

LIVE@MONSTER
#BEDIFFERENT

K47

10. NOVEMBER 2015, WIEN

MONSTER



Agenda

Begrüßung und Vorstellung

Dr. Heike Kurzmann & Jan Feldhaus,
Monster Worldwide Austria & Deutschland
GmbH



„Recruiting von morgen schon heute“

Dr. Heike Kurzmann & Rudolfo Cassata,
Monster Worldwide Austria & Deutschland
GmbH



„Rechtliche Aspekte im Online Recruiting & Active Sourcing“

MMag. Sabine Fehringer &
Mag. Stephan Nitzl
DLA Piper – Weiss-Tessbach
Rechtsanwälte GmbH



Networking & Fragen

RECRUITING VON MORGEN SCHON HEUTE

TRENDS UND STRATEGIEN FÜR DIE
ERFOLGREICHE PERSONALGEWINNUNG

DR. HEIKE KURZMANN

MONSTER



Monster



FÜR ALLE JOBS UND ALLE MENSCHEN

Unser Ziel:

Wir liefern

- Unternehmen die passenden Kandidaten und
- Arbeitnehmern den passenden Job

MONSTER

Warum sind wir heute hier?

KURIER Lifestyle ÜBERBLICK POLITIK WIRTSCHAFT CHRONIK SPORT KUR
Letztes Update am 18.09.2015, 13:03

ZUKUNFT
Das Talent liegt auf der Seitenstraße

DISKUSSION

WEITERE ARTIKEL

Das Talent liegt auf der Seitenstraße

Die Personalsuche muss ihre gewohnten Bahnen verlassen. Wie, zeigt der erste HR Inside Summit.

Recruiting: "In Spitzenpositionen die richtigen Talente zu finden wird künftig wichtiger", sagt Karl Lang, stv. Leiter Human Resources CEE bei der Siemens AG und Autor des Buchs "Personalmanagement 3.0". Lang ortet diverse Herausforderungen für die Personalsuche: Die Erwartungen an die Arbeitgeber hätten sich verändert, die Entwicklungen in Social Media würden rasant zunehmen und die Jungen würden heute lieber per Smartphone über Online-Plattformen Jobs suchen. Das zeigt auch die Studie "Recruiting Trends 2015", die Personaler aus 1000 Unternehmen in Deutschland befragte. Der demografische Wandel, der Fachkräftemangel, der Kultur- und Wertewandel, Social Media, die Mitarbeiterfluktuation, die Mobilität der Bewerber – all das stellt Personaler in Unternehmen vor neue Herausforderungen.

Social, mobile und gesteigerte Erwartungen



derStandard.at > Karriere > Management
Meinung User dieStandard.at daStandard.at Greenlife
Job & Karriere Management Karriere-Service Jobsuche & Stellenmarkt Für Jobsuchende Für

Die Universität Wien vernetzt ihre AbsolventInnen.
alumnimap.univie.ac.at

Die große Angst vor Quereinsteigern

10. August 2015, 08:05

Quereinsteiger – bei Personalern eher unbeliebt – seien motivierte und loyale Mitarbeiter, sagen Experten

zuführen, Mitarbeitern Services Berater. regnen, akzeptieren,

laudet der gute Rat.

Diktiert von Zahlen

Einen möglichen Grund für die mangelnde Bereitschaft, sich auf Quereinsteiger einzulassen, sehen die Berater im Anspruch vieler Unternehmen, dass Mitarbeiter 100-prozentig passen müssten. "Gefragt sind Mitarbeiter, die direkt funktionieren und sofort produktiv werden. Quereinsteiger haben da keine Chance", sagt Thomas Kottenhoff, Geschäftsführer der ESGGroup. "Wir sehen jeden Tag, dass guten Leuten der Zugang zu Jobs verwehrt wird, sobald sie nur 90 Prozent der fachlichen Anforderungen abdecken. Ursachen hierfür sind die Angst vor hohen

Join us and be greater than you imagined.
▶ Discover the opportunities

Mangelnde Bereitschaft zur Öffnung für Neuerungen?

HR muss sich neu erfinden!

Aktuelle Herausforderungen

- offene Vakanzen häufig nur schwer besetzbar
- zum Kandidaten führen zahlreiche Wege und es werden immer mehr
- traditionelle Wege ausgeschöpft > Stichwort Millenials
- große Konkurrenz im „Kampf“ um Talente
- gestiegene Ansprüche der Kandidaten im Bewerbungsprozess

