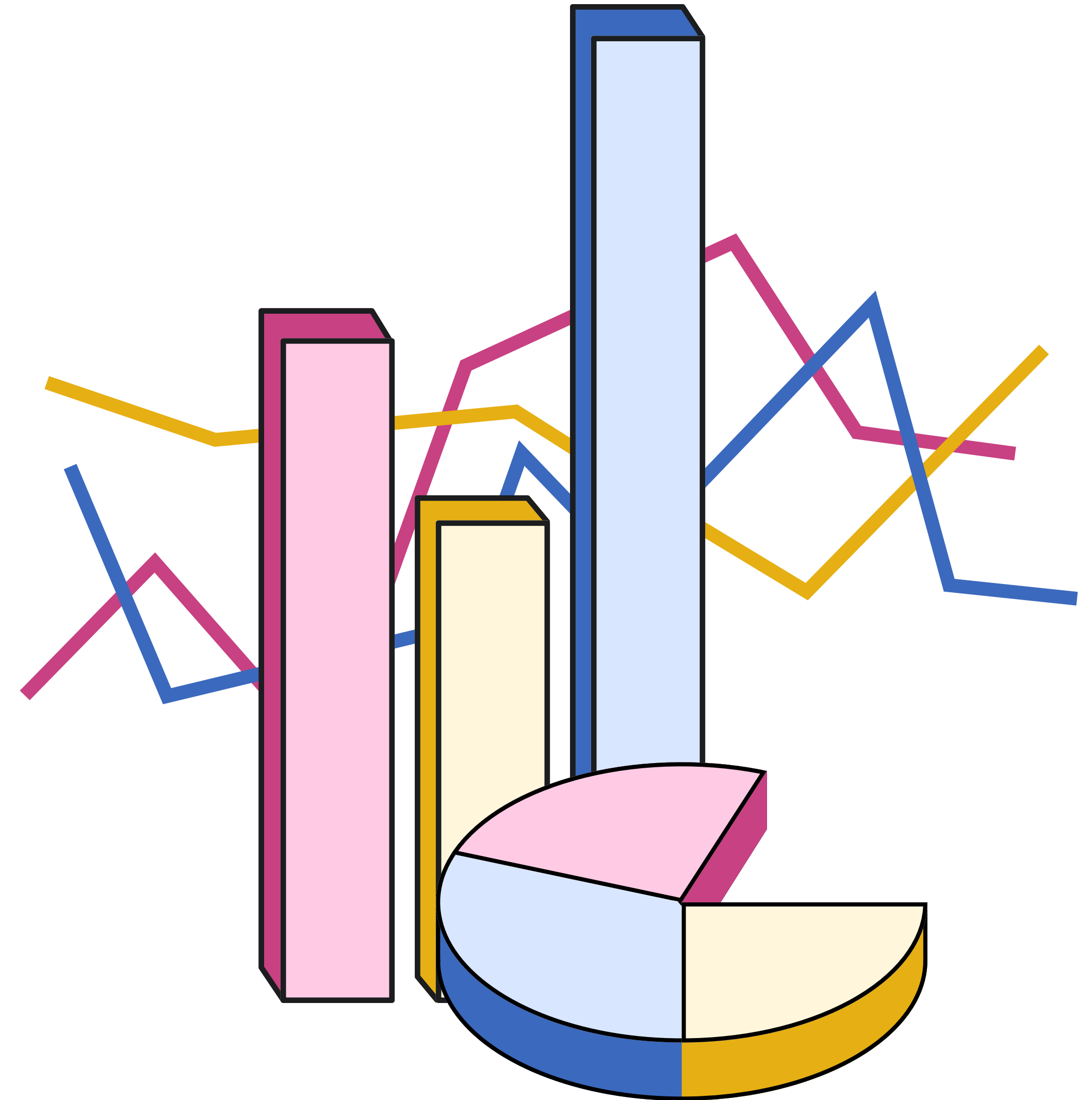


Heyjobs

Attraktive Arbeitgeber, neue Kanäle & Ghosting:

