

REGIONALES RECRUITING

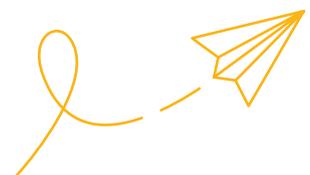
REGCRUITING - AUF DEN PERFEKTEN MIX KOMMT ES AN!



**FACHKRAFT
GESUCHT**

**JOB
ANGEBOT!**

**WE'RE
HIRING**



joblocal.

REGIONALES RECRUITING

REGCRUITING - AUF DEN PERFEKTEN MIX KOMMT ES AN!

WARUM SIE GERADE IN ZEITEN VON REMOTE WORK UND SOCIAL MEDIA RECRUITING BEI IHRER RECRUITING-STRATEGIE UNBEDINGT AUF REGIONALITÄT SETZEN SOLLTEN.

Gemütlich von Zuhause aus oder noch besser - unter Palmen am Strand arbeiten und die Arbeitszeit individuell einteilen - diese Situation war lange ein Traum für viele, die am Computer arbeiten. In den letzten beiden Jahren haben immer mehr Unternehmen ihren Mitarbeiter:innen diese Möglichkeit gegeben und sie dabei unterstützt, Heimarbeitsplätze einzurichten oder ihnen sogar die Freiheit eingeräumt, völlig ortsungebunden zu arbeiten. Die Pandemie hat diese Entwicklung um ein Vielfaches beschleunigt und so ist der

Traum für viele wahr geworden und hat ihren Alltag regelrecht revolutioniert.

Klingt traumhaft? Leider nur für einen geringen Teil der Arbeitnehmer:innen. Zwar gibt es die digitalen Nomaden, die komplett ortsungebunden im "Vanlife" tatsächlich Urlaub und Arbeit aus dem Bus verbinden können und erfolgreich damit sind. Doch zur ganzen Wahrheit gehört, dass nach wie vor derzeit über 85% der Fachkräfte zu ihrem Arbeitsplatz pendeln und nur 15% im Home Office oder Remote arbeiten.

Für die persönliche Anwesenheit der Mitarbeitenden vor Ort sprechen eine Vielzahl an guten Gründen:

UNTERNEHMENSKULTUR & ENERGIEEFFIZIENZ DURCH ANWESENHEIT

Die Mehrheit der Führungskräfte in Bürojobs (70%) gibt an, dass es ihnen nach wie vor wichtig ist, dass ihre Mitarbeitenden zumindest temporär ins Büro kommen, denn einerseits ist ein verwaistes Büro weder attraktiv noch energietechnisch sinnvoll. Den Teamleitern liegt oft der Zusammenhalt im Team besonders am Herzen und ihnen ist die Bedeutung der persönlichen Gespräche bewusst und sie fördern daher den Team Spirit. Sei es der kurze Plausch in der Kaffeeküche, der gegenseitige Besuch am Schreibtisch oder das größte Meeting in den Gemeinschaftsräumen: der persönliche Austausch ist durch Online Meetings nicht zu ersetzen.

Oft sollen sogar Zusatzangebote die Mitarbeiter:innen wieder in zwischenzeitlich fast leer stehenden Büroräume locken: Yoga Sessions in der Mittagspause, Nackenmassagen am Arbeitsplatz, gemeinsames Kochen und Mittagessen, all das sind nicht nur gesundheitsfördernde sondern Team-

bildende Maßnahmen, die Anreize schaffen und Mitarbeiter:innen vom Besuch im Büro überzeugen sollen.



REGIONALES RECRUITING

RECRUITING - AUF DEN PERFEKTEN MIX KOMMT ES AN!

joblocal.

HOME OFFICE NICHT MÖGLICH

Ein weiterer Grund ist die Tatsache, dass bestimmte Tätigkeiten das Arbeiten von Zuhause gar nicht erst zulassen und das Home Office keine Option darstellt. Denn nur ein Bruchteil der Tätigkeiten sind Bürojobs. Im produzierenden



oder verarbeitenden Gewerbe, Einzelhandel, Gastronomie und Tourismus, Gesundheitswesen, Industrie, Bildung und vielen anderen Gewerben ist das Arbeiten vor Ort zwingend erforderlich.