MONSTER



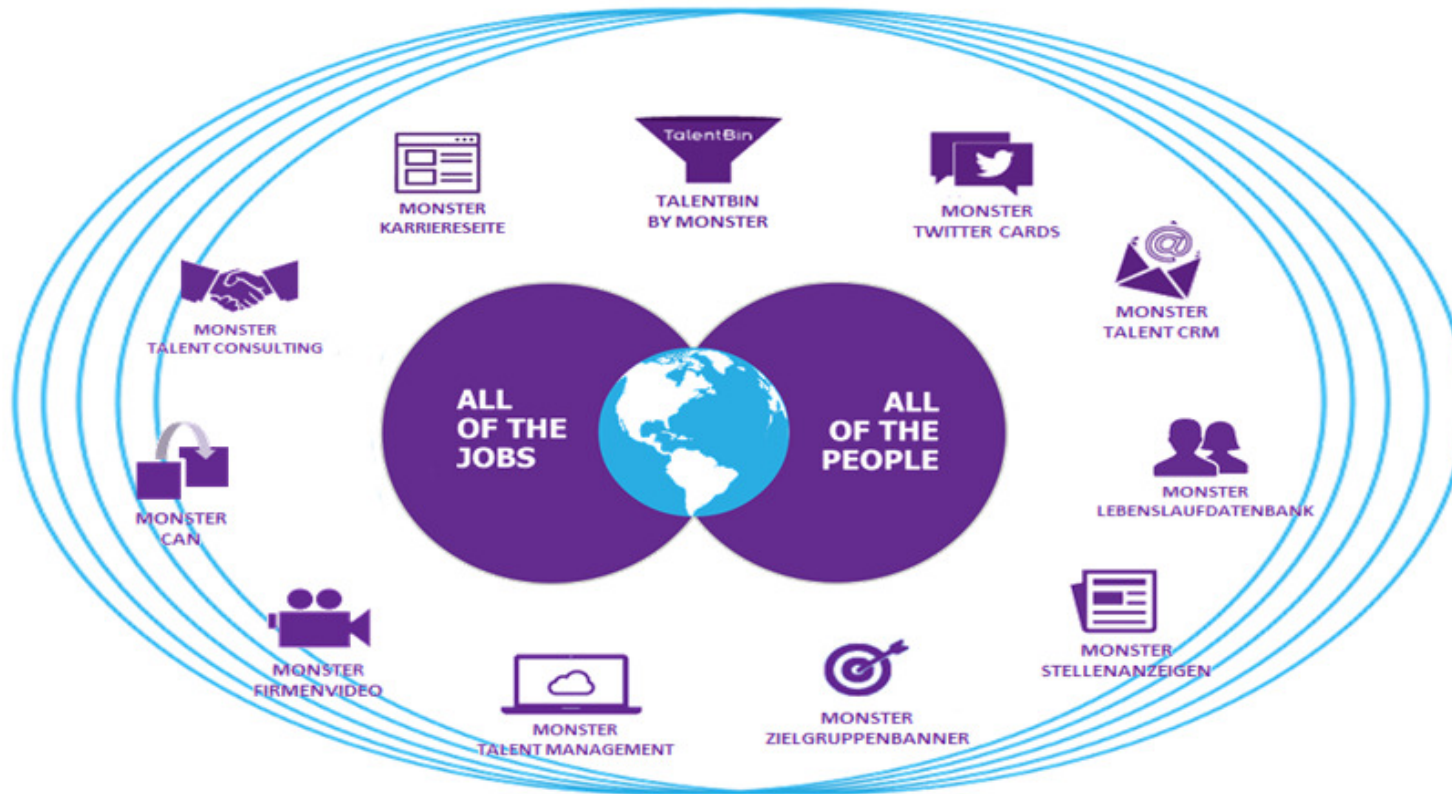
Herausforderungen haben konkrete Auswirkungen auf die tägliche Arbeit



MONSTER

Wir haben verstanden – und uns auch neu erfunden.

MONSTER

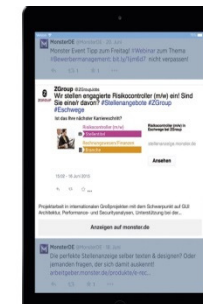
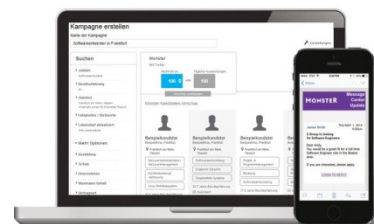
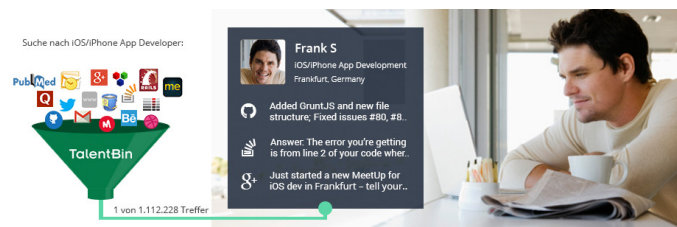


Die letzten Monate

Übersicht neue Produkte und Services

Für Personalverantwortliche

- **TalentBin by Monster** > die Talentsuchmaschine mit über 300 Mio. Profilen
- **Monster Twitter Cards** > Ihre Stellenanzeige automatisch bei Twitter Ihren Followern zeigen
- **Monster Talent CRM** > Kandidaten einfach per E-Mail ansprechen



