

Mit authentischem und starkem Employer Branding Profil überzeugen.



Kunde: Iventa Group Holding GmbH
Branche: Personaldienstleistungen
Mitarbeiter: 55
www.iventaeu
www.xing.com/companies/Iventa
www.kununu.com/IVENTA

Anforderungen:

Aufbau eines erfolgreichen Personalvermittlungsunternehmens mit hoher Kompetenz, Reputation und Vermittlungsquote.

Verwendete Produkte:

- Employer Branding Profil
- XING Talentmanager
- XING Stellenanzeigen
- Xing Share Button

Nutzen:

- Höhere Effizienz
- Direktes Erreichen der Zielgruppe
- Bessere Bewerberqualität
- Hohe Reputation und ausgezeichnete Außendarstellung
- Multiplikatoreffekt durch aktives Netzwerk

Kundenkontakt:

Iventa
Silke Kurtz
Seidengasse 9-11
1070 Wien, Österreich

In Österreich gehört Iventa zu den führenden Consulting-Unternehmen im Human-Resources-Bereich. 'Iventa ist der Weg zu den richtigen Menschen für Unternehmen unterschiedlichster Branchen', so die Eigendarstellung. Für seinen Erfolg setzt der Personaldienstleister auf neue und innovative Lösungen wie XING - für seine Kunden und für seinen eigenen Bedarf.

Ausgangssituation: Angespannter Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt bleibt angespannt. „Auf der einen Seite haben wir hohe Arbeitslosenzahlen und auf der anderen Seite einen Mangel an hoch qualifizierten Arbeitnehmern. Und diese Schere wird weiter aufgehen“, beschreibt Silke Kurtz, Manager Employer Branding und Social-Media-Expertin bei der Iventa Personalanzeigen GmbH, die aktuelle Situation in Österreich. Gesucht wird branchenübergreifend. Vor besonderen Herausforderungen stehen österreichische Recruiter, wenn sie Ärzte, medizintechnisches Personal und Mitarbeiter für den technischen Bereich suchen - hier „fehlt es vom Lehrling bis hin zum technischen Geschäftsführer“, so Kurtz.

Iventa unterstützt Unternehmen bei der Suche nach den passenden Kandidaten. Dabei nutzen die Mitarbeiter einen Mix aus aktiven und passiven Recruiting-Methoden. In Österreich gibt es eine bewährte klassische Jobbörse. Doch über die lassen sich nicht immer passende Bewerber für offene Stellen finden. Deshalb wird es für Unternehmen zunehmend wichtiger, sich umzuorientieren und über andere Kanäle zu suchen. Hier kommt auch XING zum Tragen. „Es gibt eine große Offenheit gegenüber diesen neuen Wegen, denn der alte Grundsatz, ‚Wer zu uns will, der findet uns schon‘, stimmt einfach nicht mehr. Deshalb durchlaufen viele Unternehmen gerade eine enorme Entwicklung“, so Silke Kurtz.

Iventa setzt für sich und seine Kunden auf professionelle soziale Netzwerke wie XING. „Mit XING sind wir und unsere Kunden ganzheitlich aufgestellt. Entsprechend der individuellen Anforderungen eines Unternehmens nutzen wir die dazu passenden Produkte, um erfolgreich zu sein“, erklärt Silke Kurtz.

Experten-Tipp:

„Wenn ein Unternehmen Employer Branding nutzt, sollte das von allen Mitarbeitern mitgetragen werden. Es ist ein Herzblut-Thema, das mit Begeisterung und Überzeugung angegangen werden sollte.“

SILKE KURTZ
MANAGER EMPLOYER BRANDING
IVENTA PERSONALANZEIGEN GMBH



Foto: Iventa

Lösung: Neue Strategien erarbeiten

Die Herausforderungen an Recruiter werden vielfältiger. Für Silke Kurtz ist erfolgreiches Rekrutieren mit einem lebenslangen Lernprozess verknüpft. Wie nutze ich Online-Plattformen, soziale Netzwerke und deren Tools erfolgreich? Um diese und viele weitere Fragen zu beantworten, schult Iventa die Mitarbeiter seiner Kunden und vermittelt dabei das notwendige Know-how, wie sie die verschiedenen Produkte von XING erfolgreich einsetzen. „Die richtige Kombination der verschiedenen Recruiting-Lösungen führt zum Erfolg. Es bringt nichts, sie nur nebeneinander her laufen zu lassen“, weiß Kurtz.

Unternehmen, die erfolgreich Spezialisten rekrutieren wollen, müssen oftmals einiges an Vorarbeit leisten. Auch dabei hilft Iventa. Der Personaldienstleister unterstützt seine Kunden beim Aufbau einer neuen Recruiting-Strategie, bei der nicht nur die Personalabteilung, sondern auch die Bereiche Kommunikation, PR und Marketing mit eingebunden werden. Im Vordergrund stehen die Positionierung einer Arbeitgebermarke und die Frage: Welche Werte will das Unternehmen nach innen und außen kommunizieren? Erst wenn diese wichtigen Grundlagen erarbeitet sind, können Unternehmen ihre spezifischen Vorteile kommunizieren und sie gezielt für Employer-Branding-Kampagnen einsetzen.