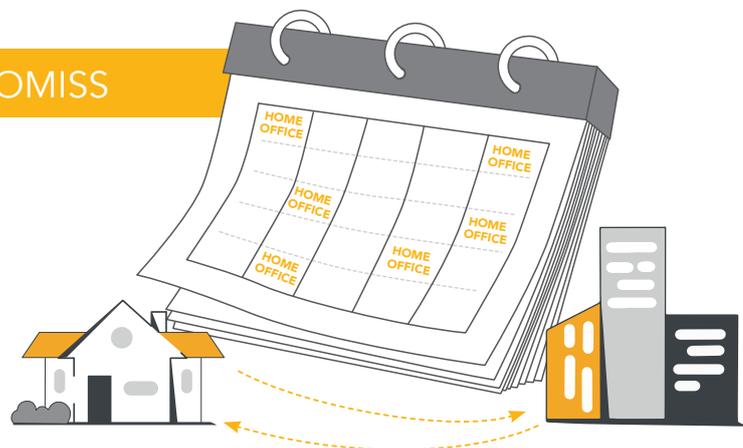
STRIKTE TRENNUNG VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Andere Gründe sind der Wunsch nach einer strikten Trennung von Beruf und Privatleben seitens der Mitarbeitenden oder schlicht die Tatsache, dass es Zuhause nicht die Möglichkeit der Einrichtung eines Arbeitsplatzes gibt. Oft sind die Räumlichkeiten oder die familiäre Situation nicht dafür geeignet, eine entsprechende Arbeitsatmosphäre zu schaf-

fen oder sie möchten schlicht aus persönlichen sozialen Gründen im Büro arbeiten und die Kollegen treffen - diese Mitarbeiter brauchen keine Anreize, ins Büro zu fahren, sie kommen freiwillig und genießen die Sozialkontakte und das Zusammengehörigkeitsgefühl.

HYBRIDES ARBEITEN ALS KOMPROMISS

Bei vielen hat sich auch eine Mischung von Heimarbeit und Arbeit im Büro eingestellt und als praktikabel erwiesen. Wichtig ist den Mitarbeitenden hierbei meist die freie Einteilung der Home Office Tage.



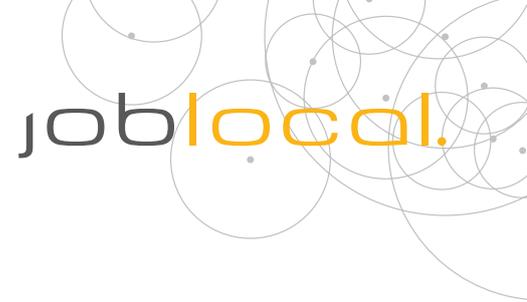
Dies sind nur einige Beispiele, warum es trotz vielfältiger Hybrid- oder Remote Work Lösungen nach wie vor eine wichtige Rolle spielt, dass die Menschen zu ihrem Arbeitsort pendeln. Dass sie dabei nicht bereit sind, große Strecken zurückzulegen, belegen Studien, die besagen, dass Mitarbeiter:innen nicht bereit sind, mehr als 30 km zu pendeln.

Dass der Arbeitgeber also nah am Wohnort liegt, ist einer der Hauptfaktoren für die Wahl des Jobs. Die regionale Bindung der Mitarbeitenden lässt sich zudem auch über emotionale und praktische Faktoren wie Nähe zur Familie,

Wohneigentum, Schule/Kindergarten/KiTa oder auch günstige Verkehrsanbindung, bezahlbaren Wohnraum oder gute medizinische Versorgung erklären. Oft ist es auch das Gefühl der Heimatverbundenheit, durch die Mitgliedschaft in Vereinen oder Ortsverbänden, das Engagement in Ehrenämtern oder schlicht die netten Nachbarn, die den Ausschlag geben, einen bestimmten Job in der Region auszuüben. Erstaunlicherweise nehmen sogar knapp die Hälfte der Arbeitnehmer:innen lieber Abstriche im Job in Kauf, als den Wohnort für einen anderen Job zu wechseln oder weitere Strecken zu pendeln.

REGIONALES RECRUITING

RECRUITING - AUF DEN PERFEKTEN MIX KOMMT ES AN!



NUN STELLT SICH DIE FRAGE:

WIE GEHE ICH ALS RECRUITER:IN DAS THEMA REGIONALES RECRUITING AN?

