



Mitarbeitergewinnung im digitalen Zeitalter: Recruiting leicht gemacht

Webinar | 16. Januar 2025 | Kampagne „Erfolgreich handeln“

Agenda

- 1 Kampagne „Erfolgreich handeln“
- 2 Ausgangssituation
- 3 Modernes Recruiting in einer digitalen Welt
- 4 Empfehlungen für Unternehmen
- 5 Gelungene Beispiele aus der Praxis
- 6 Ausblick



① Kampagne „Erfolgreich handeln“

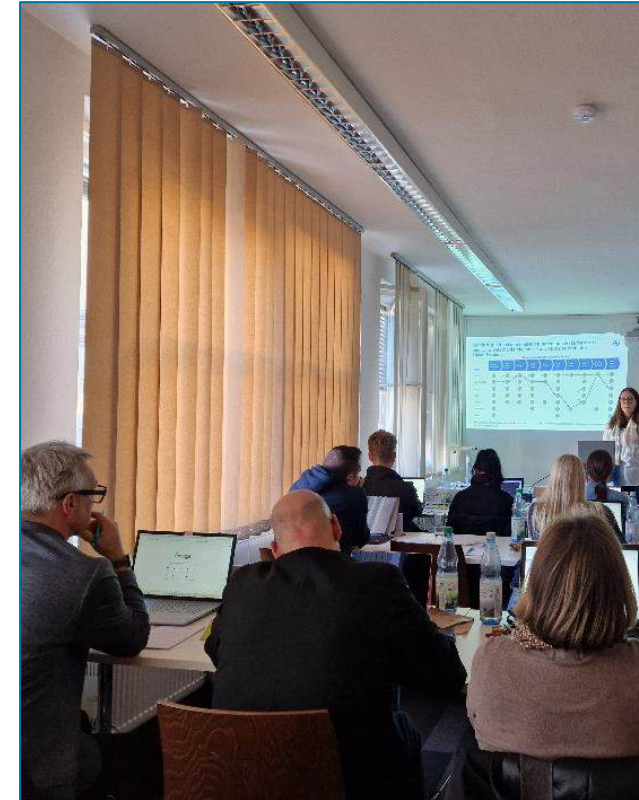
Projekt „Erfolgreich handeln“ des Bayerischen Wirtschaftsministeriums

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 Kampagne „Erfolgreich handeln“ **des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie** hilft Ihnen dabei!

Projektlaufzeit: bis Dezember 2028

www.erfolgreich-handeln.bayern



Unser Bildungsangebot für Sie!