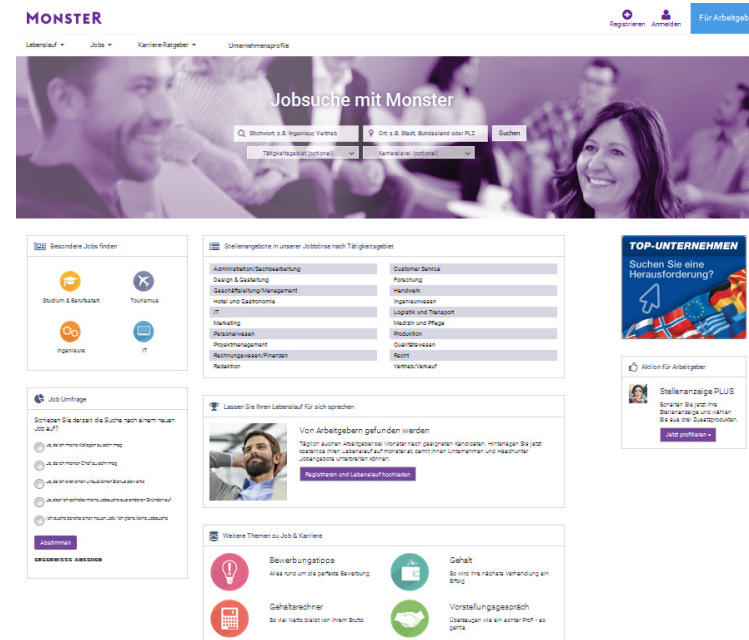
Übersicht neue Produkte und Services

Für Jobsuchende

- komplett überarbeitete Homepage
- mehr Jobviews und Apply Starts
- SEO Optimierung

- ✓ **längere Aufenthalte auf der Seite & höhere Wiederkehrtrate**
- ✓ **mehr Jobviews (Erhöhung der Jobviews pro Visit um 3,7%)**
- ✓ **höhere Bewerberquoten (Erhöhung der Apply Starts pro Visit um 12,05%)**

MONSTER



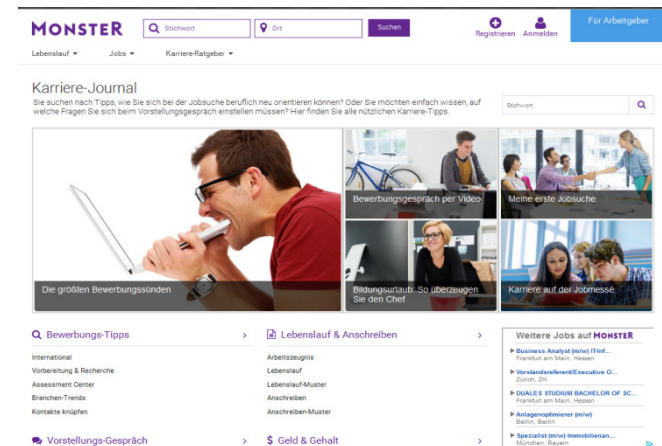
Die nächsten Monate

- **Experteer Kooperation** > Steigerung der verfügbaren CVs in AT
- **Responsives Karriere-Journal** > neue Anreize für Jobsuchende
- **kontinuierliche SEO-Optimierung der Seiten** > bessere Auffindbarkeit Ihrer Anzeigen
- **TwitterSocial Job Ads**

MONSTER



experteer



The screenshot shows the Monster website interface. At the top, there's a search bar with 'Stichwort' and 'Ort' fields, and a 'Suchen' button. Below the search bar, there are navigation links for 'Lebenslauf', 'Jobs', and 'Karriere-Ratgeber'. The main content area is titled 'Karriere-Journal' and features several article thumbnails with images and titles like 'Bewerbungsgespräch per Video', 'Meine erste Jobsuche', 'Die größten Bewerbungsünden', 'Bildungsurteil - So überzeugen Sie den Chef', and 'Karriere auf der Jobmesse'. There are also navigation tabs for 'Bewerbungs-Tipps', 'Lebenslauf & Anschreiben', 'Vorstellungsgespräch', and 'Gold & Gehalt'. A sidebar on the right lists 'Weitere Jobs auf MONSTER' with various job categories.





