



**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.

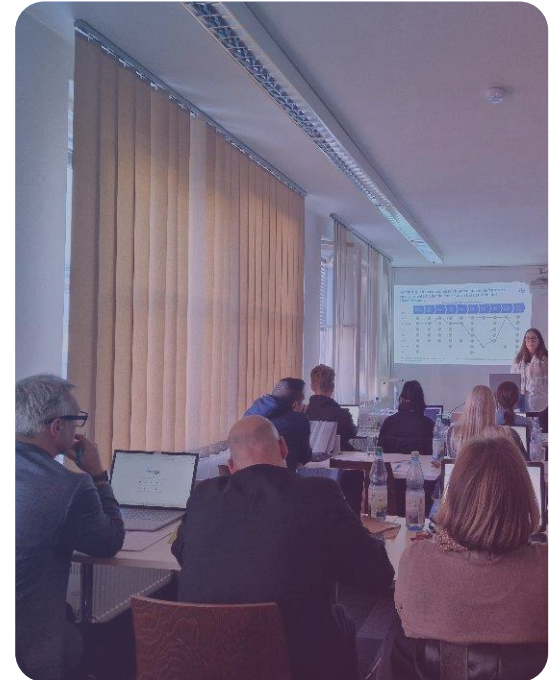
Geändertes Einkaufsverhalten, veränderte Kundenbedürfnisse, hohe Energiekosten – wer in Zukunft noch erfolgreich sein will, muss sich anpassen.

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](http://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**  
Mehrere nur bis 14 Uhr, dann ist Tage. Sommer-Kanfer wollen selten in Vollzeit und Beirags ob ger nicht arbeiten. Schluß sind auch die Eltern.  
Sonntagszeitung | 08.08.2023, 14:31 Uhr  
KOMMENTAR VON  
SIBILLE SCHMIDTKE  
Reiseleiterin taz.de  
Bewusstseins hat die Frage. Zuerst Gender-Beziehungen, die sie sind und zunehmend Bewusstseins. In Deutschland. Die Frage: Inwiefern, die meisten. Gerade. soziale. zählbarer. zudem. "Und er wird es immer nur über Persönlichkeitsentwicklung."

**Interesse mit MargPowerGroup-CEO Jonas Pitting**  
**Quiet Quitting? „Arbeitgeber müssen Angestellte motivieren“**  
Dienstag, 07.02.2023, 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.  
FCGS-Online-Berater **Christian Messinger**

**Süddeutsche Zeitung**  
Niemand will mehr da arbeiten, wo andere Urlaub machen  
Wer im Sommer verzieht, bekommt ein Fach-Pharmagel im Tourismus überflutet zu spüren. Über eine Branche, die gerade am jeden Mitarbeiter kämpft muss.

**Deutschlandfunk Kultur**  
Die neue Arbeitsmoral der Millennials

**ntv**  
POLITIK  
Kandidat abwahl, aber weiterhin  
**Stell dir vor, es gibt Arbeit und keiner geht hin**  
Wegen Personal-Mangel weiterhin geschlossen besuchen

**YouGov**  
Jeder dritte Arbeitnehmer hält seinen Job für sinnlos

**Deutschlandfunk Nova**  
Berufe-Studie  
**Deutsche haben weniger Lust auf Arbeit**

**Interesse mit MargPowerGroup-CEO Jonas Pitting**  
**„Quiet quitting“, „Rage applying“: Das steckt hinter den Trends am Arbeitsmarkt**  
Dienstag, 07.02.2023, 10:16  
Die Corona-Krise hat viele Arbeitsmarkttrends ausgelöst. Die Arbeitsmarktsituation hat sich verändert und diese sind „quiet quitting“ und „rage applying“ geworden. Aber was steckt dahinter?