Unsere Formate



Workshops



Webinare



Infoblätter

Unser Auftritt



Website



Newsletter



Mediathek

Unsere Themen

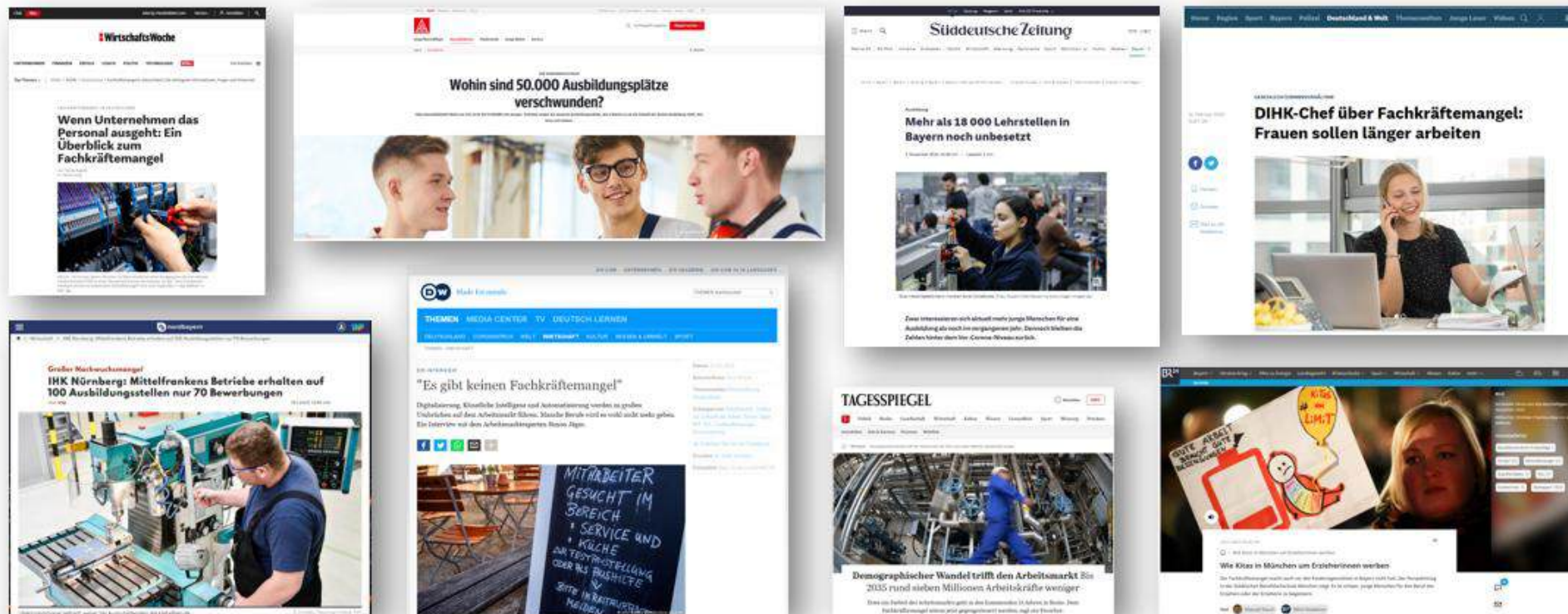
- E-Commerce
- Digitale Prozesse
- Nachhaltigkeit
- Digitale Sichtbarkeit
- Neue Geschäftsmodelle
- Soziale Medien
- IT-Sicherheit
- Bezahlverfahren
- ... und viele weitere



