



ibi

Digital Recruiting

Agenda



01 Ausgangssituation

02 Modernes Recruiting in einer digitalen Welt

03 Empfehlungen

04 Gelungene Beispiele aus der Praxis

05 Ausblick

Projekt „Erfolgreich handeln“ des Bayerischen Wirtschaftsministeriums

Der Handel soll wettbewerbsfähig bleiben – wir unterstützen dabei!

Die Corona-Pandemie, der Krieg in der Ukraine und die damit verbundenen Preissteigerungen haben massiven Einfluss auf den Handel.

Geändertes Einkaufsverhalten, veränderte Kundenbedürfnisse, hohe Energiekosten – wer in Zukunft noch erfolgreich sein will, muss sich anpassen.

Die Initiative „Erfolgreich handeln“, **initiiert und finanziert durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie**, hilft Ihnen dabei!

Projektlaufzeit: Januar 2023 bis Dezember 2024

Vorgängerprojekt: Die Förderinitiative „Bayern hilft seinen Händlern“

www.erfolgreich-handeln.bayern



Wie sieht unser Bildungsangebot aus?

Unsere Formate



Webseite &
Newsletter



Workshops



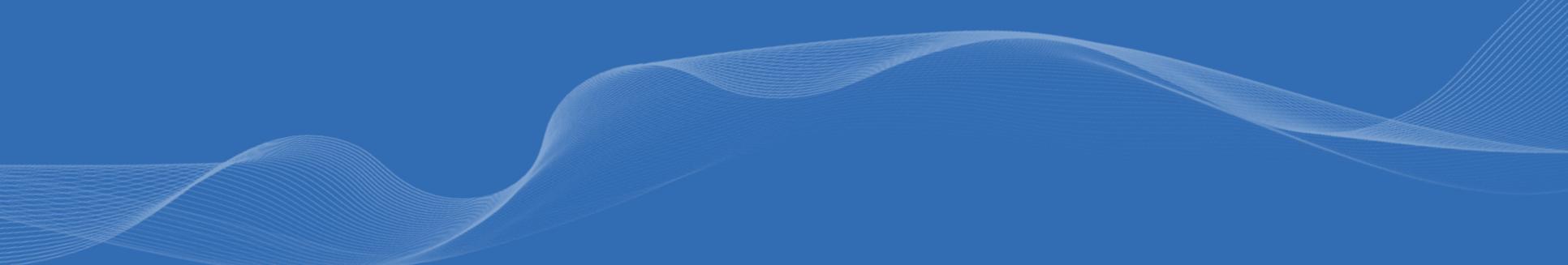
Webinare



Mediathek |
Webinar-
aufzeichnungen

Unsere Themen

 E-Commerce	 Digitale Prozesse	 Nachhaltigkeit
 Digitale Sichtbarkeit	 Neue Geschäftsmodelle	 Soziale Medien
 IT-Sicherheit	 Bezahlverfahren	 ... und vieles mehr



01

Ausgangssituation

Ausgangssituation

Herausforderungen durch aktuelle Arbeitsmarktsituation



Ausgangssituation

Herausforderungen durch aktuelle Arbeitsmarktsituation

taz
THEMEN POLITIK UND GESellschaft KULTUR SPORT REISEN SONST MEDIEN
Das Thema
Junge wollen nicht mehr arbeiten
Mehrwochs nur bis 14 Uhr, dann ist Tage. Sommer-Kanalar wollen wissen in Vollzeit sind Dringlich ob ger nicht arbeiten. Schluß sind auch die Eltern.
Sommerferien von
SIBIRIA SCHWELGE
Reiseberichte taz.de
Broschüren taz.de: Frage. Zuerst Gender-Bildung, die so ist und unheimlich Bewusstheit. In Deutschland. Die Frage: Inwiefern, die meisten Länder, soziale abhänger bilden, zudem. Und er wird es immer nur über Persönlichkeitsentwicklung.

Interesse mit MargPowerGroup-CEO Jonas Pitzing
Quiet Quitting? „Arbeitgeber müssen Angestellte motivieren“
Foto: Christian Böhmer
Dienstag, 17.02.2023, 10:16
Statt die Schuld für Justlose Angestellte auf die Arbeiter abzuschieben, betont der Chef eines der weltgrößten Personaldienstleister die Verantwortung der Arbeitgeber: Schaffen sie die falsche Arbeitsumgebung, brauchen sie sich über Quiet Quitting nicht wundern.

