



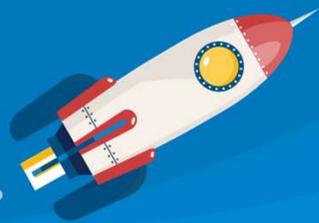
SportBrain

Social Media Recruiting Insights & Trends



Was ist Social Media Recruiting?

Social Media Recruiting definiert verschiedene Maßnahmen im Personalmarketing. Grundlegend beschreibt es die Bewerbersuche über die sozialen Netzwerke wie Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, vor allem aber LinkedIn und Xing. Dabei nutzen Unternehmen die Streukraft dieser Plattformen, um zukünftige Mitarbeiter gezielt anzusprechen.



Social Media als Recruiting Tool



Active Sourcing

Potentielle Kandidaten direkt und unkompliziert auf den digitalen Kanälen abholen, auf denen sich sich bewegen

Kanäle: LinkedIn, Xing

Employer Branding

Image, Werte und Infos über das Unternehmen authentisch nach außen tragen

Kanäle: Website, LinkedIn, Xing, YouTube, Facebook, Instagram

SoM Profile statt Bewerbungsunterlagen

Kanäle: LinkedIn, Xing, Website, digitale Jobbörsen

Personalsuche

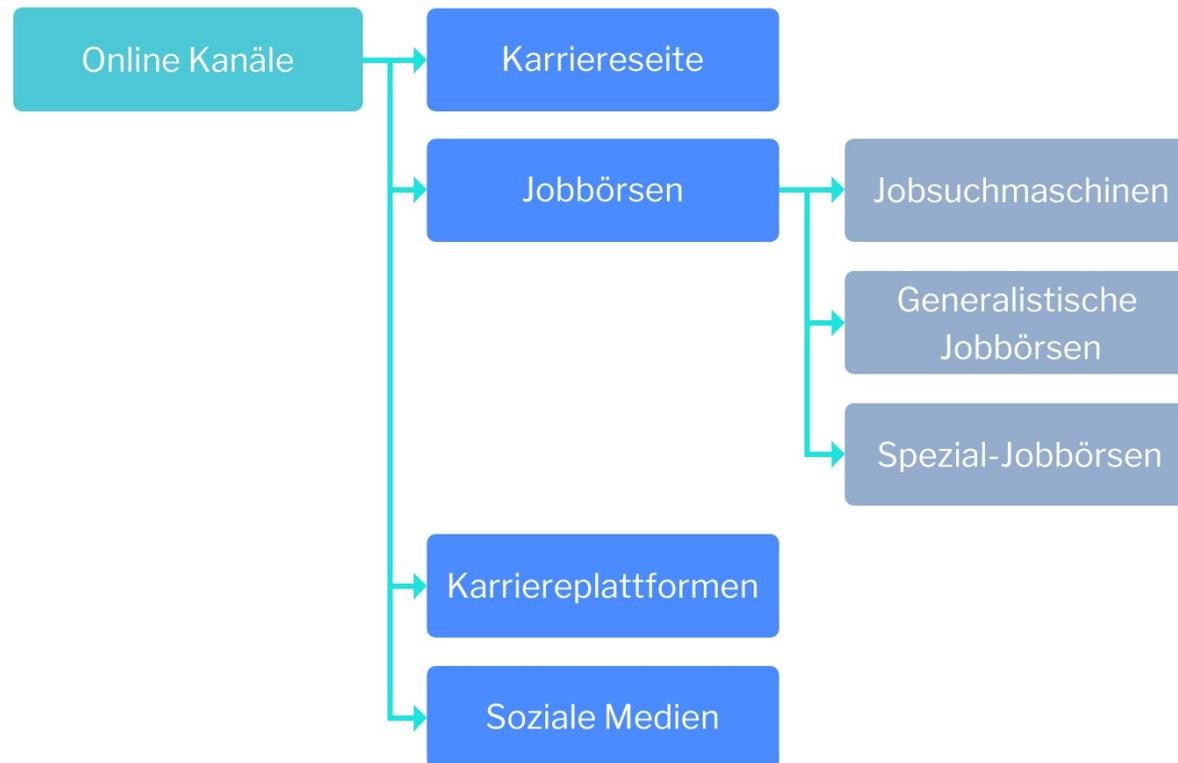
Die wichtigsten Recruiting-Kanäle



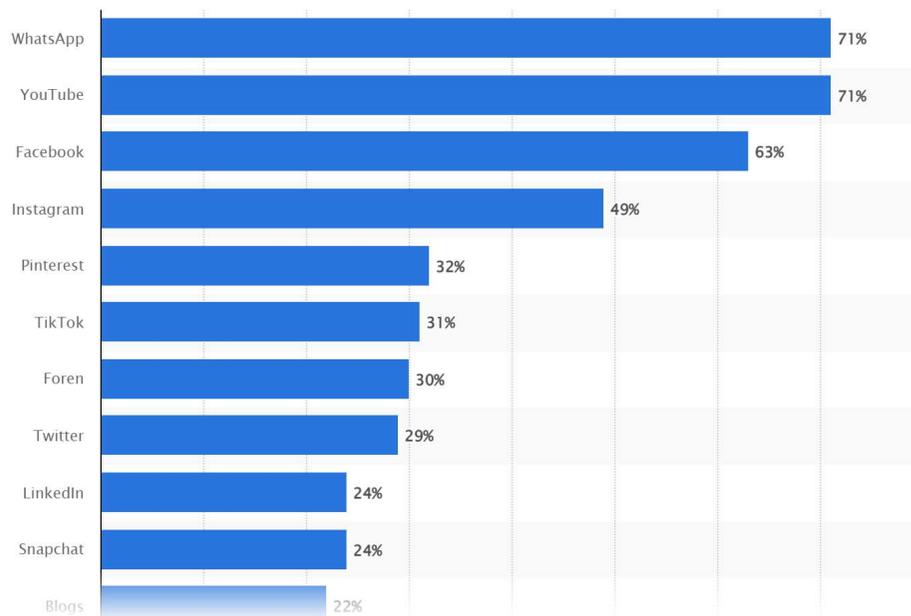
Die wichtigsten Recruiting-Kanäle bei der Personalsuche

metajobs.it

Die wichtigsten Online Recruiting-Kanäle



Die meistgenutzten sozialen Netzwerke



⊕ Statistik ausklappen

Quellen

- Quellenangaben anzeigen
- Veröffentlichungsangaben anzeigen
- Ask Statista Research nutzen