2 Ausgangssituation

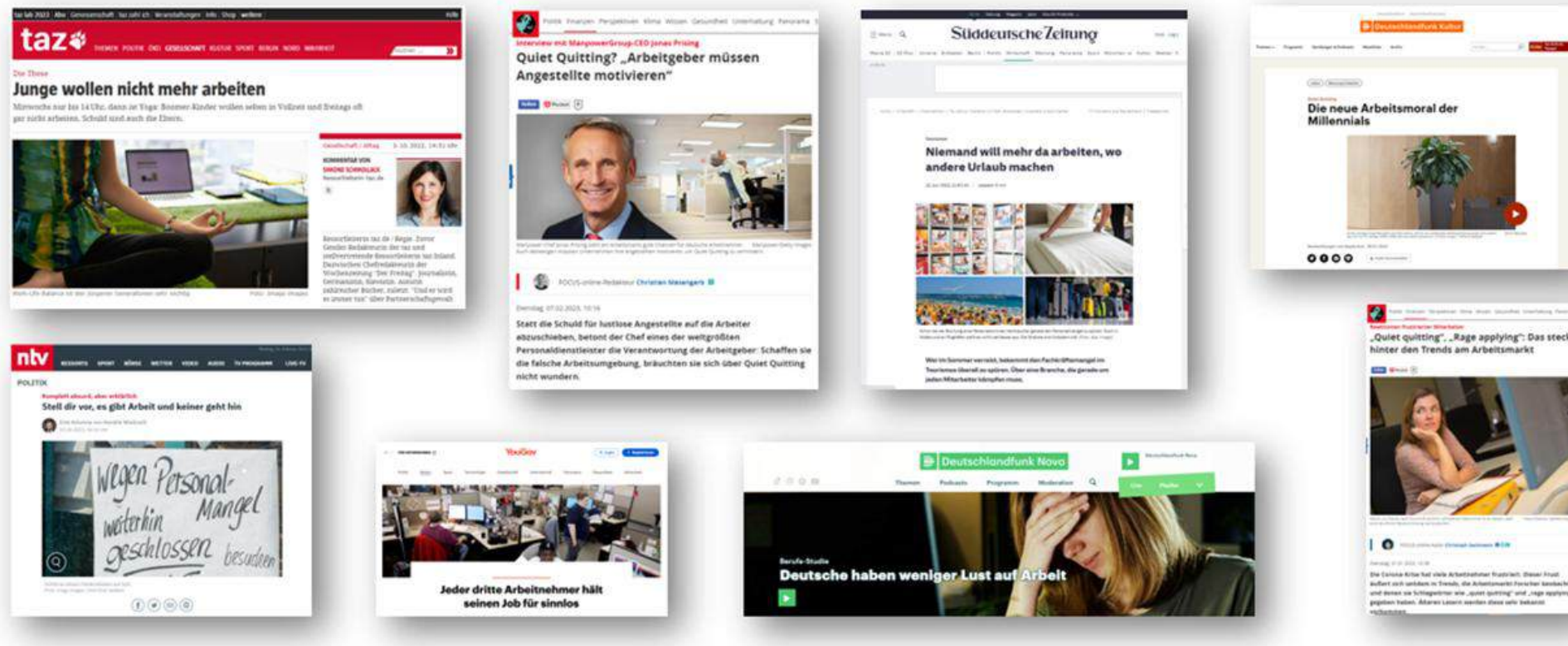


Herausforderungen durch aktuelle Arbeitsmarktsituation





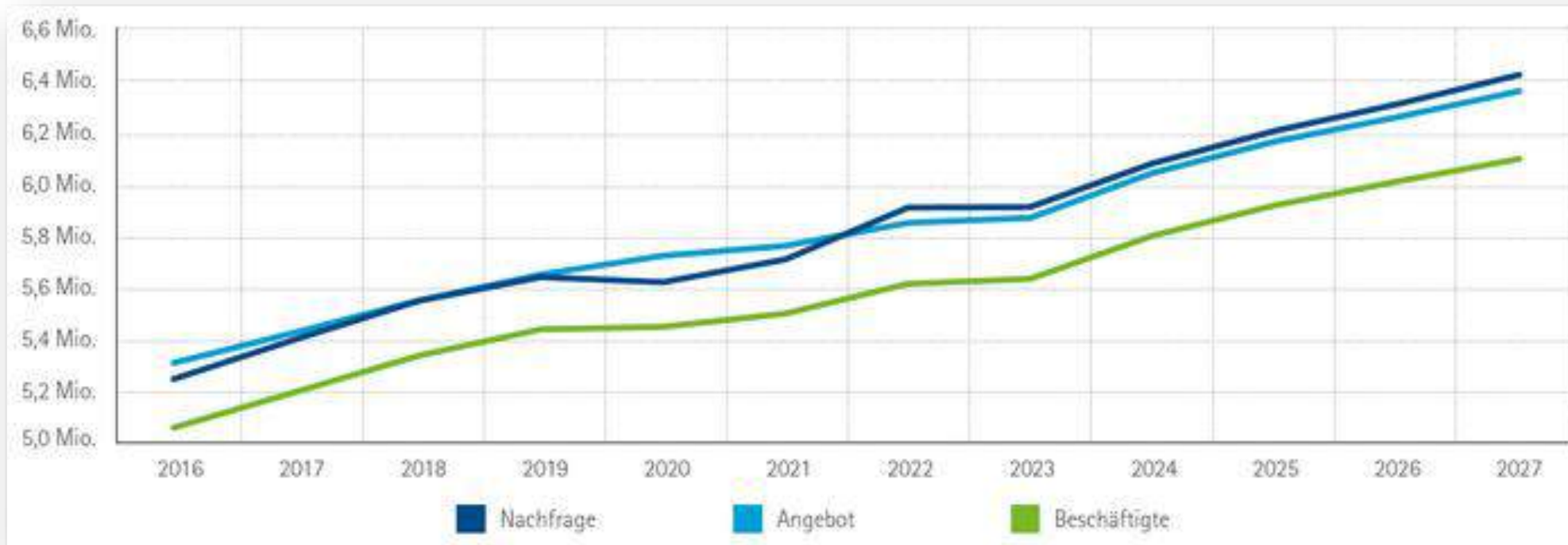
Herausforderungen durch aktuelle Arbeitsmarktsituation