Recruiter:innen erreichen in der heutigen Zeit gerade einmal 10-15% der Kandidat:innen über die klassische Stellenanzeige. Kann man es sich bei diesen geringen Prozentzahlen überhaupt noch leisten, im Recruiting nur auf eine Region zu setzen und wie funktioniert die regionale Eingrenzung?

Zunächst einmal ist es natürlich essentiell, dass man sich diesen 10-15% der aktiv Suchenden als dauerhaft sichtbar präsentiert und sich als attraktiver Arbeitgeber in der Region darstellt. Hierfür bietet sich die klassische Stellenanzeige in analogen und digitalen Medien oder das sogenannte Multiposting (Veröffentlichung der Stellenanzeige auf unterschiedlichen geeigneten Stellenportalen) an. Idealerweise legt man

sich auf die Region fest, in der man sich als Arbeitgeber zum Einen bekannt machen möchte und zum Anderen der Meinung ist, dass man durchaus die Chance hat, die aktiv Suchenden hier zu erreichen. Für ein perfektes

Kosten-Nutzen-Szenario empfehlen unsere Recruiting-Expert:innen einen Umkreis von maximal 50 Kilometern bei der Schaltung der Anzeigen festzulegen.

Selbstverständlich ist es gerade beim Thema Multiposting manchmal gar nicht möglich, den ausgespielten Suchradius selbst zu steuern und somit die Regionalität einzugrenzen. Um das kostbare Recruiting-Budget nicht unnötig auszugeben, gilt in diesem Fall die Faustregel: Bleiben Sie so regional wie

möglich, aber so generisch wie nötig!



DIE RECRUITING-EXPERT:INNEN VON JOBLocal EMPFEHLEN:



Eine Anzeigen-Flatrate für das gesamte Jahr, die ein Arbeitgeber-Profil beinhaltet, für die dauerhafte Sichtbarkeit als attraktiver Arbeitgeber in der Region. Damit können sich Arbeitgeber all ihre Vakanzen - auch Initiativbewerbungen - dauerhaft veröffentlichen und sind damit für die aktiv Suchenden rund um die Uhr leicht auffindbar. Das Arbeitgeber-Profil stellt die Basis für ihr Employer Branding dar und Sie positionieren sich am Markt und zeigen, welche Benefits Sie als attraktiver Arbeitgeber der Region anbieten können.

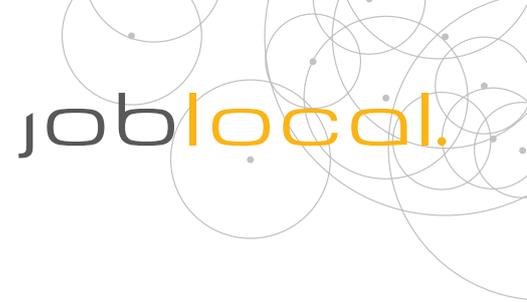


Bei der Vielzahl an Möglichkeiten im Bereich Multiposting fällt es oft schwer, die richtige Kanalauswahl zu treffen. Hier ist es wichtig, sich von Expert:innen beraten zu lassen, um sowohl Kosten als auch Zeit einzusparen und die richtige

Auswahl an Maßnahmen und Kanälen für den perfekten Recruiting-Mix zu finden. Das optimale Preis/Leistungs-Paket ist der Schlüssel für erfolgreiches Recruiting.

REGIONALES RECRUITING

REGCRUITING - AUF DEN PERFEKTEN MIX KOMMT ES AN!



DOCH WIE ERREICHT MAN DIE ANDEREN RUND 80%, DIE NICHT AKTIV AUF DER SUCHE SIND? ERREICHT MAN DIESE ÜBERHAUPT DURCH REGIONALES RECRUITING ÜBERHAUPT? DIE ANTWORT LAUTET: AUF JEDEN FALL!