Eine in sich stimmige und gut durchdachte Arbeitgeberpositionierung wird dabei immer wichtiger. Je besser sich ein potenzieller Kandidat mit dem Unternehmen identifizieren kann, desto eher kann er für eine offene Stelle rekrutiert werden. Dabei gilt: Arbeitgeber sind umso erfolgreicher, je authentischer sie sich präsentieren. Hoch qualifizierte Mitarbeiter anzusprechen, erfordert eine neue Form der Kommunikation. „Wer einen Kandidaten für sich interessieren will, sollte genau herausarbeiten, welche Vorteile das Unternehmen bietet – z.B. im Bereich Work-Life-Balance und Long-Life-Learning“, erklärt Silke Kurtz.

Auch Iventa selbst arbeitet kontinuierlich an seinem **Employer Branding Profil auf XING und kununu**, dem größten Arbeitgeber-Bewertungsportal im deutschsprachigen Raum, und nutzt die aktive Suche. „Wir sprechen potenzielle Kunden an, organisieren Veranstaltungen, auf denen wir über unsere Leistungen informieren, und stellen Beiträge im Blog auf unserer Unternehmensseite zur Verfügung, die wir über den **XING Share Button** teilen. Wir nutzen natürlich dieselben Strategien, die wir auch unseren

„Mit XING sind wir und unsere Kunden ganzheitlich aufgestellt. Wir nutzen die passenden XING-Produkte, um erfolgreich zu sein. Deshalb ist XING für uns bereits seit Jahren ein Fixpunkt.“

SILKE KURTZ
MANAGER EMPLOYER BRANDING
IVENTA PERSONALANZEIGEN GMBH

Kunden verkaufen“, so Silke Kurtz. Besonderes Augenmerk legt Iventa auf das Employer Branding Profil, weil der Personaldienstleister damit aktiv seine Außendarstellung und seinen Ruf gestaltet und seinen Bekanntheitsgrad steigern kann.

Daneben bietet XING eine große Bandbreite an Möglichkeiten, die vom Personaldienstleister je nach Bedarf miteinander kombiniert werden: Bei den **XING Stellenanzeigen** findet automatisch ein Abgleich zwischen dem Anforderungsprofil und den XING-Mitgliederprofilen statt. Passenden Kandidaten wird die Anzeige während der gesamten Laufzeit aktiv auf ihren Profilen vorgeschlagen. Unterstützt wird die Suche durch das personalisierte Netzwerk, dank dem Kontakte über Neuigkeiten und Karrierechancen eines Unternehmens informiert werden können. So wird ein Multiplikatoreffekt erzeugt, wenn Anzeigen beispielsweise aktiv an andere Kontakte weitergeleitet werden. Über den **XING Talentmanager** können Recruiter aktiv potenzielle Kandidaten ansprechen und bei ihrer Suche einen Talentpool mit interessanten Kontakten aufbauen. „Das Erfolgsrezept lautet für mich, alle Kanäle zu bespielen, die zu dem Unternehmen passen“, fasst Silke Kurtz zusammen.

Ausblick: Ohne Innovation kein Erfolg

Die klassischen passiven Recruiting-Wege werden weiter bestehen, daran zweifelt Silke Kurtz nicht. Sie haben auch weiterhin ihre Berechtigung, solange sie nicht das einzige Mittel der Wahl sind. „Es gibt noch immer Unternehmen, die ausschließlich mit klassischen Stellenanzeigen arbeiten. Mittelfristig wird sich der Markt jedoch noch mehr drehen und neue Recruiting-Wege werden noch wichtiger“, ist Silke Kurtz überzeugt.

Der Arbeitsmarkt hat sich verändert. Kein Mitarbeiter bleibt mehr bis zur Rente in einem Unternehmen. Entsprechend haben sich die Lebensläufe verändert und es besteht eine hohe Bereitschaft, sich neuen Herausforderungen zu stellen. Die gesuchten Kandidaten, so stellen Personaldienstleister fest, sind vorhanden, sie müssen nur gefunden werden. Und das ist mithilfe von modernen E-Recruiting-Tools möglich. Da viele hoch qualifizierte Mitarbeiter momentan nicht aktiv auf Arbeitssuche sind, bietet der latente Arbeitsmarkt ein enormes Potenzial. Hier können Recruiter aber nur dann erfolgreich sein, wenn sie innovativ sind und neue Wege gehen. Silke Kurtz appelliert deshalb an die Mitarbeiter der Personalabteilungen, neugierig zu bleiben. „Wenn ein Unternehmen Employer Branding nutzt, sollte das von allen Mitarbeitern mitgetragen werden. Es ist ein Herzblut-Thema, das mit Begeisterung und Überzeugung angegangen werden sollte – und nicht, weil andere das auch machen.“

Erfahren Sie mehr über E-Recruiting-Produkte von XING: recruiting.xing.com · e-recruiting@xing.com

XING AG · Dammtorstraße 30 · 20354 Hamburg · Deutschland · Tel.: +49 40 419 131-784 · www.xing.com