MONSTER

Themen der Zukunft

MONSTER

Studien geben Anhaltspunkte



Der Kandidat will eine „Experience“

Aktive Suche – per Social oder im Pool

O`zapft is – soziale Netzwerke als neue Quelle

Smarte Phones – Smarte Bewerbung

Love Employer oder doch nur Tischkicker

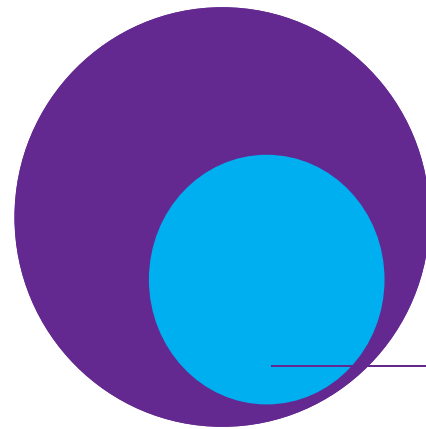
**Der Kandidat fordert
„eine Experience“**



Kandidaten verhalten sich heute anders

1. Bereitschaft zum Suchen ist gering
2. Ansprüche an Arbeitgeber verändern sich
3. Suche nach Jobs ändert sich

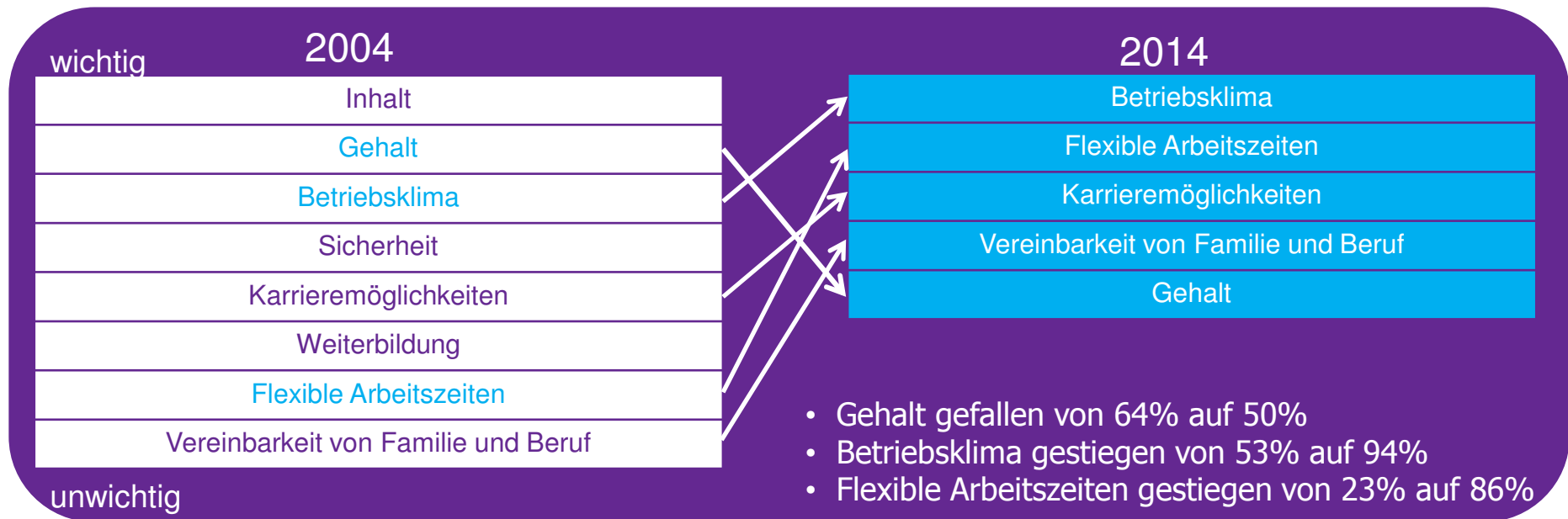
BEREITSCHAFT: Passivität nimmt immer mehr zu...Wie ändern Sie Ihren Recruiting-Mix, um auch passiv Jobsuchende oder die Gruppe der gar nicht Jobsuchenden anzusprechen?