Süddeutsche Zeitung
Niemand will mehr da arbeiten, wo andere Urlaub machen
Wer im Sommer verzieht, bekommt den Fachkräftemangel im Tourismus überall zu spüren. Über eine Branche, die gerade am jeden Mitarbeiter kämpft muss.

Deutschlandfunk Kultur
Die neue Arbeitsmoral der Millennials

ntv
POLITIK
Wegen Personal-Mangel weiterhin geschlossen besuchen
Handwritten text: Wegen Personal-Mangel weiterhin geschlossen besuchen

YouGov
Jeder dritte Arbeitnehmer hält seinen Job für sinnlos

Deutschlandfunk Nova
Deutsche haben weniger Lust auf Arbeit

„Quiet quitting“, „Rage applying“: Das steckt hinter den Trends am Arbeitsmarkt
Die Corona-Krise hat viele Arbeitsmarkttrends ausgelöst. Doch jetzt ändert sich wieder in Trends, die Arbeitsmarkt Forscher beobachten und denen sie Infragesteller wie „quiet quitting“ und „rage applying“ gegenüber haben. Warum Lassen werden diese sehr beliebte?

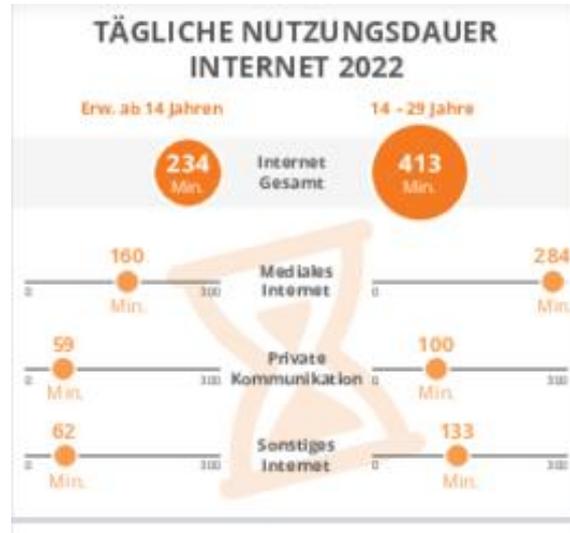
Generationen, Mentalitäten und Arbeitskultur

	Baby Boomer (geboren ca. 1950 bis 1965)	Generation X (geboren ca. 1965 bis 1980)	Generation Y (geboren ca. 1980 bis 1995)	Generation Z (geboren ca. 1995 bis 2010)
Prägende Erfahrungen	Kalter Krieg Wirtschaftswunder Mondlandung 68er-Bewegung Zeitalter der Teenager	Mauerfall Ölkrise Tschernobyl Friedensbewegung Schlüsselkinder	Terroranschläge 9/11 Internet-Boom Reality TV Social Media Helikopter-Eltern	Klima- und Energiekrise Finanzkrise von 2008 Globalisierung Mobile Devices Diverse Familienmodelle
Haltung	Idealismus	Skeptizismus	Optimismus	Realismus
Bedürfnisse und Wünsche	Materielle Absicherung und Statusverbesserung	Berufliche Herausforderungen	Freiheit und Flexibilität	Sicherheit und Stabilität
Einstellung zu Technologie	Erste IT-Erfahrungen	Digital Immigrants	Digital Natives	Technoholics
Typische Mediengeräte	Fernseher	PC	Smartphone	Smartwatch

Generationen, Mentalitäten und Arbeitskultur

	Baby Boomer (geboren ca. 1950 bis 1965)	Generation X (geboren ca. 1965 bis 1980)	Generation Y (geboren ca. 1980 bis 1995)	Generation Z (geboren ca. 1995 bis 2010)
Bevorzugte Kommunikationsmedien	Persönlicher Kontakt Telefon	Email SMS	Emails Social-Media-Messenger	Social-Media-Messenger Videocalls
Einstellung zur Arbeit	Leben, um zu arbeiten Diszipliniert, loyal und pflichtbewusst	Arbeiten, um zu leben Ehrgeizig, diskussionsfreudig und pragmatisch	Work-Life-Blending Selbstbestimmt, innovationsfreudig und selbstverwirklichend	Work-Life-Separation Opportunistisch, effizient und ich-bezogen
Einstellung zur Karriere	Karriere im Unternehmen	Fokus auf Beruf statt den Arbeitgeber	Arbeit „mit“ und nicht „für“ Organisationen	Multitasking
Beziehung zur Führungskraft	Vorbild	Reibungspunkt	Förderer	Kein Verhältnis

Potenzielle Mitarbeiter sind zunehmend permanent online



Was Arbeitnehmern wichtig ist

Top 5 Kriterien bei der Arbeitgeberwahl

Was ist potenziellen Mitarbeiter:innen bei der Wahl des Arbeitgebers wichtig?