Fachkräftemangel in Bayern

Arbeitsnachfrage, -angebot und Beschäftigte 2016 bis 2027 in Bayern

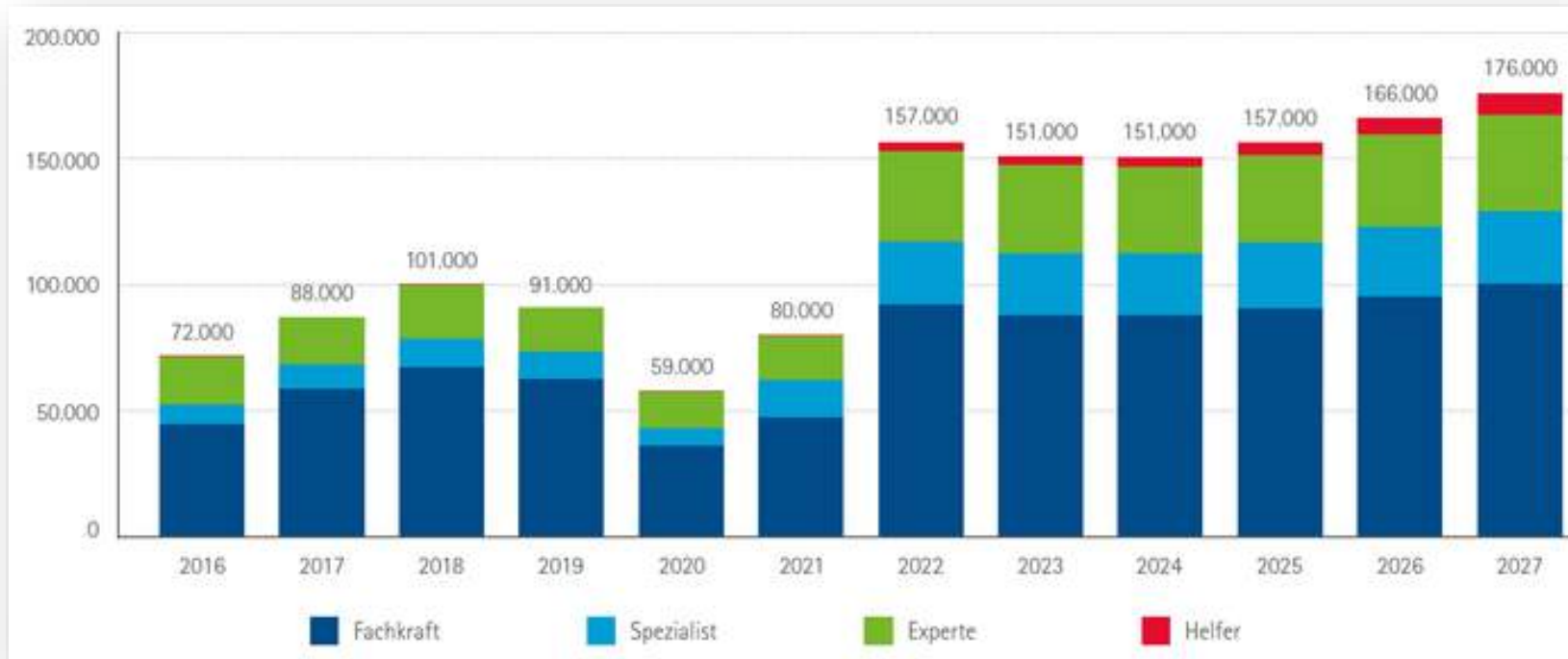


Quelle: IHK Arbeitsmarktradar Bayern | <https://arbeitsmarktradar.bihk.de/ergebnisse-fuer-bayern/beschaefigungsentwicklung>



Fachkräftemangel in Bayern

Arbeitskräftelücke in Bayern 2016 bis 2027



Quelle: IHK Arbeitsmarktradar Bayern | <https://arbeitsmarktradar.bihk.de/ergebnisse-fuer-bayern/arbeitskraefteengpass>



Exkurs

Generationen, Mentalitäten und Arbeitskultur

	Baby Boomer (geboren ca. 1950-1965)	Generation X (geboren ca. 1965-1980)	Generation Y (geboren ca. 1980-1995)	Generation Z (geboren ca. 1995-2010)
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

Quelle: IHK-Konjunkturumfrage Herbst 2023 | https://www.ihk-muenchen.de/ihk/Fachkr%C3%A4fte/Bild-Qualifikation-Bayern_W1920xH1920.png



Generationen, Mentalitäten und Arbeitskultur

	Baby Boomer (geboren ca. 1950-1965)	Generation X (geboren ca. 1965-1980)	Generation Y (geboren ca. 1980-1995)	Generation Z (geboren ca. 1995-2010)
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 auf den Arbeitgeber	Arbeit „mit“ und nicht „für“ Organisationen	Multitasking
Beziehung zur Führungskraft	Vorbild	Reibungspunkt	Förderer	Kein Verhältnis

Quelle: <https://www.panadress.de/news/generation-xyz/> | <https://www.futurebiz.de/wp-content/uploads/2014/07/Generation-Z-%C3%9Cberblick-%C3%BCber-verschieden-Generationen.png>

Wie tickt die Generation Z?