IN KOOPERATION MIT



Veröffentlichungsdatum

Juni 2022

Region

Deutschland

Erhebungszeitraum

Dezember 2021 und Januar 2022

Anzahl der Befragten

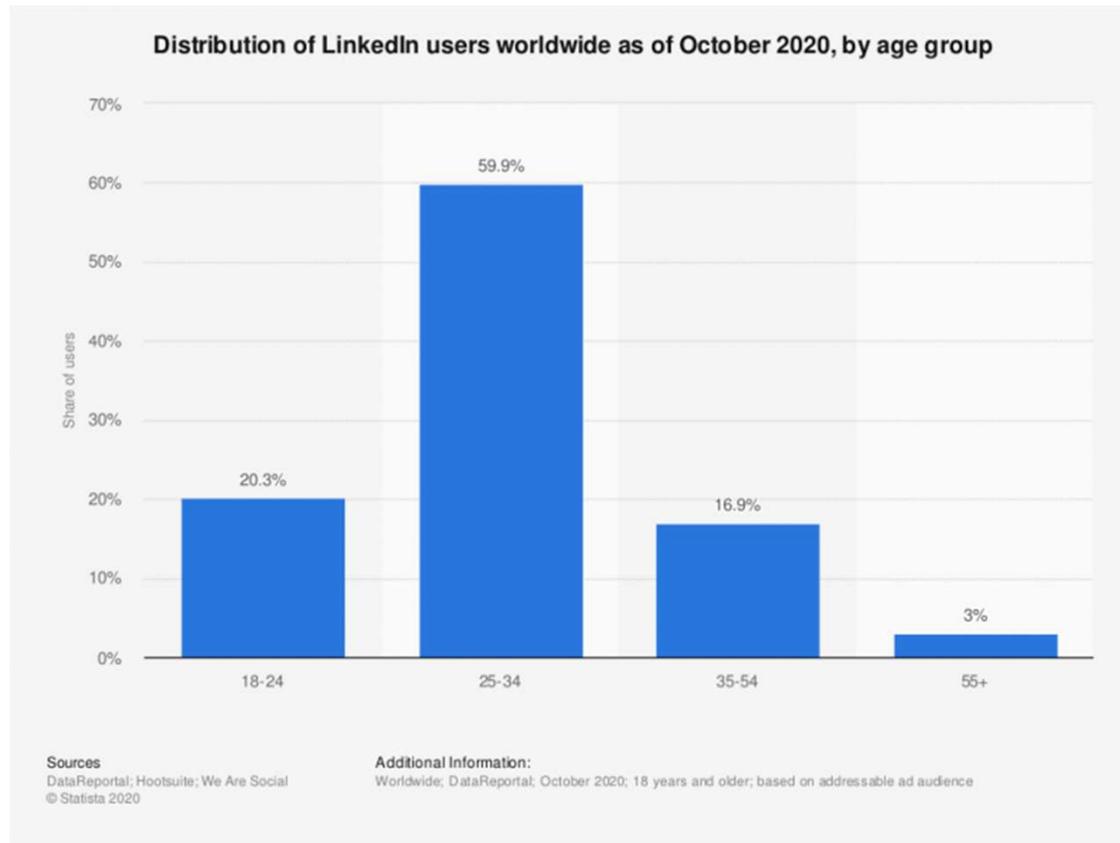
3.500 Internetnutzer

Altersgruppe

ab 16 Jahre

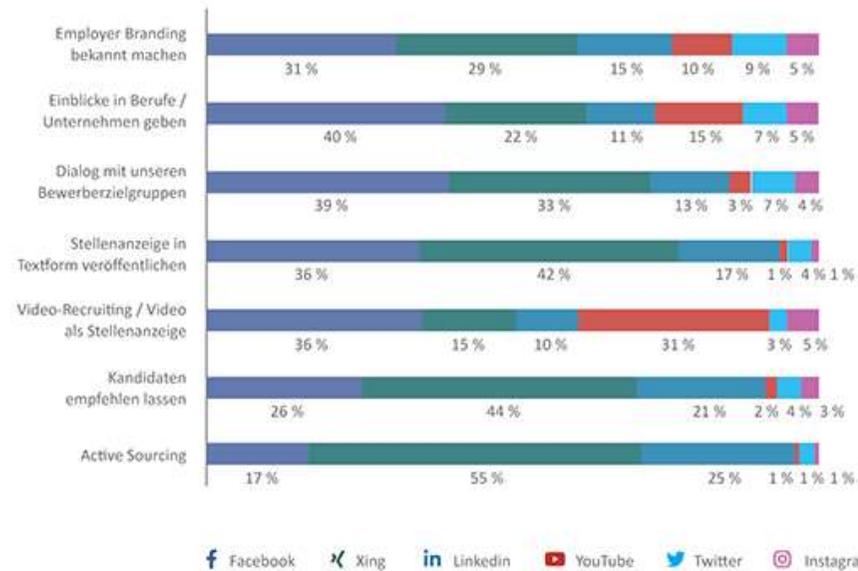
Personalsuche

LinkedIn Nutzung



Personalsuche

Die am meisten genutzten Kanäle fürs Recruiting



Details: Deutschland; 318 Befragte; Personalverantwortliche aus Unternehmen verschiedener Branchen; Online-Umfrage

Die Top 10 Tipps für erfolgreiches Social Media Recruiting

Tipp 1: Interagieren mit der Community!

Ein Unternehmen erscheint durch den persönlichen Austausch direkt viel nahbarer und authentischer. Deswegen sollten alle Möglichkeiten der Social Media Plattformen genutzt werden, um mit potenziellen Bewerbern und Bewerberinnen in den Kontakt zu treten. So können Fragen zu Stellenanzeigen direkt beantwortet werden und es wird gezeigt, dass die Kommunikation mit dem Unternehmen einfach, flexibel und modern abläuft! Dieses Entgegenkommen im Bewerbungsprozess kann der entscheidende Punkt bei der Entscheidung für das Unternehmen sein!

Die Top 10 Tipps für erfolgreiches Social Media Recruiting

Tipp 2: Teilen Sie den Unternehmensalltag!