## Generationen, Mentalitäten und Arbeitskultur

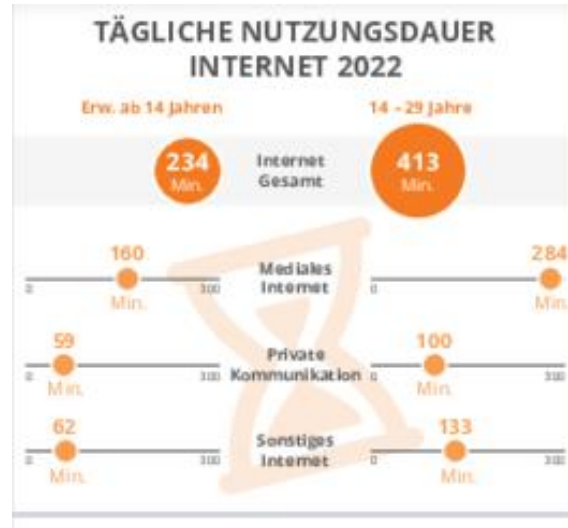
	<b>Baby Boomer</b> (geboren ca. 1950 bis 1965)	<b>Generation X</b> (geboren ca. 1965 bis 1980)	<b>Generation Y</b> (geboren ca. 1980 bis 1995)	<b>Generation Z</b> (geboren ca. 1995 bis 2010)
<b>Prägende Erfahrungen</b>	Kalter Krieg Wirtschaftswunder Mondlandung 68er-Bewegung Zeitalter der Teenager	Mauerfall 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
<b>Haltung</b>	Idealismus	Skeptizismus	Optimismus	Realismus
<b>Bedürfnisse und Wünsche</b>	Materielle Absicherung und Statusverbesserung	Berufliche Herausforderungen	Freiheit und Flexibilität	Sicherheit und Stabilität
<b>Einstellung zu Technologie</b>	Erste IT-Erfahrungen	Digital Immigrants	Digital Natives	Technoholics
<b>Typische Mediengeräte</b>	Fernseher	PC	Smartphone	Smartwatch



## Generationen, Mentalitäten und Arbeitskultur

	<b>Baby Boomer</b> (geboren ca. 1950 bis 1965)	<b>Generation X</b> (geboren ca. 1965 bis 1980)	<b>Generation Y</b> (geboren ca. 1980 bis 1995)	<b>Generation Z</b> (geboren ca. 1995 bis 2010)
<b>Bevorzugte Kommunikationsmedien</b>	Persönlicher Kontakt Telefon	Email SMS	Emails Social-Media-Messenger	Social-Media-Messenger Videocalls
<b>Einstellung zur Arbeit</b>	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
<b>Einstellung zur Karriere</b>	Karriere im Unternehmen	Fokus auf Beruf statt den Arbeitgeber	Arbeit „mit“ und nicht „für“ Organisationen	Multitasking
<b>Beziehung zur Führungskraft</b>	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)