Werte

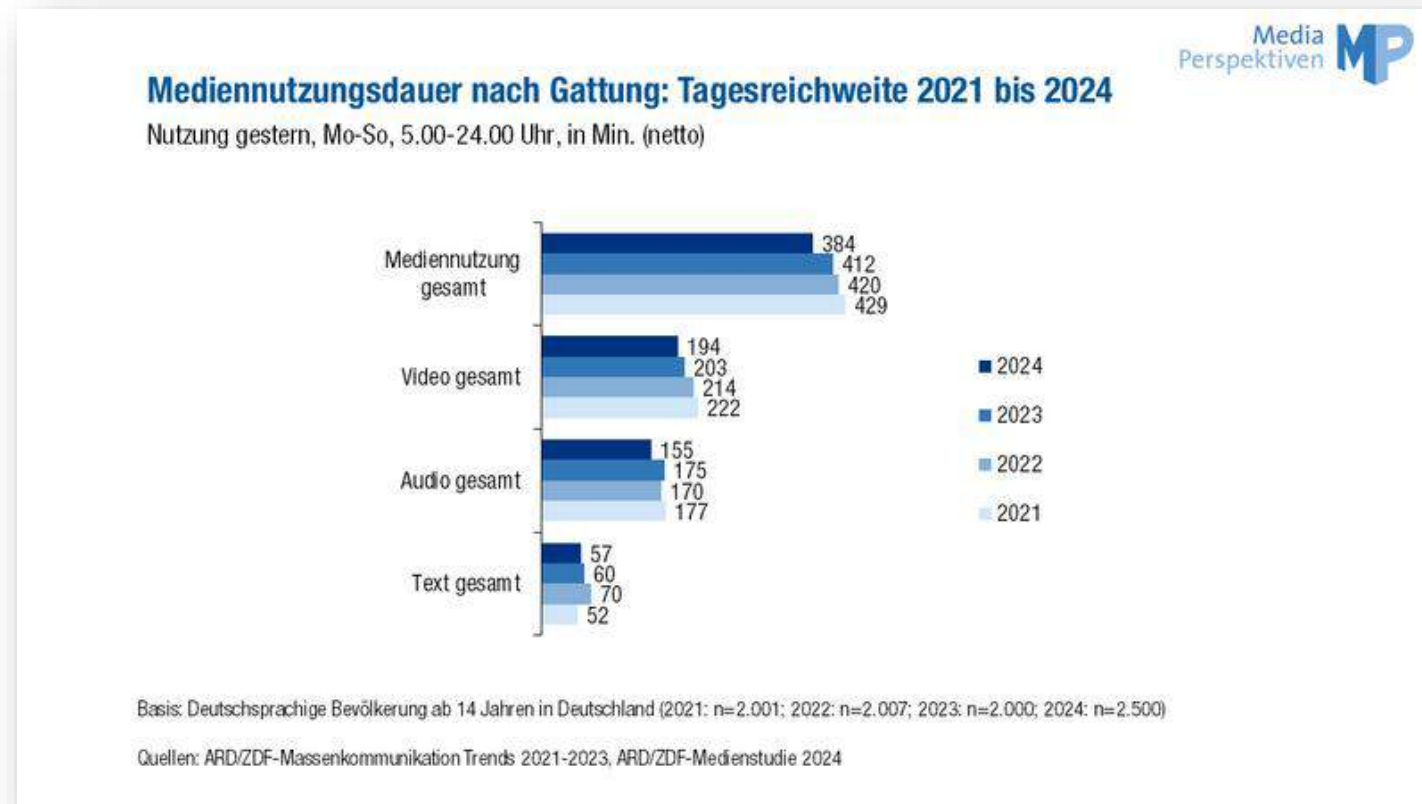
- Individualität und Authentizität
- Work-Life-Balance
- Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung
- Lernen und Entwicklung
- Sicherheit und Stabilität
- ...

Erwartungen an Arbeit und Job

- Sinnstiftende Tätigkeiten
- Flexibilität
- Technologische Modernität
- Diversität und Inklusion
- Mentoring und Feedback
- Karriereentwicklung
- Transparente Unternehmenskultur
- Arbeitsatmosphäre
- ...