Die sozialen Medien eignen sich perfekt dazu, erste Einblicke in den Unternehmensalltag zu geben. Dabei kann ein gut strukturierter Redaktionsplan helfen. Zeigt man regelmäßig, was das Unternehmen in der täglichen Arbeit besonders attraktiv macht, profitiert davon natürlich nicht nur das Employer Branding, sondern auch die digitale Sichtbarkeit, welche bei aktiveren Accounts viel höher ist. Bei dem nächsten Teamausflug, der nächsten internen Akademie oder dem nächsten Meeting empfiehlt es sich also, das Handy rauszuholen und das ganze über Instagram, Facebook und Co. zu begleiten. So werden unsichere Bewerber:innen ganz nebenbei von dem Unternehmen überzeugt!

Die Top 10 Tipps für erfolgreiches Social Media Recruiting

Tipp 3: Zielgruppe definieren!

Das Definieren der Zielgruppe ist ein essenzieller Schritt beim Social Media Recruiting. Nur wenn man genau weiß, wen man erreichen will, kann man eine effektive Strategie entwickeln, die sich in Ansprache und Plattform an den zukünftigen Bewerber:innen orientiert. Wahlloses Veröffentlichen von Content auf allen Plattformen bringt nicht viel, wenn dieser nicht die Menschen erreicht, die als Wunschkandidat für das Unternehmen infrage kommen. Gerade Mitarbeitende, die sich schon in einem Arbeitsverhältnis befinden, suchen nicht aktiv nach Stellenanzeigen. Über Social Media Recruiting können sie allerdings trotzdem angeworben werden!

Die Top 10 Tipps für erfolgreiches Social Media Recruiting

Tipp 4: Die richtige Ansprache finden!

Stellenanzeigen oder Nachrichten im Postfach können schnell abschreckend oder nervig wirken, wenn man das Gefühl hat, dass Unternehmen oder die Stelle passt nicht zu einem. Um diesem Fehler zu entkommen, sollte man eine zielgruppenspezifische und passgenaue Ansprache wählen. Bei LinkedIn und XING ist beispielsweise eine andere Ansprache empfehlenswert als bei Instagram und TikTok. Denn hier sind die meisten User:innen im privaten Kontext unterwegs und sollten dementsprechend auch auf eine lockere und persönliche Art und Weise angesprochen werden. Die richtigen Wörter zu finden, kann eine echte Herausforderung sein. Am besten holt man sich Hilfe von professionellen Textern einer Agentur, denn die wissen, wie es geht!

Die Top 10 Tipps für erfolgreiches Social Media Recruiting

Tipp 5: Mit Active Sourcing den ersten Schritt machen!

Active Sourcing beschreibt eine Recruiting-Methode bei der gezielt einzelne Kandidaten und Kandidatinnen für eine Stelle kontaktiert und rekrutiert werden. Durch die Möglichkeit auf den sozialen Plattformen die Wunschkandidat:innen direkt anzuschreiben, wurde die Effektivität des Active Sourcing auf ein neues Level gehoben. Bei dem Verfassen der Nachrichten auf Plattformen wie LinkedIn lohnt es sich, einen Blick in die angegebenen Daten der potenziellen Bewerber:innen zu werfen und in der Ansprache direkt auf diese einzugehen – so wird gezeigt, dass man ehrliches Interesse hat. Den ersten Schritt zu machen kann sich in diesem Falle wirklich lohnen!

Die Top 10 Tipps für erfolgreiches Social Media Recruiting

Tipp 6: Die Mitarbeitenden für Sie sprechen lassen!

Ein qualitatives Employer Branding ist beim Social Media Recruiting ein Muss! Besonders einfach und ressourcengünstig lässt es sich umsetzen, indem Sie die Mitarbeitenden für Ihr Unternehmen sprechen lassen. Geben Sie Ihrem Team jeden Tag ein paar Minuten Zeit, auf Plattformen wie LinkedIn und Co. über ihren Arbeitsalltag zu posten und Ihre digitale Sichtbarkeit wird es Ihnen danken! Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können authentisch die Arbeitswirklichkeit in Ihrem Unternehmen widerspiegeln und ihre eigene Community entwickeln. Die Chance, dass sie mit dieser gebündelten Netzwerkkraft ihr nächstes Talent finden, steht hoch!

Die Top 10 Tipps für erfolgreiches Social Media Recruiting

Tipp 7: Content Marketing: Expertise zeigen und Expertise anlocken!

Dass Content Marketing der neue Renner in der Social Media Welt ist, ist nichts Neues.