Diese Trends erwarten Sie im Recruiting 2023



Vorwort

Kaum ein Geschäftsbereich hat sich in den letzten Monaten so schnell verändert wie der des Recruitings. Der Wandel vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmermarkt, aber auch die aktuellen Krisenzeiten, stellen Recruiter:innen vor ganz neue Herausforderungen. Arbeitnehmende haben heutzutage ganz neue Ansprüche und Prioritäten im Job und darüber hinaus bei der Überzahl an Stellen meist die Qual der Wahl zwischen mehreren Angeboten. Die Arbeit der Recruiter:innen, welche die hart umkämpften Talente für sich gewinnen wollen, ist enorm wichtig für das Unternehmen und dessen Wachstum. In unserem Trendbook beleuchten wir die fünf wichtigsten Entwicklungen im Recruiting, damit Sie für das Jahr 2023 bestens gerüstet sind!

Das sind die Top 5 Recruiting Trends 2023:

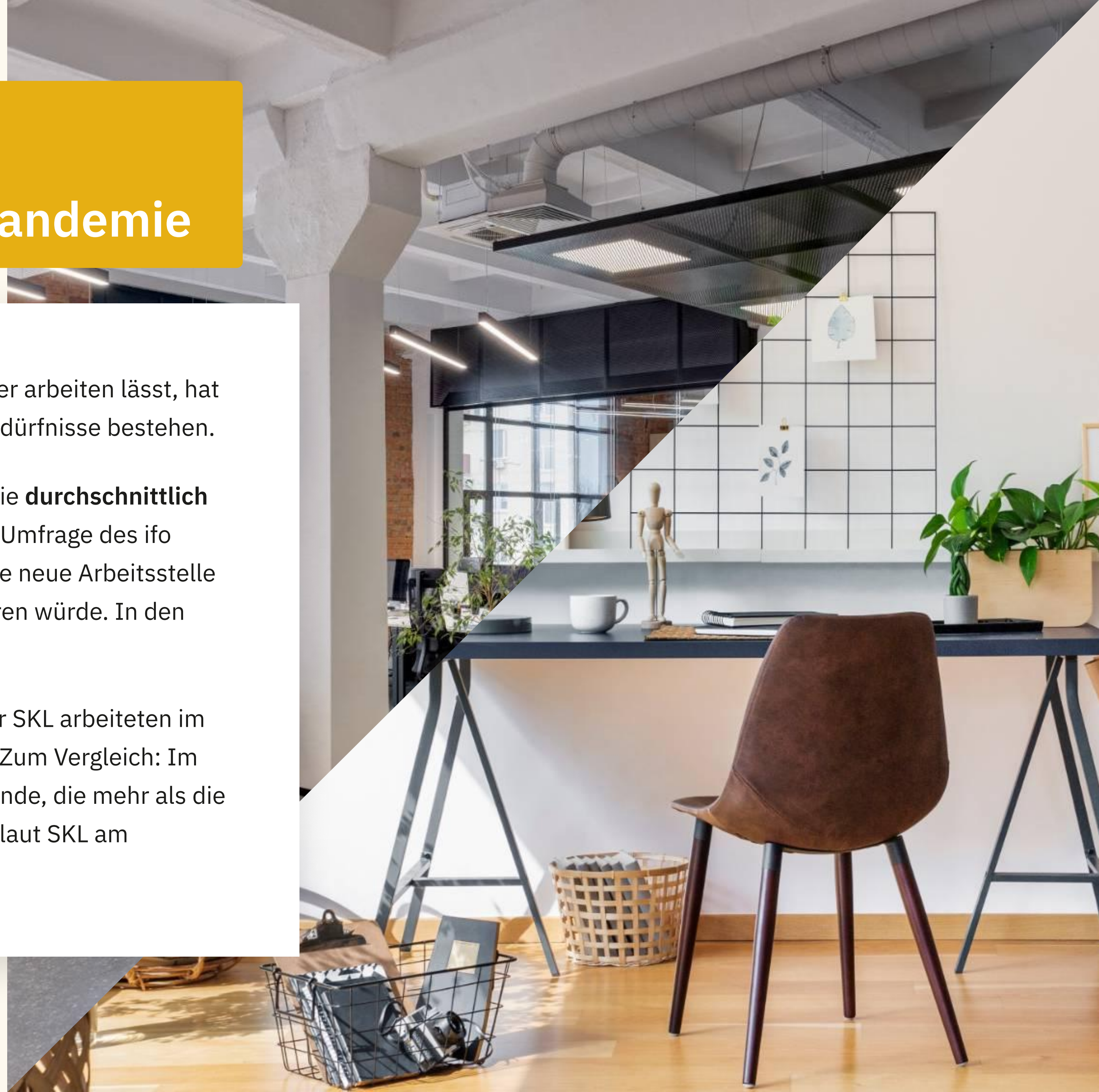
- ▶ Mit modernem **internen Employer Branding** und offener Unternehmenskultur als Arbeitgeber noch attraktiver werden
- ▶ **Hybrides Arbeiten** erfolgreich im Unternehmen integrieren und Mitarbeiterzufriedenheit durch mehr Flexibilität erhöhen
- ▶ **Recruiting** auf Social Media: Auf **TikTok** die Gen Z erreichen und Reichweite erhöhen
- ▶ **Bewerbungsprozess vereinfachen**: Über **WhatsApp** schnell und einfach mit Bewerber:innen kommunizieren
- ▶ **Ghosting** von Seiten der Kandidat:innen mit einfachen Methoden vermeiden