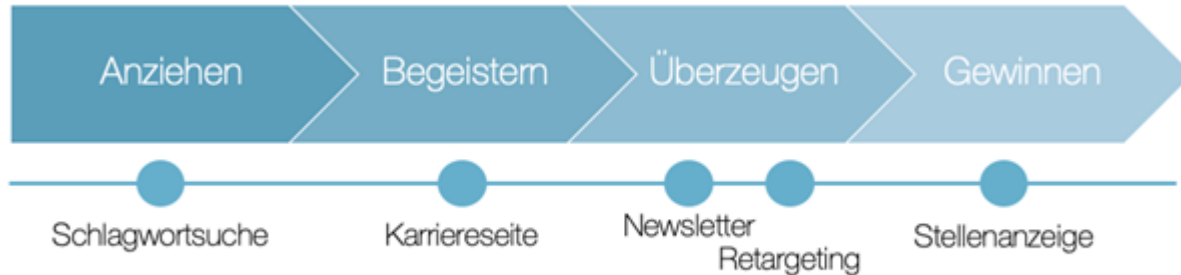


## Ansprechende Stellenausschreibung formulieren

- **Genauere 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

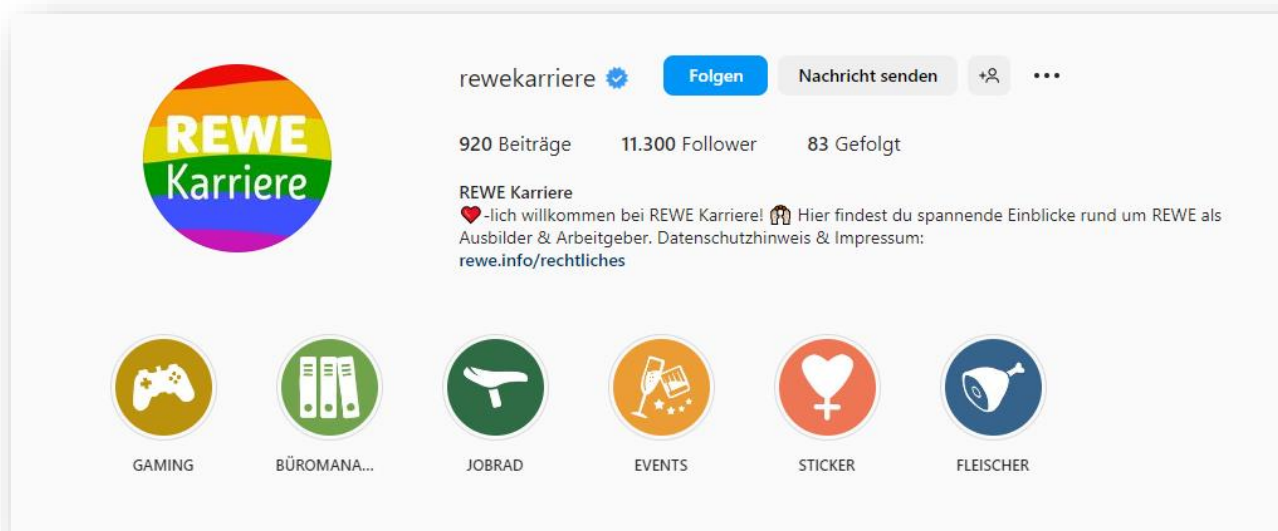


**04**

**Gelungene Beispiele  
aus der Praxis**



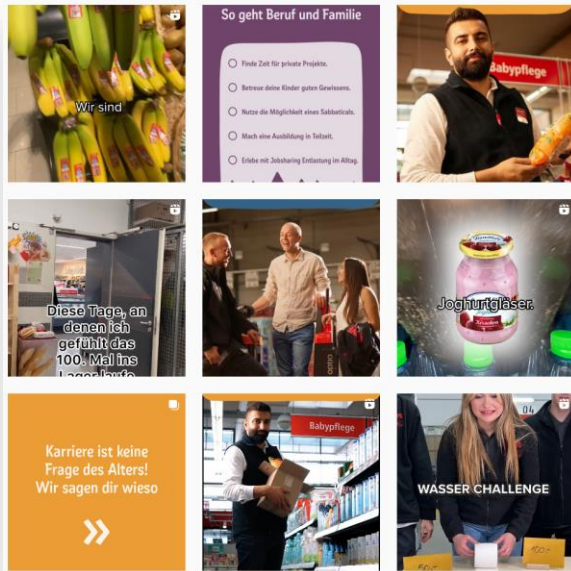
## Eigene Karriereseite bei Instagram



# 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

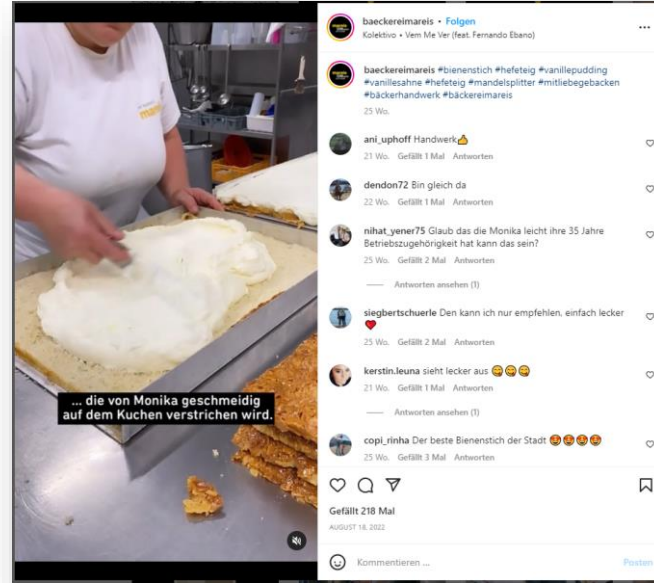
# Gelungene Beispiele aus der Praxis

## Informative Inhalte mit unterhaltenden Elementen verbinden

The screenshot shows the Instagram profile for 'baeckereimareis'. The profile picture is a circular logo with 'mareis KORN WASSER LUFT & FEUER' in yellow and white text on a black background. The bio reads: 'Bäckerei Mareis Lokales Unternehmen Wir bei mareis lieben es, aus natürlichen Zutaten ein richtig gutes Produkt zu machen. #baeckereimareis www.mareis.com/bewerbung'. Below the bio are five circular icons representing different products: 'Gewinnspiel', 'Brottöpfe', 'Baumkuchen', 'Azubi Serkan', and 'Azubi Monika'. The 'Azubi Serkan' and 'Azubi Monika' icons are highlighted with a purple rectangular border.

# Gelungene Beispiele aus der Praxis

## Informative Inhalte mit unterhaltenden Elementen verbinden



# Gelungene Beispiele aus der Praxis



## Unternehmenswebseite mit Karrierebereich und bewerberfreundliche Gestaltung des Bewerbungsprozesses

**SEHLOFF**  
SCHON IMMER WEITER.

KOMPETENZEN ▾ PROJEKTE ÜBER SEHLOFF ▾ INNOVATIONEN ▾ NEWS ▾ **KARRIERE** ▾ KONTAKT

### Generalplanung für Ingenieur- und Architekturleistungen im Bauwesen

Top-Arbeitgeber  