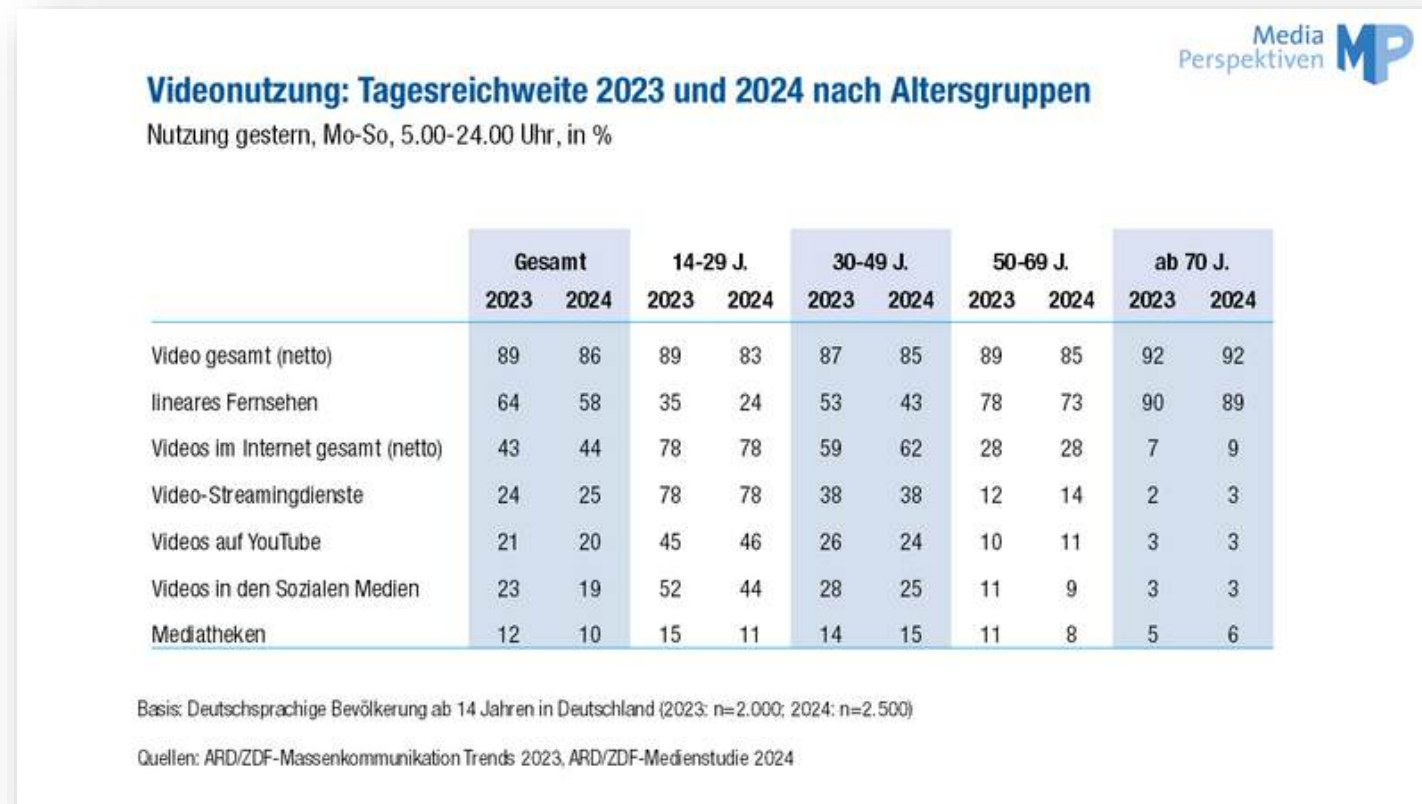


Potenzielle Mitarbeiter sind permanent online



Quelle: <https://www.ard-media.de/themamediennutzung/mediennutzung-allgemein/ard/zdf-medienstudie-2024-mediennutzungsdauer-geht-zurueck-lineare-nutzung-sinkt>

Video liegt bei den Jungen vor Audio und Text vorne



Quelle: <https://www.ard-media.de/themamediennutzung/mediennutzung-allgemein/ard/zdf-medienstudie-2024-mediennutzungsdauer-geht-zurueck-lineare-nutzung-sinkt>



3 Modernes Recruiting in einer digitalen Welt

Was ist nun „Digital Recruiting“?