	2019	2022	Entwicklung
Jobsicherheit	58 %	67 %	+ 9 %
Attraktives Gehalt und Sozialleistungen	59 %	66 %	+ 7 %
Angenehme Arbeitsatmosphäre	52 %	63 %	+ 11 %
Finanzielle Stabilität	38 %	57 %	+ 19 %
Work-Life Balance	38 %	57 %	+ 19 %

Quelle: Randstad Employer Brand Research 2022

Grafik: Randstad Deutschland

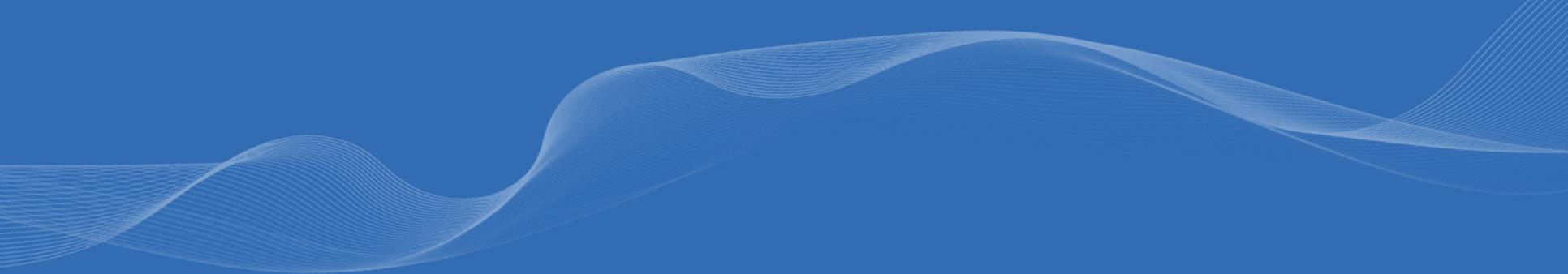
Was die Generation Z im Beruf will

Das ist jungen Arbeitnehmer:innen wichtig:

- 83 % materieller Wohlstand
- 68 % gebraucht werden
- 66 % von anderen anerkannt werden
- 53 % Karriere machen
- 53 % viel freie Zeit haben
- 36 % einen positiven Beitrag für die Umwelt leisten

Quelle: Randstad-MenteFactum-Arbeitnehmerinnenbefragung 2021

Grafik: Randstad Deutschland



02

**Modernes Recruiting
in einer digitalen Welt**

Modernes Recruiting in einer digitalen Welt



Was ist „Digital Recruiting“ überhaupt?

The screenshot shows the ChatGPT web interface. The browser address bar displays "chat.openai.com/chat". The main content area is titled "ChatGPT" and features a grid of three columns: "Examples", "Capabilities", and "Limitations".

Examples	Capabilities	Limitations
"Explain quantum computing in simple terms" --	Remembers what user said earlier in the conversation	May occasionally generate incorrect information
"Got any creative ideas for a 10 year old's birthday?" --	Allows user to provide follow-up corrections	May occasionally produce harmful instructions or biased content
"How do I make an HTTP request in Javascript?" --	Trained to decline inappropriate requests	Limited knowledge of world and events after 2021