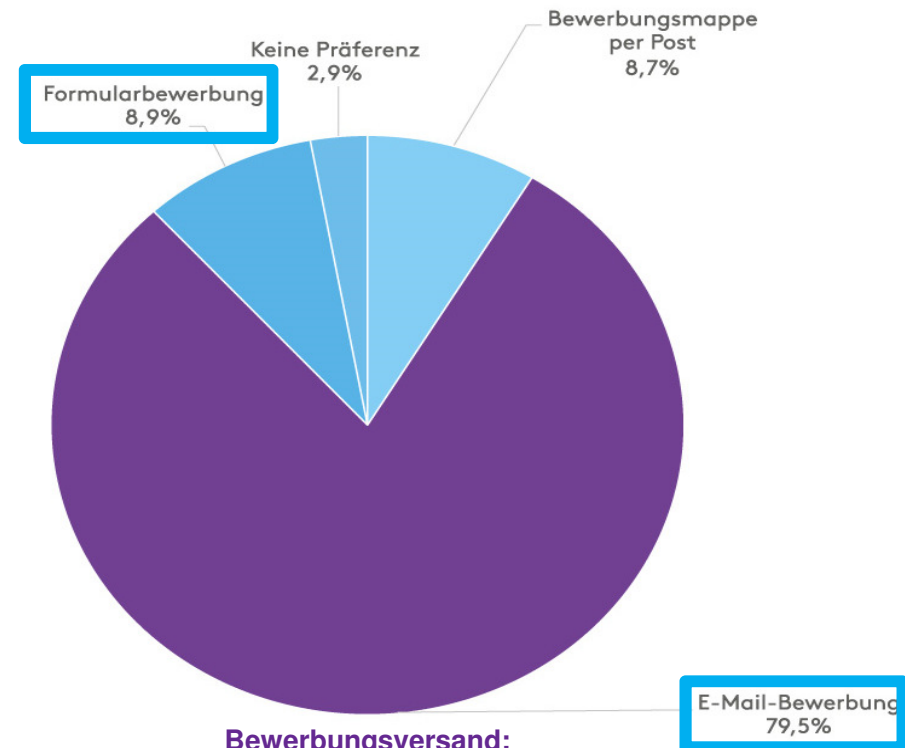
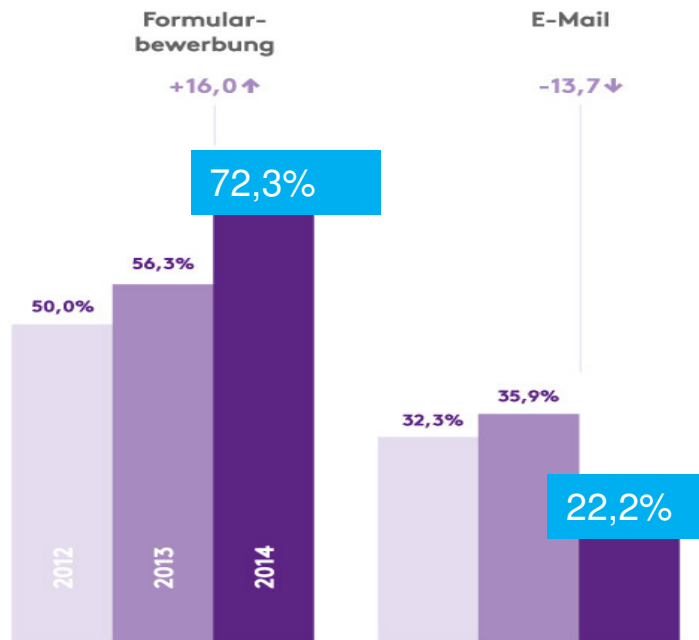
4 von 10

Arbeitnehmern möchten heute lieber von Unternehmen angesprochen werden, anstatt selber zu suchen

ANSPRUCH: Die Ansprüche ändern sich.
 Das gilt nicht nur für die Generation Y, sondern kann in allen Alters- und Berufsgruppen beobachtet werden.



SUCHE: Kandidaten gehen verloren, noch bevor Sie überhaupt in die Bewerbung sehen konnten.



**Bewerbungseingang:
Präferenz der Unternehmen
MONSTER**

**Bewerbungsversand:
Präferenz der
Kandidaten**

Quelle: Bewerbungspraxis & Recruiting Trends 2015

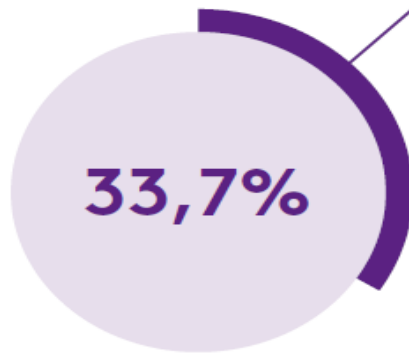


Aktive Suche – per Social oder im Pool?

In den Pool springen...

Die Top-3-Active-Sourcing-Kanäle

- 1 persönliche Netzwerke
- 2 eigener Talent-Pool
- 3 Karriere-Events für Studenten und/oder Absolventen



33,7 Prozent der Top-1.000-Unternehmen in Deutschland nutzen ihren eigenen internen Talent-Pool häufig oder sehr häufig, um nach geeigneten Kandidaten für offene Stellen zu suchen.

BEWERBUNGSPRAXIS

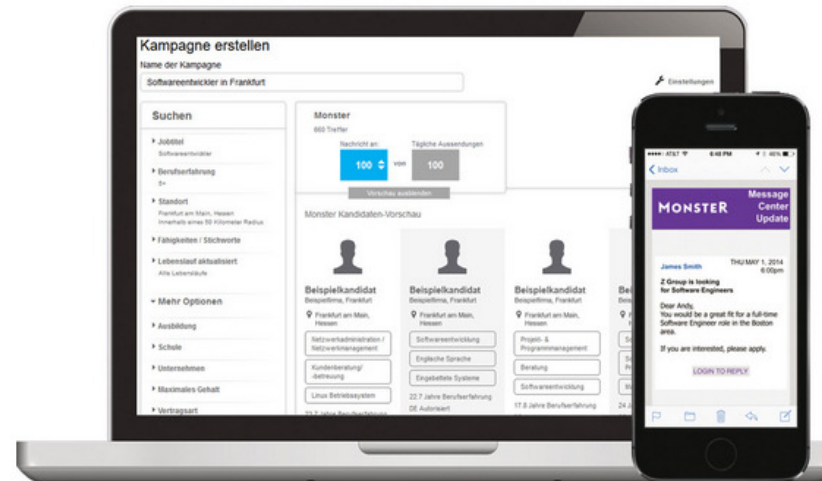
- **47,6%** haben einen Lebenslauf in Lebenslauf-datenbanken (Talent Pools) von Unternehmen hinterlegt
- **67,0%** ein öffentliches Profil in einem Karrierenetzwerk
- **71,6%** haben einen Lebenslauf in einer Lebenslauf-datenbank in einer Internet-Stellenbörse hinterlegt