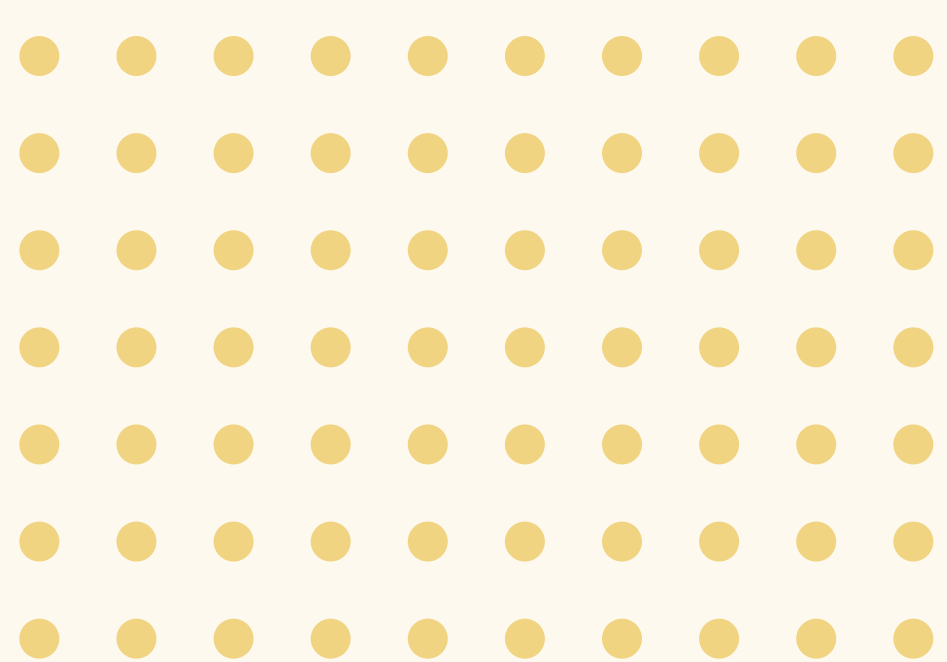
Hybrides Arbeiten – neue Arbeitsmodelle nach der Pandemie

Die Debatte darum, ob es sich von Zuhause oder im Büro besser arbeiten lässt, hat gezeigt, dass unter den Arbeitnehmenden unterschiedliche Bedürfnisse bestehen.