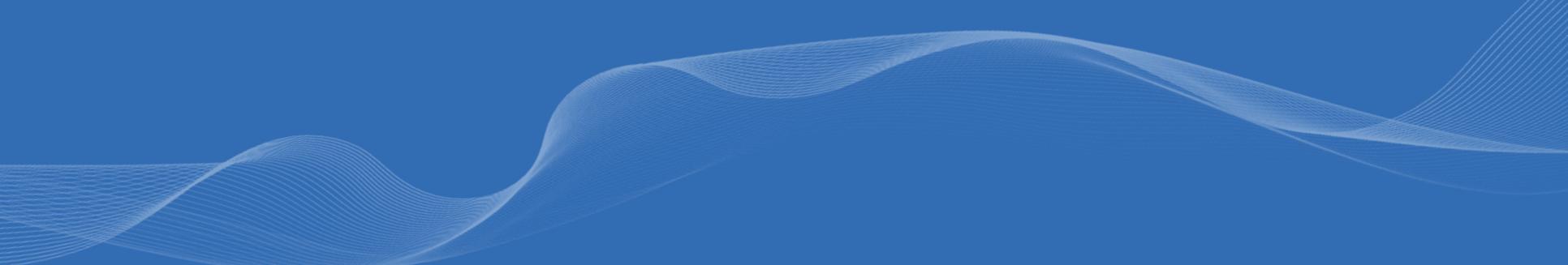
At the bottom of the interface, there is a text input field with a cursor and a send button. Below the input field, a small disclaimer reads: "ChatGPT: Mar 14 Version. Free Research Preview. Our goal is to make AI systems more natural and safe to interact with. Your feedback will help us improve."

In anderen Worten...

- **Digitalisierung** des **gesamten Recruiting-Prozesses** (=Personalsuche und -gewinnung)
- Nutzung **zielgruppenspezifischer Kanäle**
- Einsatz digitaler Technologien und Plattformen als **Standard**

Digital Recruiting? Employer Branding? Ist das dasselbe?

- Digital Recruiting = kurzfristige, lokale und abschlussorientierte **Bestrebung, offene Stellen zu besetzen**
- Employer Branding = langfristige, strategische und global ausgerichtete **Entwicklung einer Arbeitgebermarke**



03

Empfehlungen

Transparenz zeigen

Informationen zum Bewerbungsprozess bereitstellen:

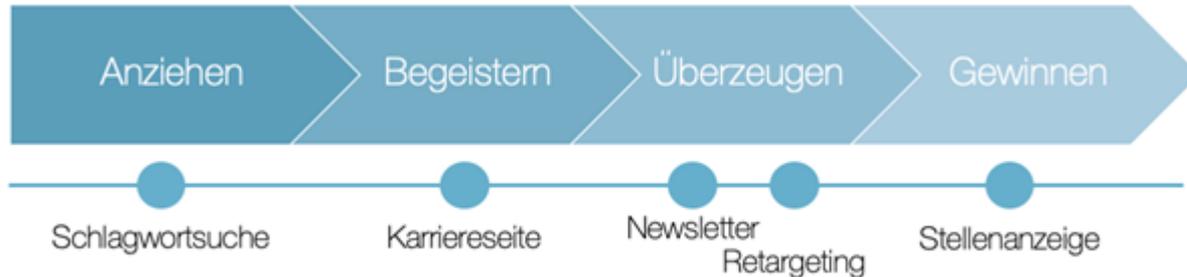
- Bestätigung des Bewerbungseingangs (Standardemail)
- Zeitnahe Rückmeldung (per Email oder Telefon)
- Beschreibung der Bewerbungsgesprächssituation (virtuell oder vor Ort; Bewerbungsrunden; Inhalte)
- Kennenlernen (alle relevanten Personen)
- Rückmeldung zum Status (Zu- und Absagen)

Ansprechende Stellenausschreibung formulieren

- **Genaue Beschreibungen:** Wer sind wir und was machen wir? Wen suchen wir? **Was bieten wir?**
- Nutzung von **präzisen Schlüsselwörtern (Keywords)**, damit die Anzeige in Suchmaschinenergebnissen und auf Jobbörsen **gut platziert wird**

Mehrgleisig fahren

- **Komplementäres Bespielen** aller zur Verfügung stehender **Plattformen** (Website als Anker)
- Chance, nicht nur „harte Fakten“ zum Arbeitsverhältnis zu vermitteln, sondern **Werte, Überzeugungen und Arbeitsatmosphäre** zu präsentieren



Zielgruppenspezifisch ausstreuen

Wen wollen Sie mit Ihrem Jobangebot erreichen und wo finden Sie diese Zielgruppe?