> **Springen Sie in mehr als einen Pool!**

MONSTER

Quelle: Recruiting Trends 2015, Bewerbungspraxis 2015

Beispiel: „kleine“ Active Sourcing Lösung im Recruiting Mix



Erstellen Sie individuelle Recruiting-Kampagnen, die Sie gezielt an Ihre Wunschkandidaten versenden.

MONSTER

Quelle: Monster Talent CRM

O`zapft is –
wie Foren, Tweets
und Communities als
Quellen für das
Kennenlernen
genutzt werden
können.

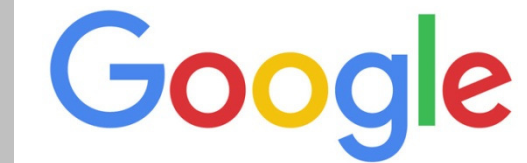


24. SEPTEMBER BIS
11. OKTOBER 2015



Quelle: wienerwiesenfest.at

GOOGELN SIE IHRE KANDIDATEN?



MONSTER NOVEMBER 2015

Haben Sie schon Kandidaten „er-google-t“?

Beispiel IT-Spezialisten

Das sagen Recruiter:

- **38,7 Prozent** der Vakanzen für 2015 nur schwer zu besetzen
- **6,1 Prozent** gar nicht besetzbar

Warum?

Recruiter-Strategie bisher:

aufwendige manuelle Suche im Web, hoher Einsatz von Ressourcen, Ergebnisse fragwürdig (Aktualität, Belastbarkeit, etc.)



Problem:

- zu wenig qualifizierte Kräfte
- keine aktiv Suchenden (haben meist einen guten Job)
- selten Nutzung von Lebenslaufdatenbanken oder

Lösung:

dort suchen, wo die Talente sind: hohe Aktivität in Fach-Foren und Experten-Communities

TalentBin

> 300 Mio. Profile

Suche nach iOS/iPhone App Developer:



MONSTER

TalentBin **Suchen** | Dashboard | Kandidatenverwaltung | Aufgaben | Portfolio | Reporting | Katrin Lutzar

iOS iPhone

Benutzererstelltes Keyword: iPhone. Synonyme hinzufügen.

Deutschland | 59075 | innerhalb 50 km. Neue Suche

Suche | Speichern | Detailsuche ?

Ich suche nach

Ordner: Java Engineer, San Fr...

Berufserfahrung in Jahren

Wie lange in aktueller Position

Kontaktarten

Web-Profil

Weitere Kriterien

Update | Speichern

257 Kandidaten gefunden

Profile organisieren

Vinh Phuc Dinh Noch kein Status

Jack of all trades. Master of some. Stuttgart Germany Area

Interessen: objective-c++ probabilistic, ios and macos. drop in replacement for sp...

Zusammenfassung: iOS

iOS Objective C Objective-C Cocoa iPad

Ähnliche Kandidaten

Andreas Linde Noch kein Status

Independent Software Developer Stuttgart Germany Area

Interessen: ios4.3+ objective-c, ios library that can be embedded into any ios app, o...