Denn bis zu 50% der passiven Kandidat:innen lassen sich von einem Jobwechsel überzeugen, wenn sie zum richtigen Zeitpunkt und zielgruppengerecht angesprochen werden. Hier bieten sich vor allem die sozialen Netzwerke als geeignete Medien an, die Kandidat:innen überwiegend in ihrer Freizeit nutzen. Die Nutzerzahlen sind weiterhin steigend und Millionen von Nutzer tummeln sich täglich in den Sozialen Medien. Da erscheint es beinahe schon fahrlässig, als Unternehmen dort nicht präsent zu sein. Der vielleicht größte Vorteil an den Sozialen Medien ist die leichte aktive Ansprache von Talenten in ihrem persönlichen Umfeld. Durch emotionale Ansprache kann das latente Interesse der Kandidat:innen geweckt werden, denn die User geben in ihren Profilen jede Menge Daten preis, anhand derer es möglich ist, Bewerber zu selektieren und zielgenau anzusprechen. Ein weiterer Vorteil ist, dass sich die Ergebnisse von Personalmarketing-Maßnahmen im Social Media Bereich bestens messen und analysieren lassen, wodurch eine laufende Optimierung die Ergebnisse noch verbessern kann.

Geeignete Medien sind vor allem die bekanntesten Job-Netzwerke wie Xing und LinkedIn (vor allem für Bürotätigkeiten). Aber auch Facebook, Instagram und sogar TikTok oder Pinterest können geeignete Plattformen für Stellenausschreibungen sein (vor allem die Generation Z der bis zu 35-Jäh-

rigen eignet sich hierfür). Generell kann hierbei entschieden werden, ob einzelne Jobpostings genügend Reichweite bringen oder ob eine ganze Social Media Kampagne zielführender ist. Egal für welche Form Sie sich entscheiden, Ihnen bleibt immer die Möglichkeit, die Reichweite selbst zu wählen und den Radius der Ausspielung der Anzeige bzw. Kampagne vorzu-

geben. Da im Bereich des Social Media Recruitings meist pro Klick von Kandidat:innen abgerechnet wird (cost per click oder cpc abgekürzt), lohnt es sich doppelt, sich im Voraus Gedanken zu machen, welche Zielgruppe angesprochen werden soll und wie diese Zielgruppe am besten erreicht wird. Ohne ein perfekt aufgesetztes Targeting und die richtig gesetzten Keywords, wird es jedoch schwer, mit Social Media Produkten passende Kandidat:innen zu finden. Es ist daher unbedingt ratsam, auch hierfür ein Expert:innenteam zu Rate zu ziehen, um am Ende nicht unnötig Geld ausgegeben zu haben, sondern auch den gewünschten Output zu generieren.

JOBLOCAL BIETET IM BEREICH SOCIAL MEDIA RECRUITING UNTERSCHIEDLICHE PRODUKTE AN:

Den Social Media Job und die Social Media Kampagne in zwei verschiedenen Ausführungen. Ersteres bietet eine einzelne Stellenausschreibung mit Werbebudget auf Facebook und Instagram, letzteres bietet eine eigens erstellte Zielseite mit individualisiertem Fragebogen, die zielgerichtet über Social Media beworben wird.

Um einzelne Jobpostings zusätzlich zu bewerben, bietet sich unser Extra Boost in Form von Google Ads oder Display an. Mit der passenden Auswahl an Keywords lässt sich die Anzeige zielgruppenspezifisch ausspielen und landet so im Idealfall bei den richtigen Kandidat:innen.

Möchte man die Kandidat:innen eher in einem beruflichen Netzwerk abholen, bietet sich unser Business Networking Paket an. Hier wird ein Job auf Xing und LinkedIn online gestellt und beworben. Dieser wird den Kandidat:innen im Bereich "Jobempfehlungen" der Netzwerke angezeigt. Hat der/die Recruiter:in bei der Publizierung hierbei einen regionalen Umkreis definiert, wird die Anzeige ausschließlich den sich darin befindlichen Kandidat:innen ausgespielt.



REGIONALES RECRUITING

RECRUITING - AUF DEN PERFEKTEN MIX KOMMT ES AN!