Vollzeitbeschäftigte in Deutschland arbeiten nach der Pandemie **durchschnittlich 1,4 Tage pro Woche von Zuhause aus**. Das zeigt eine aktuelle Umfrage des ifo Instituts. **26% der befragten Arbeitnehmenden** gaben an, eine neue Arbeitsstelle zu suchen, wenn ihr Arbeitgeber zur Präsenzplicht zurückkehren würde. In den USA sind es sogar rund **40%**.

Gemäß dem im November erschienenen [Glücksatlas 2022](#) der SKL arbeiteten im Juni diesen Jahres **26% ganz oder teilweise im Home Office**. Zum Vergleich: Im März 2021 waren es **29%** und damit kaum mehr. Arbeitnehmende, die mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit im Homeoffice verbringen, sind zudem laut SKL am glücklichsten.



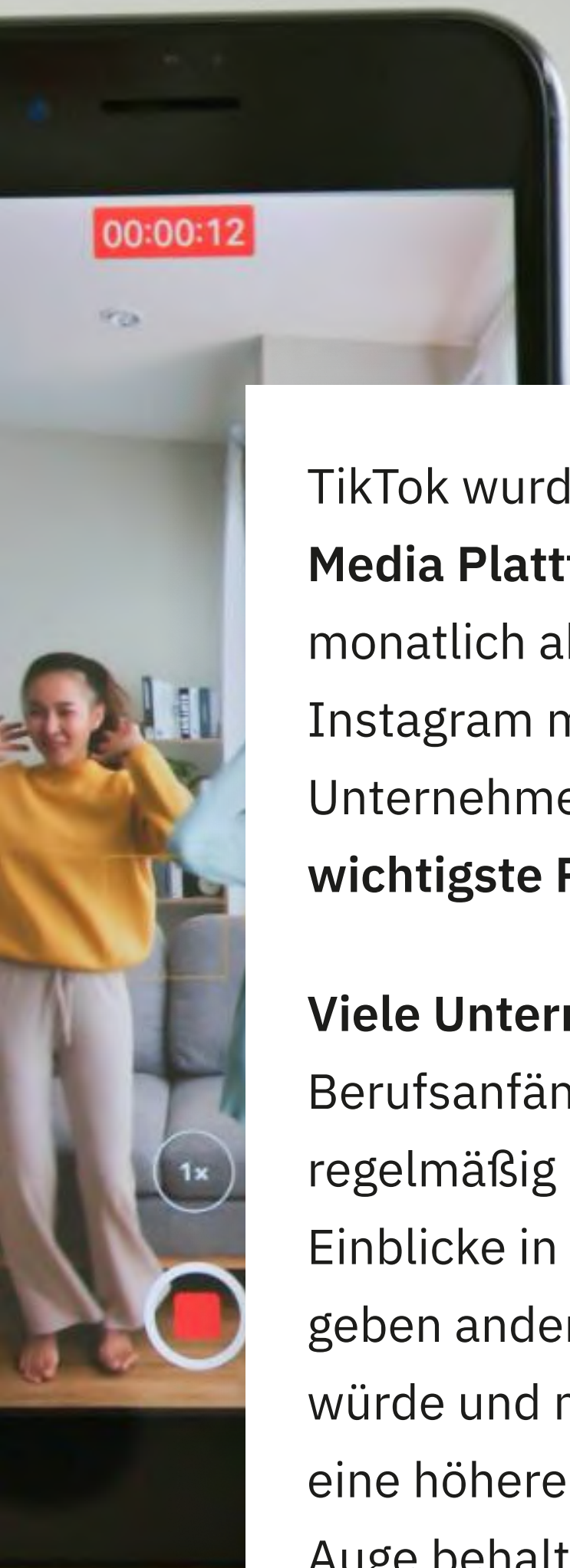


Was bedeutet das fürs Recruiting 2023?