- **Branche:** Konservativ oder aufgeschlossen?
- **Erfahrungslevel:** Berufsanfänger? Arbeitskräfte mit schon etwas Erfahrung? Hochspezialisierte Fachkräfte?
- **Unterschiedliche Erwartungshaltungen und Interessen** und daher **unterschiedliche Ansprache, Tonalität und (Online-)Kanäle**
- **Junge Leute** in der Phase des Berufseinstiegs: Instagram, Snapchat und TikTok
- **Erfahrenere** Arbeitskräfte: Facebook, LinkedIn, XING und Print

Kurzweilige Inhalte anbieten

Zeitgemäßer und interessanter Auftritt

- **Aufmerksamkeitsspanne** eines Menschen: 12 Sekunden (2000) – 8 Sekunden (2015) – **2,5 Sekunden (2022)**
- Moderne **Bildsprache** und konsistentes **Layout**
- Mischung aus **Information** und **Unterhaltung**
- **Videoinhalte** einbinden

Team einbinden

- **Einblicke hinter die Kulissen** und in die Mitarbeiterschaft zur Vermittlung eines **persönlichen Eindrucks**

Inhalte für Smartphonennutzung optimieren

- Gestaltung des Contents auf allen Plattformen im **responsiven Design**
- Convenience is king: Informationen müssen **schnell, einfach und überall aufrufbar** sein

Virtuelle Veranstaltungen und Messen besuchen

- Netzwerkevents
- Job- und Ausbildungsmessen

Employer Branding betreiben

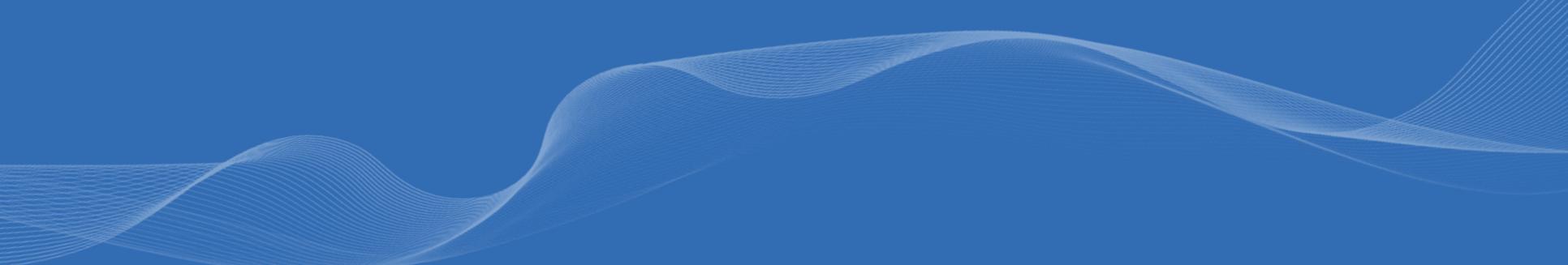
- Entwicklung von **Markenbotschaften**
- **Reaktion auf Feedback und Bewertungen** früherer Mitarbeiter und Bewerber (z.B. auf Kununu oder dem Google-Unternehmensprofil)
- **Kommunikation attraktiver Arbeitsbedingungen** (wettbewerbsfähiges Gehalt, Sozialleistungen, flexibles Arbeiten etc.)

Talent-Management-Software nutzen

- Unterstützung bei der **Verwaltung** von Bewerbungen und Bewerberdaten
- **Automatisierung** und **Rationalisierung** von Bewerbungsprozessen zur **Einsparung von Zeit und Kosten**