- **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**



4 Empfehlungen

Transparenz zeigen

Informationen zum **Bewerbungsprozess** bereitstellen:

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

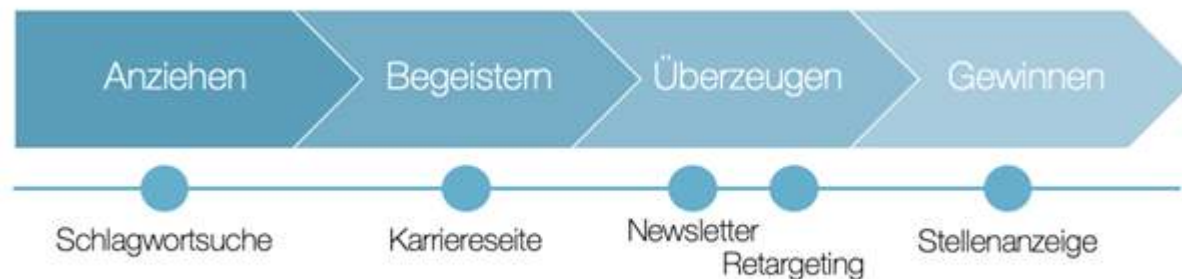


Ansprechende Stellenausschreibung formulieren

- **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



Quelle: <https://www.omt.de/marketing/digital-recruiting/>

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**

Internetnutzung der Zielgruppe beachten

Inhalte auf Smartphone-Nutzung hin 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

Mitarbeitersuche professionalisieren

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

Herausforderung: Mitarbeiter langfristig halten...

Mitarbeiter kündigen, wenn...

- ... sie sich nicht **wertgeschätzt** fühlen (z. B. Input wird nicht gehört, kein Feedback, aber auch finanziell)
- ... sie keine **verantwortungsvollen** Aufgaben erhalten
- ... **Versprechen** nicht gehalten wurden (z. B. zu Weiterbildungen)
- ... die Arbeit **unflexibel** ist (z. B. monotone Tätigkeiten, ausschließlich Präsenzarbeitszeit, klassischer 9-to-5-Job)
- ... die **Leidenschaft** fehlt (z. B. bei Unterforderung und fehlender Unternehmensmission)

Was also tun?

Es zählt die emotionale Bindung, der Mitarbeiter muss merken, dass...

- ... seine **Fortschritte** bemerkt werden
- ... seine **Werte** mit denen des Unternehmens übereinstimmen
- ... er sich **einbringen** kann und seine Meinung zählt
- ... dass ihm das Unternehmen **Weiterentwicklungsmöglichkeiten** bietet
- ... seine Arbeit **wertgeschätzt** wird

Und jetzt konkret?

