieren.
 - Talent Matching: Nutzung von Algorithmen zur passgenauen Zuordnung von Kandidaten zu Stellenanzeigen.
3. Vorteile der KI im Recruiting
 - Effizienzsteigerung: Reduzierung des manuellen Aufwands und Beschleunigung des Bewerbungsprozesses.
 - Bessere Entscheidungstreffung: Datenbasierte Entscheidungen, die Bias reduzieren und objektivere Auswahlkriterien schaffen.
 - Kandidatenbindung: Optimierung der Candidate Experience durch schnelle und präzise Rückmeldungen.
4. Herausforderungen und ethische Überlegungen
 - Datenschutz: Sicherstellung der Einhaltung von Datenschutzbestimmungen.
 - Bias in Algorithmen: Sensibilisierung für mögliche Diskriminierungen durch KI-Algorithmen und Maßnahmen zur Minimierung dieser Risiken.
5. Zukunftsperspektiven und Trends
 - Personalisierung durch KI: Prognosen zur weiteren Entwicklung von KI im Recruiting, z.B. durch stärkere Personalisierung des Bewerbungsprozesses.
 - Integration von KI in HR-Systeme: Trends zur nahtlosen Integration von KI-Tools in bestehende HR-Management-Systeme.
6. Praxisbeispiele
 - Fallstudien von Unternehmen wie Unilever und IBM, die KI erfolgreich in ihrem Recruiting-Prozess einsetzen.
7. Schlussfolgerung
 - Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse und Empfehlungen für den Einsatz von KI im Recruiting.