Tatsächlich kann Ihnen das Teilen eines Mehrwertes auch innerhalb Ihrer Recruiting-Kampagne zum Vorteil werden. Sobald Sie sich auf den sozialen Netzwerken als Experte in Ihrem Gebiet etablieren und hochwertige Inhalte teilen, die nicht nur innovativ sind, sondern auch inspirierend, ziehen Sie die klugen Köpfe der Branche an! Kurz gefasst: Expert:innen arbeiten gerne bei Expert:innen und dass sollte beim Social Media Recruiting beachtet werden!

Die Top 10 Tipps für erfolgreiches Social Media Recruiting

Tipp 8: Be simple – Komplizierte Stellenanzeigen schrecken ab!

Bei dem Erstellen der Inhalte für Ihre Social Recruiting Kampagne sollte ganz nach dem Motto: „Weniger ist mehr“ gestaltet werden. Da die Aufmerksamkeitsspanne der Nutzer:innen bei den Social Media Plattformen sowieso schon relativ klein ist, sollte man sie nicht mit zu viel Text oder zu beladenen Info-Postings überfordern. Das bedeutet allerdings nicht, dass Sie nicht kreativ sein können! Wer es schafft, die Rolle, Aufgaben und Vorteile der Stelle auf eine einprägsame Art kurz darzustellen, erreicht garantiert viele Menschen!

Die Top 10 Tipps für erfolgreiches Social Media Recruiting

Tipp 9: Teilen Sie sich Ihre Ressourcen ein!

Oftmals wird das Recruiting in Unternehmen „so nebenbei“ betrieben. Wer sich jedoch im War for Talents durchsetzen möchte, sollte sich zuvor ein Konzept überlegen und die Ressourcen gut einteilen. Der zeitliche Rahmen und die Anzahl der Mitarbeitenden, die involviert werden, müssen genau festgelegt werden, damit der Aufwand nicht unterschätzt wird und die Kampagne die gewünschten Ergebnisse bringt! Auch hier kann es sich durchaus lohnen, sich Hilfe zu holen, um nicht den Überblick zu verlieren.

Die Top 10 Tipps für erfolgreiches Social Media Recruiting

Tipp 10: Reportings durchführen und mit der Zeit gehen!

Dass man Reportings über die Wirksamkeit und Reichweite von Social Media Postings einsehen kann, ist ein großer Vorteil des Social Media Recruitings. Es bietet die Möglichkeit, sich ganz genau anzusehen, welche Beiträge die Menschen ansprechen und was das Unternehmen besonders attraktiv für zukünftige Arbeitnehmer:innen macht. Mit der ständigen Reflexion über die bisherigen Postings kann das Recruiting der Zukunft verbessert und angepasst werden. Damit ihre nächste Recruiting-Kampagne den Wünschen und Anforderungen der zukünftigen Mitarbeitenden gerecht wird!

Bewerbung über Social Media

- Recruiting und Social Media sind heutzutage eng verknüpft:
 - Unternehmen nutzen Social Media, um dort potentielle Bewerber:innen zielgerichtet zu erreichen und mit ihnen zu interagieren (Employer Branding)
 - Unternehmen nutzen Social Media für aktives Recruiting
 - Unternehmer können Bewerber über deren Social Media Profile vorab scannen
- Für Bewerber die wichtigsten Netzwerke sind grundsätzlich:
 - **LinkedIn (830 Mio. Nutzer weltweit)**
 - **Xing (20 Mio. in D)**
- Hier wird das meiste Active Sourcing von Unternehmen betrieben!
- In der Regel reichen die kostenfreien Basisangebote aus



Bewerbung über Social Media

- Für manche Berufszweige (z.B. Medienbranche) kann auch Instagram durchaus relevant sein und für "Arbeitsproben" genutzt werden
- Ebenso kann ein eigener YouTube Kanal nützlich sein, wenn die Inhalte, die man online stellt, eine Relevanz für die Bewerbung haben könnten

Active Sourcing der Unternehmen als Bewerber nutzen!