Die Möglichkeit, von Zuhause oder von überall aus zu arbeiten, ist ein **beliebter Benefit** unter Arbeitnehmenden und sollte also möglichst früh im Recruiting-Prozess kommuniziert werden, zum Beispiel in der Stellenanzeige. Für eine transparente Kommunikation des Themas spricht auch, dass anscheinend für einen bemerkenswerten Anteil der potenziellen Kandidat:innen die **Home-Office-Möglichkeit als ausschlaggebendes Kriterium für oder gegen einen Job** gesehen wird. Besonders für die Gen Z ist Flexibilität ein wichtiges Kriterium bei der Jobwahl. Wenn Sie kein Home Office anbieten können, dies aber nicht erwähnen, müssen Sie mit Bewerberabsprüngen während des Interview-Prozesses rechnen. Dies kostet unnötig wertvolle Zeit und Aufwand.

Office First	Hybrides Arbeiten	Remote First
Der bevorzugte Arbeitsplatz befindet sich im Büro , Ausnahmen müssen vorher abgesprochen werden	Teilweise flexibel An festgelegten Tagen haben Mitarbeitende die Wahl, von wo aus sie arbeiten Vollständig flexibel Alle Mitarbeitenden haben jeden Tag die freie Wahl , von wo aus sie arbeiten	Es gibt keine festgelegten Arbeitsplätze (und in manchen Fällen auch kein Büro)

TikTok als Recruitingkanal nutzen



TikTok wurde 2018 auf den Markt gebracht und ist schnell zur **wichtigsten Social Media Plattform für junge Menschen** geworden. Weltweit liegt die Zahl der monatlich aktiven Nutzer von TikTok bei 1,5 Milliarden und damit noch vor Instagram mit 1,04 Milliarden. Wer die Gen Z erreichen und für das eigene Unternehmen gewinnen möchte, für den ist TikTok deshalb der **wahrscheinlich wichtigste Recruiting Kanal 2023**.

Viele Unternehmen nutzen die Plattform bereits, um Azubis und Berufsanfänger:innen für einen Jobstart bei sich zu begeistern. Wichtig hierbei ist, regelmäßig neue Inhalte zu posten und dabei möglichst authentisch zu sein. Kurze Einblicke in den Arbeitsalltag von beispielsweise den eigenen Auszubildenden geben anderen jungen Kandidat:innen eine Idee davon, was sie dort erwarten würde und machen gleichzeitig das Unternehmen unter der Gen Z bekannter. Für eine höhere Sichtbarkeit sollten dabei auch immer die aktuellen TikTok Trends im Auge behalten werden. Geben Sie den Kanal am besten direkt in die Hände Ihrer Azubis, die kennen sich mit den Trends bestens aus.

Influencer Recruiting

Auch das sogenannte **Influencer Recruiting** über TikTok ist erfolgsversprechend, denn Influencer genießen **großes Vertrauen** bei ihrer Followerschaft und verschaffen ihren Kooperationspartnern meist **Zugänge zu einer spezifischen Zielgruppe**, die diese sonst kaum oder nur sehr kostenintensiv über Werbung erreichen würden. Allen voran geht hier die **Techniker Krankenkasse** mit ihrem modernen Azubi-Recruiting. Mehr dazu finden Sie auf der Plattform unter dem Hashtag **#tk4yourfuture**.

Mit WhatsApp den Bewerbungsprozess vereinfachen

Vorteile mit WhatsApp sind:

Die Kommunikation ist in Echtzeit möglich, sodass ein erster Austausch bereits vor dem Interview stattfinden kann

Das Chatten macht eine Terminvereinbarung einfacher und beschleunigt so den Recruiting-Prozess

Das Ghosting-Risiko wird aufgrund des engen Austauschs mit den Kandidat:innen verringert

Es ist keine Eingabe von Login-Daten oder eine Anmeldung bei jeder Nutzung notwendig

Der Messengerdienst **WhatsApp** wird weltweit von **mehr als 1,5 Milliarden** Menschen genutzt von denen etwa **70% täglich aktiv** sind. Eine super Möglichkeit für Recruiter:innen, um mit Kandidat:innen ins Gespräch zu kommen und unkompliziert mit Bewerbenden zu kommunizieren. Dennoch spielt der Kanal bisher nur selten eine Rolle für das Recruiting. Zeit, das zu ändern! Mit **WhatsApp Business** können häufig verwendete Fragen oder kurze Texte in der App als Schnellantwort abgespeichert werden. Statistiken zeigen an, ob die Nachrichten wirklich zugestellt und gelesen wurden. Über einen speziellen WhatsApp Service können Stellenangebote an Kandidat:innen gesendet werden und Bewerbende können sich für ausgewählte Jobangebote registrieren, die sie dann direkt auf ihr Smartphone erhalten.