Retargeting betreiben

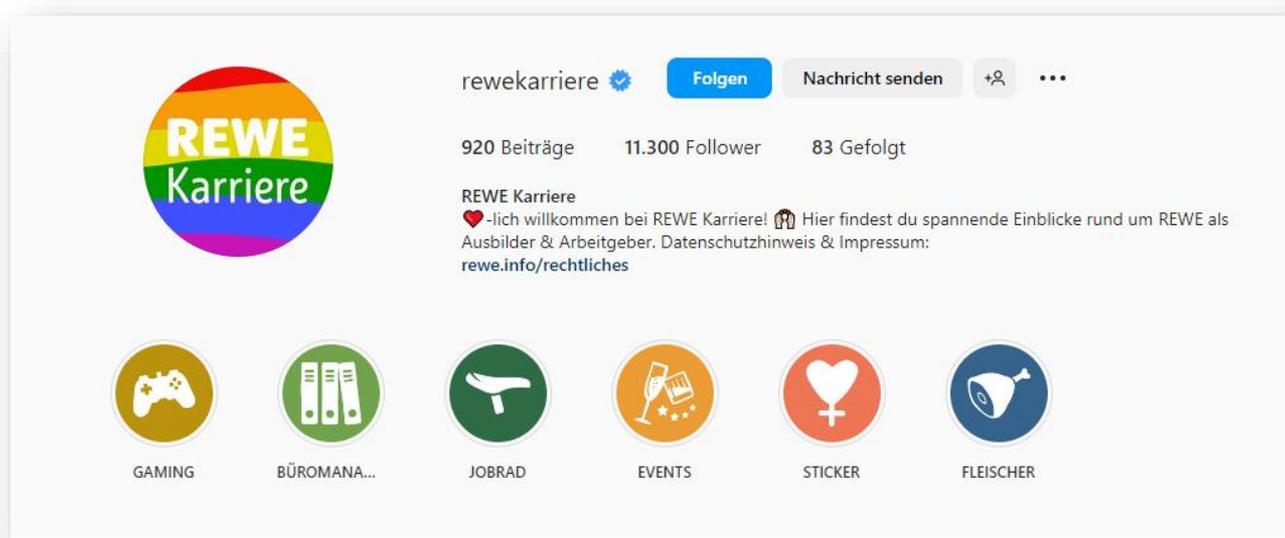
- Ausspielen von **Anzeigen** an Personen, die **bereits den Karrierebereich besucht**, aber keine Bewerbung abgeschickt haben
- **Lenkung von Aufmerksamkeit** zurück auf das Angebot



04

**Gelungene Beispiele
aus der Praxis**

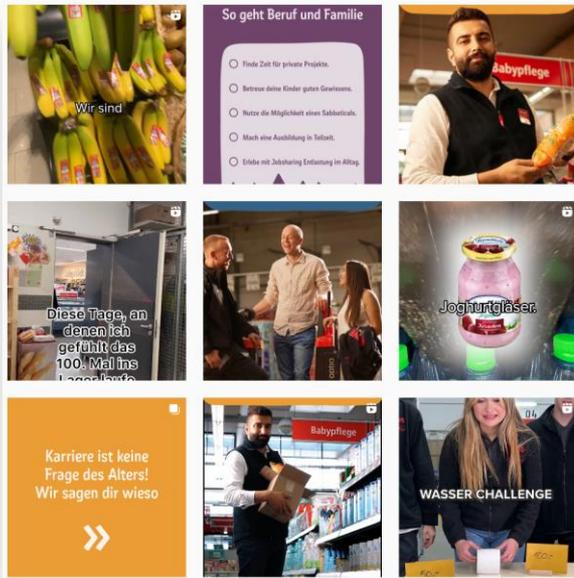
Eigene Karriereseite bei Instagram



Gelungene Beispiele aus der Praxis



Eigene Karriereseite bei Instagram



Gelungene Beispiele aus der Praxis

Zielgruppe auf dem passenden Kanal abholen – mit Humor



PKW Führerschein und NFS-Driving Skills? Werde Azubi #Berufskraftfahrer bei #REWE. 🇩🇪 #ChooseYourCharacter #REWEKarriere #Ausbildung