- Eigenes Netzwerk aufbauen und sich mit Personen verknüpfen, die wertvolle Multiplikatoren sein können
- Sich aktiv an Diskussionen beteiligen, kommentieren, liken
- Beiträge von anderen im eigenen Netzwerk teilen und kommentieren
- Regelmäßig eigene Beiträge erstellen und ggf. Personen aus meinem Netzwerk damit verknüpfen

Oliver Nowotny • Sie
Director Content & New Business bei SportBrain - Agentur für digitale Sichtb...
4 Monate • Bearbeitet •

TEAMWORK with [Schöffel Sportbekleidung GmbH](#). ❤️

Heute war ich mit einem Teil unseres [#superteams](#) um [Andreas Fuchs](#), [Valentin Hübl](#) & [Alexandra Hetmann](#) zu Gast im Schöffel-Headquarter in Schwabmünchen. 🤝

Im gemeinsamen Gespräch mit [Simon Happacher](#) und [Christina Münzer](#) ging es vor allem um einen [#Review](#) der bisher zusammen umgesetzten Inhalte und Kampagnen sowie die Formulierung der [#Ziele](#) für die kommenden Monate im Bereich Social Media.

"Where we can improve". 🤔
Vor allem im Hinblick auf eine möglichst hohe Effizienz in der täglichen Zusammenarbeit spielt die regelmäßige Analyse der geleisteten Arbeit sowie regelmäßige offene Feedbackgespräche eine große Rolle in der gelebten B2B-Kultur zwischen [Schöffel Sportbekleidung GmbH](#) & [SportBrain - Agentur für digitale Sichtbarkeit](#). 🤝

Eine tolle Zusammenarbeit, die uns immer wieder challenged und viel mehr Lust auf neue, kreative und digital sichtbare Kampagnen macht! 🤝

[#socialmedia](#) [#lovebrand](#) [#teamwork](#) [#meetup](#)



Valentin Hübl und 3 weitere Personen

61

Gefällt mir • Kommentar • Direkt teilen • Senden

2.933 Impressions [Analysen anzeigen](#)

Bewerbung über Social Media

Vorteile der sozialen Medien fürs Recruiting:

- Auf- und Ausbau der eigenen Reichweite und der eigenen Marke
- Knüpfen wichtiger Kontakte
- Zugang zu mehr Stellen, die oft nicht mehr auf klassischen Job-Portalen gepostet werden
- Interaktion mit potentiellen Arbeitgebern möglich
- Schneller und unkomplizierter Bewerbungsprozess: der hinterlegte CV kann einfach hochgeladen werden

The screenshot shows the Instagram profile for 'sportbrain_agentur'. The profile includes a blue circular logo with the letters 'Sb', 636 posts, 915 followers, and 393 subscribers. The bio identifies it as a marketing agency for digital visibility, offering services like strategy, content production, and social media. Below the bio are six category icons: #stadtgew..., Team, Karriere, Agentur, Production, and Chatbot. The main content area displays a grid of posts, including a quote about career advice, a 'Behind the Scenes' video, a post about content marketing, and another quote about teamwork.

Close-up Kununu

kununu Arbeitgeber eingeben Login ARBEITGEBER BEWERTEN

Arbeitgeber finden Gehaltscheck Blog Für Arbeitgeber

BMW GROUP BMW Group als Arbeitgeber München, DE

3,9 **kununu Score** 3.754 Bewertungen **77%** Weiterempfehlung Letzte 2 Jahre

Übersicht Bewertungen (3.754) Gehälter (3.567) Firmenkultur (686) Fragen Jobs (1) FOLGEN ARBEITGEBER BEWERTEN

Mitarbeiterzufriedenheit

Karriere & Gehalt	4,1	Seit 2007 haben 3.754 Mitarbeiter und Bewerber diesen Arbeitgeber mit durchschnittlich 3,9 Punkten bewertet. Dieser Wert ist höher als der Durchschnitt der Branche <i>Automobil</i> (3,2 Punkte).
Unternehmenskultur	3,9	
Arbeitsumgebung	4,0	
Vielfalt	4,0	Alle 3.754 Bewertungen entdecken

Gehälter

80% bewerten ihr Gehalt als gut oder sehr gut (basierend auf 3.461 Bewertungen)

Wieviele kann ich verdienen?

Mittelwert Bruttojahresgehalt Vollzeit

KFZ-Mechatroniker:in	€ 35.800
Ingenieur:in	€ 88.200

Etwas alteingesessene, arrogante Mitarbeiter und Prozesse, aber gute Weiterbildungsmöglichkeiten und Work-Life-Balance

3,5 Empfohlen

Oktober 2022

Angestellte/r oder Arbeiter/in • Hat zum Zeitpunkt der Bewertung im Bereich IT bei BMW Group in München gearbeitet.