Unsere Benefits  
Jobbörse  
Ihre Bewerbung

▶ IMAGEFILM STARTEN

**OSTERMAIER**  
Die Art der Straße

WERBUNGSGEMEINDE | BEREICH | WIRTSCHAFTSBEREICH | BEREICH | BEREICH | BEREICH

## AUSBILDUNG

WENN AUS LEIDENSCHAFT KARRIERE WIRD!

### AUSBILDUNG BEI OSTERMAIER

BEI UNSEREN 1000 BERUFSPARTNERN

**DOWNLOADS**

- A: "Wie wird die Ausbildung organisiert?" (Ausschnitt | PDF ca. 17 KB)
- B: "Die besten Ausbildungsbetriebe?" (Ausschnitt | PDF ca. 2 KB)





Attraktive Arbeitszeiten flexible die Offnungszeiten	Für Bewerberinnen sowie Frauen und Aufstiegsmöglichkeiten	Kostenlos betriebliche Weiterbildung weiterbildung	Umfangreiche Ausbildung sowie die beruflichen Ausbildung	Attraktive Benefits bei Führungsaufstieg, Weiterbildung oder Führungsaufstieg	Verkaufsmittel über berufliche Weiterbildung
Firmenflotte mit Algen und Lebensmittelqualität	Modernster Arbeitsplatz in einem funktionären Umfeld	Zusätzliche für Jahreslohn, Gehalt & Tuschel	Kostenfreie Fahrt und Vorteilhaftigkeit	berufliche Reise	Kaffee & Wasserfall

Datum	Informationen	Beschreibung
08.02.2023	Ausbildungsstellen zum Automobilbauingenieur (m/w/d)	Autobahn Österreich GmbH   Villingen (Stuttgart)



# Gelungene Beispiele aus der Praxis

## Informationen zum Bewerbungsprozess und den Benefits

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

			
<b>Weiterbildung/ Fortbildung</b>	<b>Team Events</b>	<b>Arbeitsgeräte frei wählbar</b>	<b>Homeoffice</b>
persönlich und fachlich	regelmäßig lassen wir die Arbeitstage zusammen ausklingen	Mac oder Windows	nach Absprache