Ein Anbieter, der das Recruiting mittels WhatsApp noch einfacher macht, ist **PitchYou**. Mit dem Recruiting-Tool lassen sich einfach **QR-Codes generieren, die in die entsprechende Stellenanzeige eingebunden werden können** und Interessenten direkt weiterleiten. Über die Chat-Funktion ist der automatische Abgleich der Fähigkeiten der Bewerbenden mit den in der Stellenausschreibung geforderten möglich. Selbst **Interviews können direkt über WhatsApp organisiert und durchgeführt werden**. Auch um einen korrekten Datenschutz kümmert sich PitchYou.



A person wearing a white ghost costume with two black eye holes is sitting at a desk. In front of them is a laptop. The background is a light blue wall. The overall scene is dimly lit, with the person's face obscured by the costume.

Ghosting vermeiden

Ghosting im Recruiting von Seiten der Kandidat:innen hat in den letzten Jahren stark zugenommen und ist zu einem der Hauptprobleme von Recruiter:innen geworden. **83 % der Unternehmen gaben bei einer Umfrage von Indeed und StepStone 2019 an, bereits geghostet worden zu sein.** Gemeint ist damit ein Verhalten, bei dem Bewerbende die Kommunikation oder den Kontakt zum Recruiter oder zur Recruiterin während des Bewerbungsprozesses **ohne Ankündigung plötzlich abbrechen**, also z.B. nicht mehr auf E-Mails oder Anrufe antworten.

Es gibt **produkt-bezogene und prozess-bezogene Gründe** für dieses Verhalten. Einerseits hängt Ghosting damit zusammen, dass es **immer weniger Bewerbende pro offener Stelle in Deutschland** gibt. Vor allem hoch qualifizierte und gefragte Talente können sich den Arbeitgeber oft aussuchen. Entspricht ein Job-Produkt nicht ganz ihren Erwartungen, entscheiden Sie sich schnell für ein besseres Angebot. Andererseits beeinflussen das Verhalten des Recruiters oder der Recruiterin und der Aufbau des Bewerbungsprozesses, ob von Bewerberseite geghostet wird. **Die gute Nachricht ist also: Sie können etwas gegen Ghosting tun.**

Diese 5 Dinge können Sie tun, um Ghosting zu vermeiden:



Geben Sie relevante **Informationen zum Job** bereits in der Stellenanzeige an oder kommunizieren Sie diese spätestens beim ersten Interview. Dazu gehören das Gehalt, die Arbeitszeiten, die Anzahl der Urlaubstage, Benefits und mögliche weitere wichtige Angaben für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin.



Sorgen Sie für eine **zeitnahe Kontaktaufnahme** (möglichst innerhalb von 24h) nach Bewerbungseingang und auch nach bereits stattgefundenen Interviews mit Feedback und dem weiteren Verlauf des Bewerbungsprozesses.



Nutzen Sie für die Bewerbenden **einfach zugängliche Kommunikationskanäle** wie zum Beispiel **WhatsApp**. So vermeiden Sie **unnötige Hürden zur Kontaktaufnahme** von Seiten des Bewerbenden.



Sagen Sie Bewerbenden, die Sie nicht einstellen möchten, **unbedingt ab**. Es spricht sich schnell rum, wie ein Unternehmen mit Kandidat:innen umgeht und man kann nur das erwarten, was man selbst bereit ist, zu leisten.



Außerdem werden von Talenten eher die potenziellen Arbeitgeber geghostet, die weiter hinten auf der Wunschliste stehen. **Umso attraktiver Ihr Unternehmen als Arbeitgeber ist**, desto seltener werden Sie geghostet - das interne Employer Branding ist also auch hier wichtig.