joblocal.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil im regionalen Recruiting ist das Active Sourcing. Was früher noch als das Non plus Ultra galt und wovon sich die meisten Recruiter noch gescheut haben, ist heute fast nicht mehr wegzudenken und zur Pflicht einer erfolgreichen Recruiting-Strategie geworden. Active Sourcing ist jedoch sehr zeitintensiv und es steckt viel mehr dahinter als die einfache Kontaktierung potentieller Kandidat:innen. Möchte man damit erfolgreich sein, muss man sich gegenüber seinen Mitbewerber:innen abheben und aus der Masse an Anfragen herausstechen. Dies bedarf einer gründlichen Vorbereitung und viel Kreativität und Fingerspitzengefühl. Zudem sollte man die Kandidat:innen individuell und persönlich angehen. Viele Personalabteilungen können diesen Zeitaufwand nicht mehr selbst bewältigen und beauftragen daher externe Dienstleister. Diese meist sehr hohe Investition kann jedoch für ganz spezielle Stellenanzeigen, die sehr hohe Seniorität erfordern, oder Vakanzen im Executive-Bereich durchaus sinnvoll sein. Active Sourcing auszulagern und viel Geld dafür zu bezahlen, lohnt sich nur, wenn es am Ende auch Erfolg bringt. Hier können Recruiter:innen eine einfache Rechnung aufstellen, die lautet:

Wie viel kostet mich eine unbesetzte, sehr schwer zu besetzende und meist hoch

dotierte Stelle versus wie viel muss ich dem Dienstleister zahlen, um diese Stelle zu besetzen?

Das bereits beim Punkt „Präsenz in der Region durch ein gepflegtes Arbeitgeber-Profil auf regionalen Jobsuche-Plattformen“ erwähnte Thema des Employer Branding ist nicht ohne Grund in letzter Zeit immer mehr in aller Munde. Wichtig ist es dabei, einen optimalen Online / Offline Mix zu finden. Möglichkeiten, die Offline umgesetzt werden können, wären beispielsweise Besuche bei regionalen Veranstaltungen (z.B. Ausbildungsmessen inkl. Streuartikel, Tage der offenen Tür, Universitätsbesuche), Verkehrsmittelwerbung, das Schalten von Kino-/Fernseh- oder Radiowerbung, Versand von Werbebroschüren, Werbegeschenke oder Postkarten-Werbung, Plakat- und Bandenwerbung, Anzeigen, redaktionelle Berichte, Guerilla-Marketing-Aktionen in Innenstädten, Postwurfsendungen oder Türhänger - den Werbemöglichkeiten sind kaum Grenzen gesetzt. Möglichkeiten für eine Online-Platzierung können z.B. Banner- oder Displaywerbungen auf anderen Websites oder Webshops, Suchmaschinenmarketing, E-Mail-Marketing, Social Media Marketing, Programmatic Advertising (automatisierte, digitale Ausspielung von Display-Werbung, Videos und Native Ads auf Premium-Internetseiten) oder Affiliate Marketing (internetbasierter Vertrieb über Partner mit Provision) sein.



JOBLOCAL BIETET IN DIESEM BEREICH EBENFALLS UNTERSCHIEDLICHE WERBEMÖGLICHKEITEN AN.

Hierzu zählen beispielsweise unsere reichweitenstarken Out of Home Kampagnen mit Logo-Platzierungen auf öffentlichen Verkehrsmitteln (z.B. Bus, Straßen- und U-Bahn) sowie Banner- und Logo-Werbung, welche auf unseren regionalen Jobportalen eingebunden werden.

Das Thema Regionalität im Recruiting ist gerade auch in Zeiten von digitalen Lösungen auf dem Arbeitsmarkt weiterhin wichtig und aufgrund von unterschiedlichsten Faktoren ausschlaggebend für die Jobsuche der Bewerber:innen. Unser

Team an Recruiting-Expert:innen prognostiziert dem Thema weiterhin eine sehr hohe Relevanz und berät Sie gerne näher zu diesem und anderen Recruiting-Themen.

Mehr spannende Beiträge finden Sie auf unserer Website: www.joblocal.de.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch – bis dahin: *Happy Recruiting!*

Quellen:

<https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2017/heft/7/beitrag/arbeiten-40-folgen-der-digitalisierung-fuer-die-arbeitswelt.html>

https://www.haufe.de/personal/hr-management/regionales-recruiting/regionales-recruiting-heimat-geht-vor-bei-der-stellensuche_80_488912.html

IHR RECRUITING-EXPERTE

unterstützt Sie gern rund um HR-Themen.
Melden Sie sich – wir freuen uns auf Sie!

JOBLOCAL GMBH

Rosenheimer Straße 64a
83059 Kolbermoor

KONTAKT

+49 8031 39 10 95 1
service@joblocal.de

NEWS