Zusammenfassung: iOS

Arbeit: iOS

Objective-C iOS iPad Objective C SWIFT

Ähnliche Kandidaten

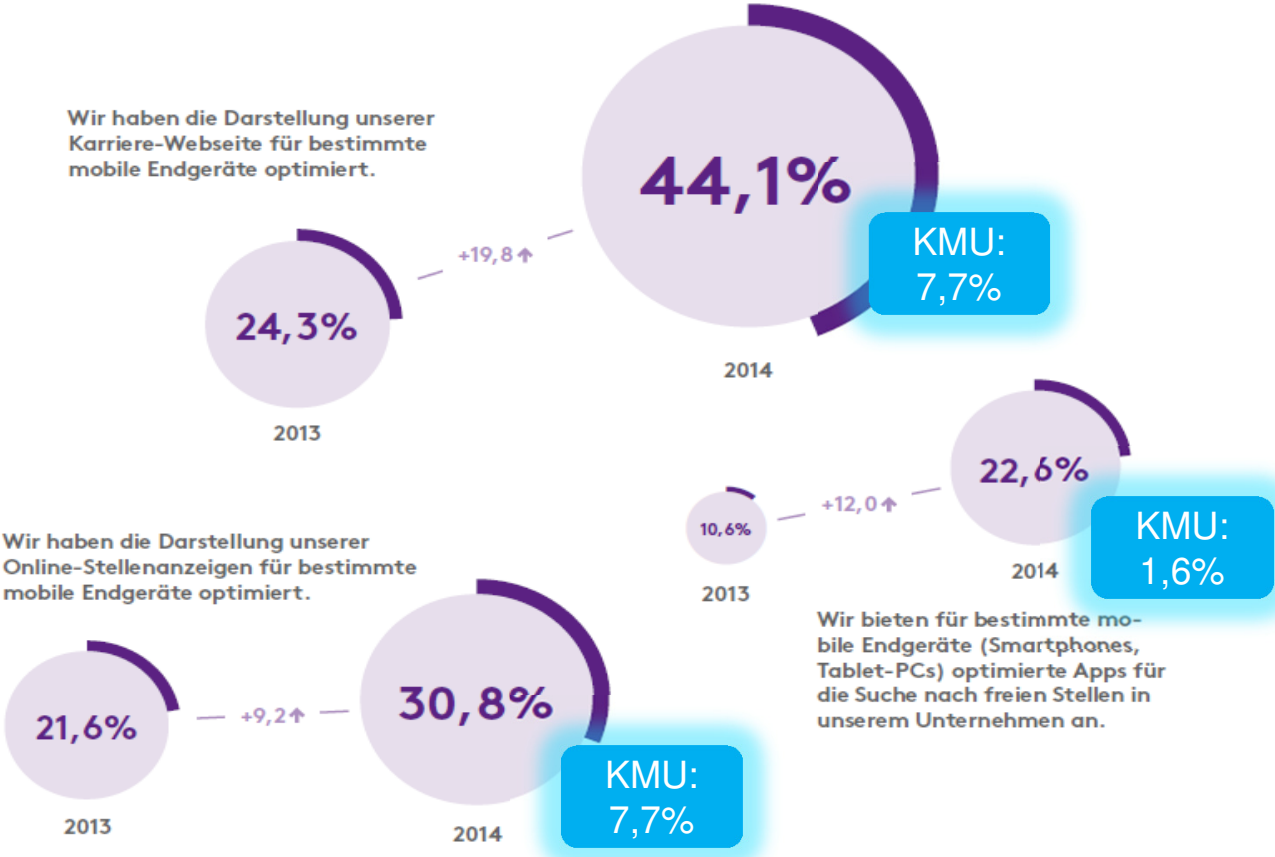
**Smarte Phones – smarte
Bewerbung... mobile first?**



Wissen Sie, ob Sie ‚mobil optimiert‘ sind?
Wie viele Kandidaten bewerben sich bei Ihnen per
Handy?

MONSTER

Große Unternehmen haben Potenzial erkannt



MONSTER

Quelle: Recruiting Trends 2015

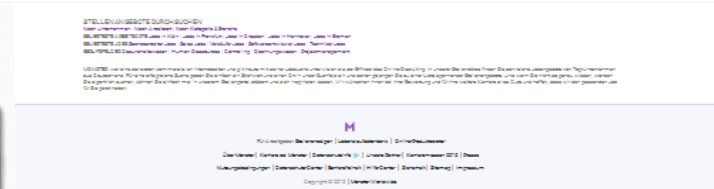
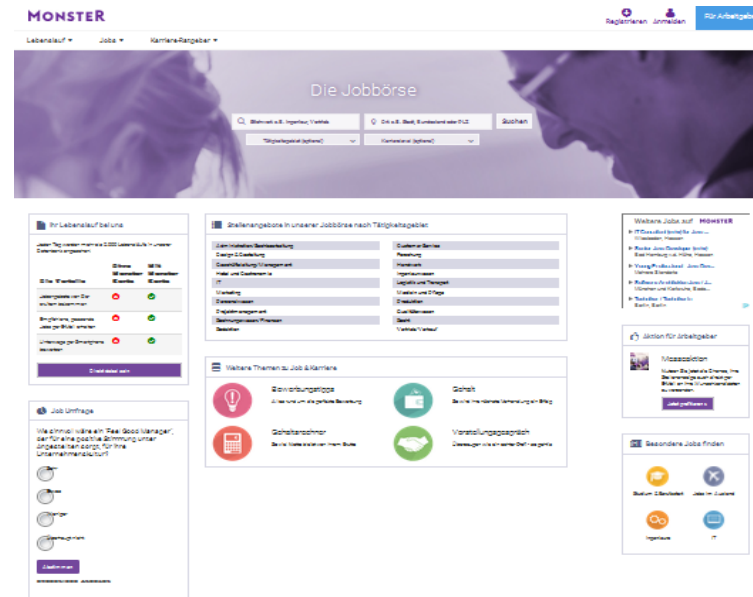
Das macht Monster

Stellenanzeigen sind bei Monster immer responsive!