Gut am Arbeitgeber finde ich

Work-Life-Balance

Verbesserungsvorschläge

Branchenspezifischen/Abteilungsspezifische Zuschläge bei Gehältern, da gute Mitarbeiter sonst abwandern
Großraumbüros umwandeln in kleinere Team-Büros
Stärkere Förderung von remote Work

Work-Life-Balance

Durch den Tarifvertrag hat man eine 35 Stunden Woche und genügend Urlaubstage, bei denen man auch dazu angehalten wird, sie zu nehmen

Gehalt/Sozialleistungen

Für die IT-Branche sind die Gehälter leider unter dem aktuellen Markt-Durchschnitt, da alle Abteilungen den gleichen Tarifvertrag zugrundeliegen haben

Umgang mit älteren Kollegen

Meiner Meinung nach werden ältere Kollegen manchmal zu sehr gefördert, einfach nur basierend auf ihrem Alter und der Betriebszugehörigkeit, aber nicht auf der Leistung

Vorgesetztenverhalten

Der „Line Manager“ bekommt meistens leider nicht sonderlich viel mit von den einzelnen Mitarbeitern

Arbeitsbedingungen

Die Großraumbüros und deren Ausstattung sind leider nicht zeitgemäß. Auch das remote Arbeiten müsste noch stärker gefördert und ggfs. bezuschusst werden

Kommunikation

Trends und Aussichten im Social Recruiting

- Die Rollenverteilung hat sich im Recruiting geändert – Unternehmen müssen immer stärker die Perspektive und Bedürfnisse der Kandidat:innen einnehmen, da sich die Ausgangslage im Bewerbungsprozess durch den Fachkräftemangel umgedreht hat
- Für Bewerber geht es immer mehr darum, eine Auswahlentscheidung zu treffen und sie wollen dies mit dem geringsten Aufwand tun
- KI kommt immer mehr im Bewerbungsprozess zum Einsatz – Bewerberprofile und / oder Bewerbungen sollten entsprechend optimiert sein
- Höhere Automatisierung im Bewerbungsprozess, z.B. durch dein Einsatz von Chat Bots
- Bewerbende werden sich für ihre Bewerbungen unterschiedlicher Tools bedienen, wie z.B. Loopcv
- Themen wie das Metaverse werden die Grenzen zwischen real und virtuell immer weiter verwischen

The image shows a screenshot of the Loopcv website and its user dashboard. The website header includes navigation links for 'Individuals', 'Businesses', 'Features', 'Pricing', 'Blog', and 'Faq', along with a 'Get Started' button. The main headline reads 'Loopcv helps you get 3x more interviews using automation'. Below this, a sub-headline states: 'Upload your CV, Select the type of Job You Want, and Press Start! Loopcv will Mass Apply on your behalf Every Single Day'. A 'Get started' button is prominently displayed, followed by the text 'Start for free' and 'See our 25 reviews on Trustpilot'. A testimonial from George Avgenakis is shown, stating that 3000+ jobseekers found their dream job through LoopCV. The dashboard screenshot shows a sidebar with 'Dashboard', 'My Loops', and 'My Matches'. The main content area displays 'Statistics' with metrics: Active Loops (5), Email Templates (32), CVs added to Loopcv (1), Total Matches (10,803), Emails Sent (26), and Applications Submitted (6). A 'Matches' section at the bottom shows 'Total Matches' and 'Matches details' with a 'View Full List' button.

Individuals Businesses Features Pricing Blog Faq **Get Started**

Loopcv helps you get 3x more interviews using automation

Upload your CV, Select the type of Job You Want, and Press Start! Loopcv will Mass Apply on your behalf Every Single Day

Get started →

Start for free

See our 25 reviews on Trustpilot

and 3000+ jobseekers found their dream job through LoopCV

loopcv English George Avgenakis

Dashboard My Loops My Matches

Statistics

Active Loops 5	Email Templates 32	CVs added to Loopcv 1
Total Matches 10,803	Emails Sent 26	Applications Submitted 6

Matches

Total Matches Matches details **View Full List**

Sportbrain Entertainment GmbH

Oliver Nowotny

Hery-Park 3000

86368 Gersthofen bei Augsburg

0821 268 413 54

oliver.nowotny@sportbrain.de

sportbrain.de