🎵 Originalton - rewekarriere

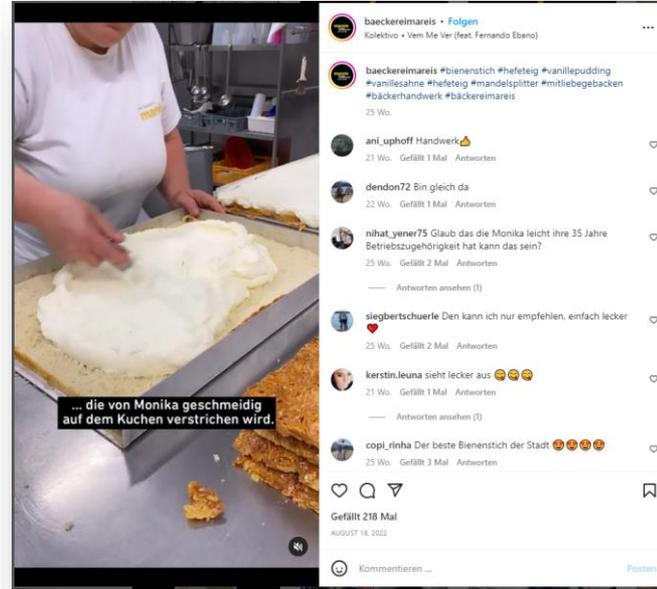
Gelungene Beispiele aus der Praxis

Informative Inhalte mit unterhaltenden Elementen verbinden

The screenshot shows the Instagram profile for 'baeckereimareis'. At the top left is the Instagram logo. A search bar with the text 'Suchen' is in the top center. On the top right are two buttons: 'Anmelden' (blue) and 'Registrieren' (grey). The profile header includes the profile picture (a circular logo with 'mareis KORN WASSER LUFT & FEUER'), the username 'baeckereimareis', and buttons for 'Folgen', 'Nachricht senden', and a three-dot menu. Below the header, the profile statistics are displayed: '288 Beiträge', '1.129 Follower', and '95 abonniert'. The bio text reads: 'Bäckerei Mareis Lokales Unternehmen Wir bei mareis lieben es, aus natürlichen Zutaten ein richtig gutes Produkt zu machen. #baeckereimareis www.mareis.com/bewerbung'. At the bottom, there is a grid of five circular images representing different products: 'Gewinnspiel', 'Brottöpfe', 'Baumkuchen', 'Azubi Serkan', and 'Azubi Monika'. The last two images, 'Azubi Serkan' and 'Azubi Monika', are highlighted with a purple rectangular border.

Gelungene Beispiele aus der Praxis

Informative Inhalte mit unterhaltenden Elementen verbinden



Gelungene Beispiele aus der Praxis



Informationen zum Bewerbungsprozess und den Benefits

 Faires Gehalt und Gestaltungsmöglichkeiten z.B. Übernahme von Studiengebühren, Tank Gutscheine, BAV, Firmenwagen oder Fahrrad, Fahrtkostenerstattung u.v.m.	 Faire und flexible Arbeitszeiten Überstunden feiern wir ab	 Erholungsurlaub keine Anrufe oder Mails	 30 Tage Urlaub
--	---	--	--

 Weiterbildung/ Fortbildung persönlich und fachlich	 Team Events regelmäßig lassen wir die Arbeitstage zusammen ausklingen	 Arbeitsgeräte frei wählbar Mac oder Windows	 Homeoffice nach Absprache
 Tiere, Kinder, Partner & Familie willkommen	 Kaffee und andere Getränke sind inklusive	 Eine Wohlfühloase als Arbeitsort	

UNSER BEWERBUNGSPROZESS

 Bewerbungseingang	 Rückmeldung	 Bewerbungsgespräch	 Kennenlernen	 Einstellung
---	---	--	--	---