Neues Layout und verbesserte Usability für mobile

- der Homepage, des Arbeitgeber-Bereichs, des Karriere-Journals und des HR-Magazins

MONSTER





Fazit

MONSTER

FAZIT

Eine gute **CANDIDATE EXPERIENCE** setzt aus unserer Sicht eine gute **RECRUITER EXPERIENCE** voraus.

Nur, wenn die Recruiter Experience stimmt, kann auch der Bewerbungsprozess optimiert werden.

MONSTER



Rechtliche Aspekte beim Active Sourcing



MONSTER

Rechtliche Aspekte beim Active Sourcing



MMag. Sabine Fehringer & Mag. Stephan Nitzl

DLA Piper – Weiss-Tessbach Rechtsanwälte GmbH

www.dlapiper.com/de/austria



MONSTER

Rechtliche Aspekte beim Active Sourcing



THEMA DATENSCHUTZ

- **Active Sourcing** ist rechtlich grundsätzlich zulässig, wenn die Informationen aus öffentlichen/veröffentlichten Quellen stammen. Problematisch könnte es dann sein, wenn die **Informationen und Daten aus Quellen** kommen, die nicht in einem unmittelbaren Konnex mit der Jobsuche stehen (z.B. nicht berufliche Social Media, Foren usw.).
- **Speicherung von Lebensläufen** auf (unbestimmte oder längere) Dauer ist grds. nur mit der Zustimmung des Bewerbers zulässig, außer es ist aus den Umständen des Einzelfalles eindeutig, dass ein allfälliges Jobangebot erst nach einer gewissen Zeit erfolgen könnte.
- **Weitergabe von personenbezogenen Daten der Bewerber** an andere Konzerngesellschaften ist grds. zustimmungspflichtig. Dies gilt auch dann, wenn sich die für Österreich (mit-)zuständige HR Abteilung im Ausland befindet und eigenständig die Entscheidungen über Personalfragen trifft; wenn sie hingegen nur Hilfstätigkeiten für die HR in Österreich erfüllen (=als Dienstleister), ist keine Zustimmung notwendig.
- Falls die Daten außerhalb vom EWR transferiert werden (unabhängig vom Zweck), ist grds. eine **Genehmigung der Datenschutzbehörde notwendig** (nicht aber, wenn die betroffenen Bewerber selbst dazu zugestimmt haben).

MONSTER

Rechtliche Aspekte beim Active Sourcing



THEMA DATENSCHUTZ

- Bei **Bewerberdatenbanken**, auf welche der gesamte Konzern-HR zugreifen kann, liegt idR ein Informationsverbundsystem vor, welches der Vorabkontrolle (=Genehmigung) der Datenschutzbehörde unterliegt.
- Es stehen **neue EU Vorschriften** (Datenschutz-Grundverordnung) bevor, welche einige Änderungen zum Datenschutzrecht bringen werden - insbesondere werden die Strafen für Verletzungen erhöht.
- Die **Verfolgung der Datenschutzverletzungen** in Österreich findet selten durch die Datenschutzbehörde statt, kann aber auf Basis einer Beschwerde eines Betroffenen folgen. Außerdem sind auch Verfolgungshandlungen durch Mitbewerber auf der Grundlage des Wettbewerbsrechts (Gesetz gegen den Unlauteren Wettbewerb) (Wettbewerbsvorsprung durch Rechtsbruch) möglich.

MONSTER

Rechtliche Aspekte beim Active Sourcing



THEMA ARBEITSRECHT

- Bei **Jobinterviews** sollten Fragen nach der sexuellen Orientierung oder geplanten Schwangerschaften unterlassen werden. Auf diese Fragen muss der Bewerber nicht wahrheitsgemäß antworten. Sollte ein Bewerber, der auf eine dieser Fragen eine Antwort gibt, nicht eingestellt werden, eröffnet sich die Gefahr von Beschwerden wegen Diskriminierung.
- Dasselbe Problem könnte sich bei **Differenzierungen nach dem Alter** (z.B. Ausschreibung von Junior-Stellen) stellen, wobei hier - abhängig vom Einzelfall - in manchen Fällen eine sachliche Rechtfertigung für die Diskriminierung denkbar ist.
- Im Internet (z.B. auf Facebook) verfügbaren **Informationen über Verletzungen von Dienstnehmerpflichten** können als Entlassungsgrund verwendet werden. Gezielte Nachforschungen im Facebook nach Verletzungen von Dienstnehmerpflichten sind problematisch, wobei es allerdings im österreichischen (Zivilprozess-)Recht keine Beweisverwertungsverbote gibt, d.h. auch widerrechtlich erlangte Informationen können im Prozess verwendet werden.

MONSTER

A purple flag with a fine, woven texture is shown waving against a light gray background. The word "MONSTER" is printed across the center of the flag in a bold, white, sans-serif font. The flag's edges are slightly frayed, and its surface shows subtle highlights and shadows from the lighting, giving it a three-dimensional appearance.

MONSTER