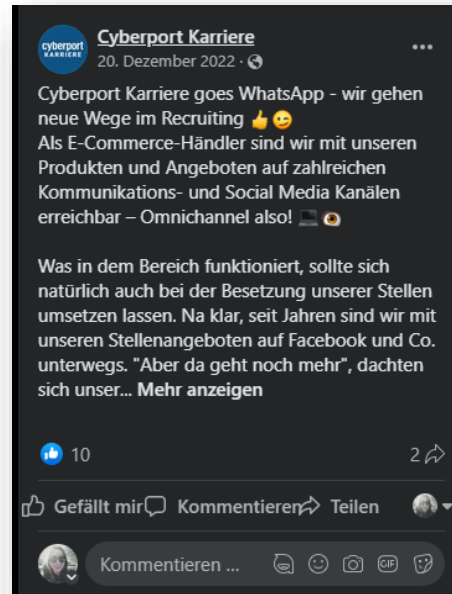
  

		
<b>Tiere, Kinder, Partner &amp; Familie</b>	<b>Kaffee und andere Getränke</b>	<b>Eine Wohlfühloase als Arbeitsort</b>
willkommen	sind inklusive	

**UNSER BEWERBUNGSPROZESS**

				
<b>Bewerbungseingang</b>	<b>Rückmeldung</b>	<b>Bewerbungsgespräch</b>	<b>Kennenlernen</b>	<b>Einstellung</b>

## Niedrigschwelliges Informationsangebot





# Gelungene Beispiele aus der Praxis

## Team kanalübergreifend zu Wort kommen lassen

Willkommen bei GB Gartenbau GmbH in Willich

5  
Stellenangebote warten auf dich

„Wir sorgen dafür, dass es unserem Team gut geht!“  
Begem Balam  
Geschäftsführer

Grüne Bären Team

„Ich kann hier spannende und kreative Projekte umsetzen.“  
Kristians

f

4 vs. Wild - Satire - GaLaBau Edition - Wir kämpfen um Deine Bewerbung!

GB Gartenbau Willich  
3370 Abonnenten

35.265  
Teilen  
Herunterladen  
Speichern

329.742 Aufrufe vor 3 Monaten  
Unter diesem Link findest du alle Infos zu GB Gartenbau und den offenen Stellen:  
<https://gbgartenbau.sucht-dich.de/> Mehr ansehen

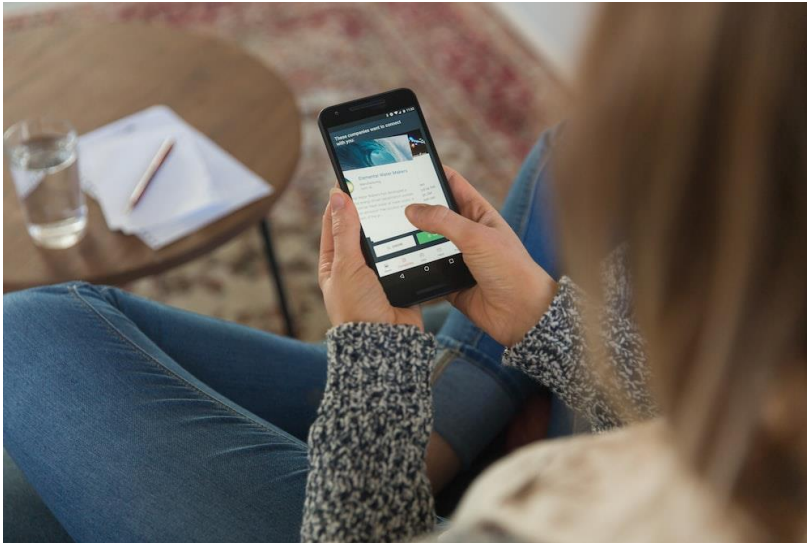
3.450 Kommentare  
Sortieren nach



**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

# Fragen?






# Kommende Webinare



- 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](mailto:erfolgreichhandeln@ibi.de)