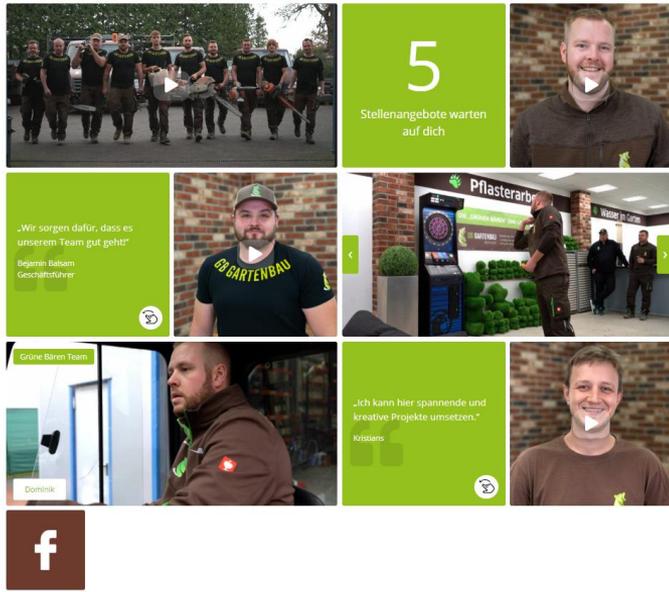
Niedrigschwelliges Informationsangebot

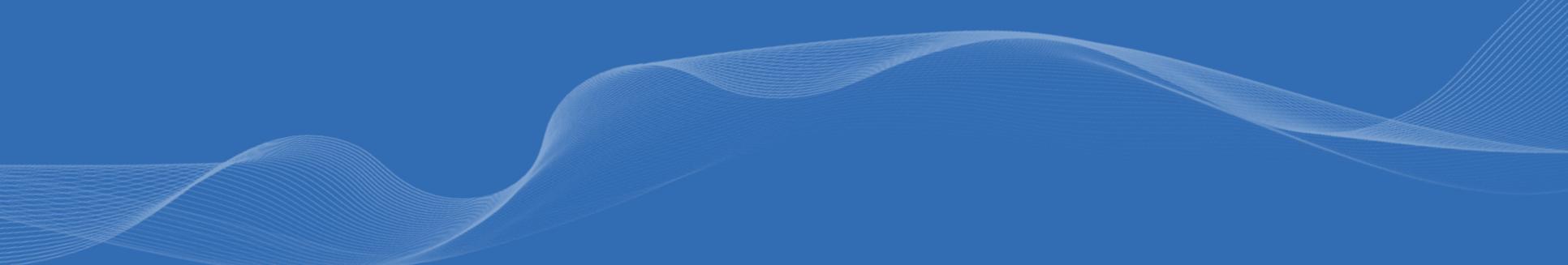


Gelungene Beispiele aus der Praxis

Team kanalübergreifend zu Wort kommen lassen

Willkommen bei GB Gartenbau GmbH in Willich

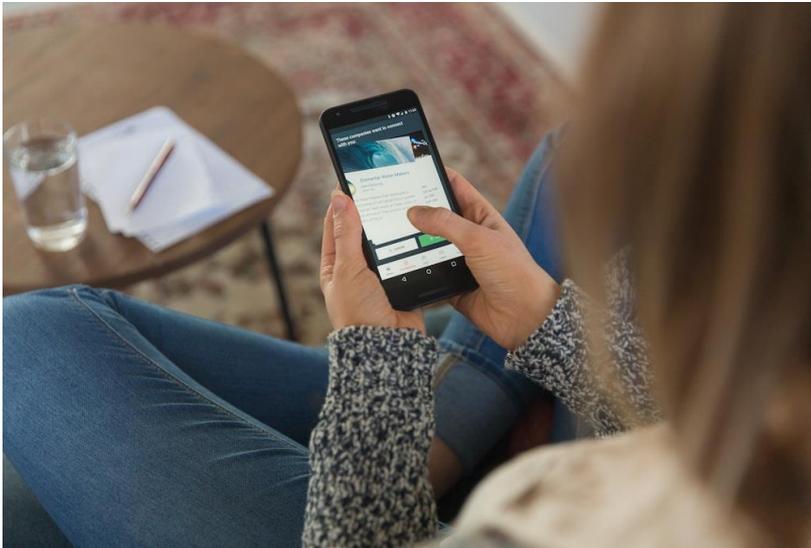




05

Ausblick

In Zukunft nur noch alles digital?



Recruiting ist ein „People Business“

- Der persönliche Eindruck zählt spätestens am ersten Arbeitstag – auf beiden Seiten!
- Mündliche Empfehlungen sind nach wie vor eine wichtige Quelle zur Mitarbeiterempfehlung
- Virtuelles Arbeiten setzt Vertrauen voraus, ermöglicht aber Zugang zu Mitarbeitern, die sich sonst evtl. anders entschieden hätten
- Das persönliche Miteinander wird nach wie vor von vielen geschätzt und gewollt

The background of the slide is a blurred photograph of a classroom. Several students' hands are raised in the air, indicating an interactive session or a Q&A period. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter. At the top, there are decorative white wavy lines.

Fragen?

- 30.03.2023 | 08:30 Uhr | Cybercrime Awareness
- 31.03.2023 | 08:30 Uhr | Internationalisierung über digitale Vertriebskanäle
- und weitere: <https://www.stmwi.bayern.de/erfolgreich-handeln/veranstaltungskalender/>

Über ibi research



-  1993 gegründet mit dem Ziel des Wissenstransfers in der Wirtschaftsinformatik zwischen Akademia und Praxis
-  Angewandte Forschung und Beratung in der Digitalisierung zweier Bereiche: Finanzdienstleistungen sowie Handel
-  Arbeit mit der Objektivität der Wissenschaft an den Anwendungen des Praktikers
-  Partnernetz von über 40 großen und kleinen Unternehmen
-  Ca. 20 Mitarbeiter vom erfahrenen Manager bis zum innovativen Doktoranden



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

ibi research an der Universität Regensburg GmbH

Galgenbergstraße 25

93053 Regensburg

Tel.: 0941 788391-0

E-Mail: erfolgreichhandeln@ibi.de