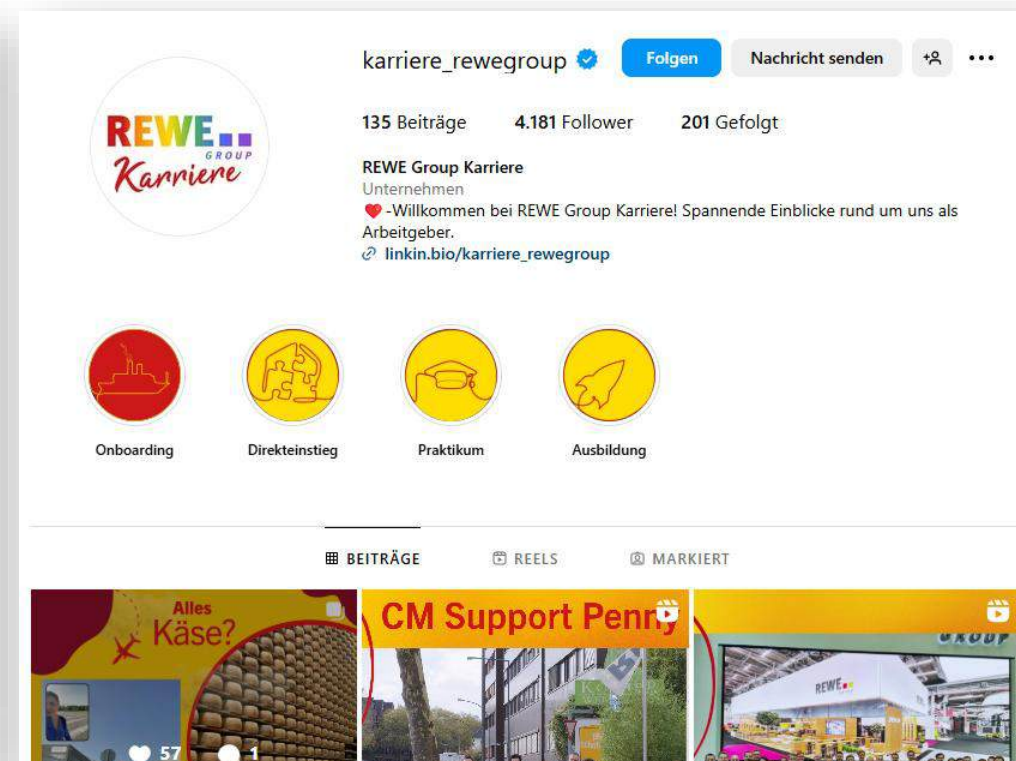
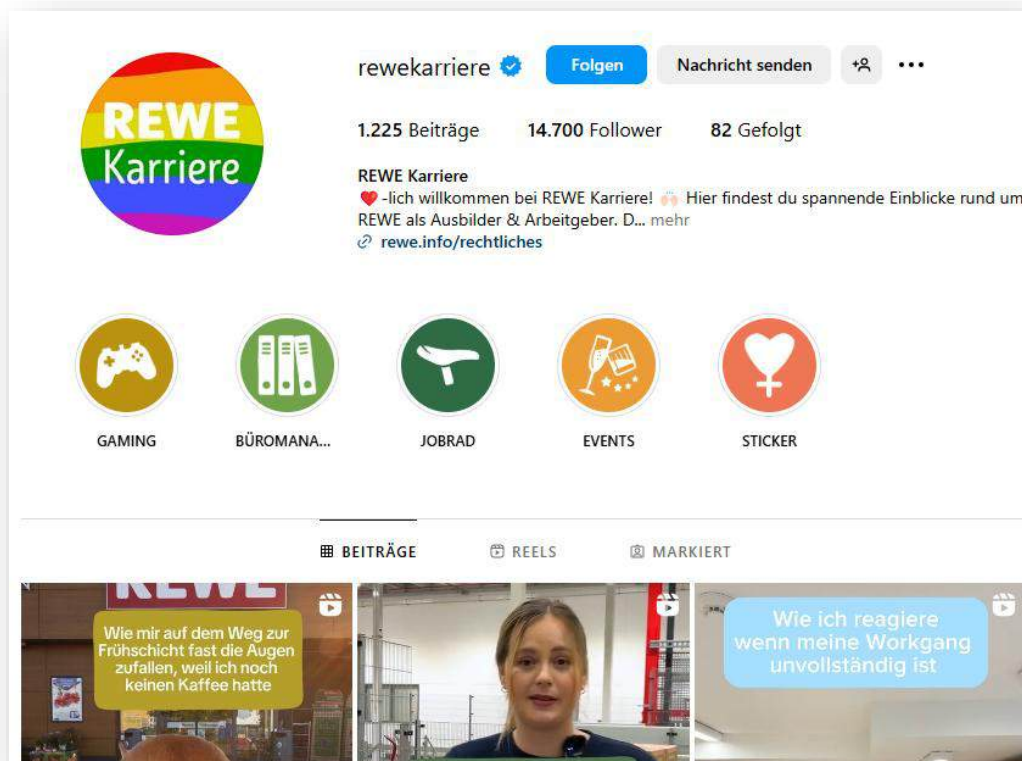
Mitarbeiter als Investition begreifen:

- **Perspektiven** und **Aufstiegsmöglichkeiten** schaffen
- Leistung **belohnen** – auch monetär (z. B. geldwerte Vorteile)
- Klare **Verantwortlichkeiten** und **Ansprechpersonen** festlegen
- **Feedbackkultur** etablieren
- Mitarbeiter in **Entscheidungen miteinbeziehen** und regelmäßig hören
- **Work-Life-Balance** fördern (z. B. mobiles Arbeiten und Kinderbetreuung)
- **Unternehmensmission** kommunizieren
- Unverbindliche Möglichkeiten für **sozialen Austausch** schaffen



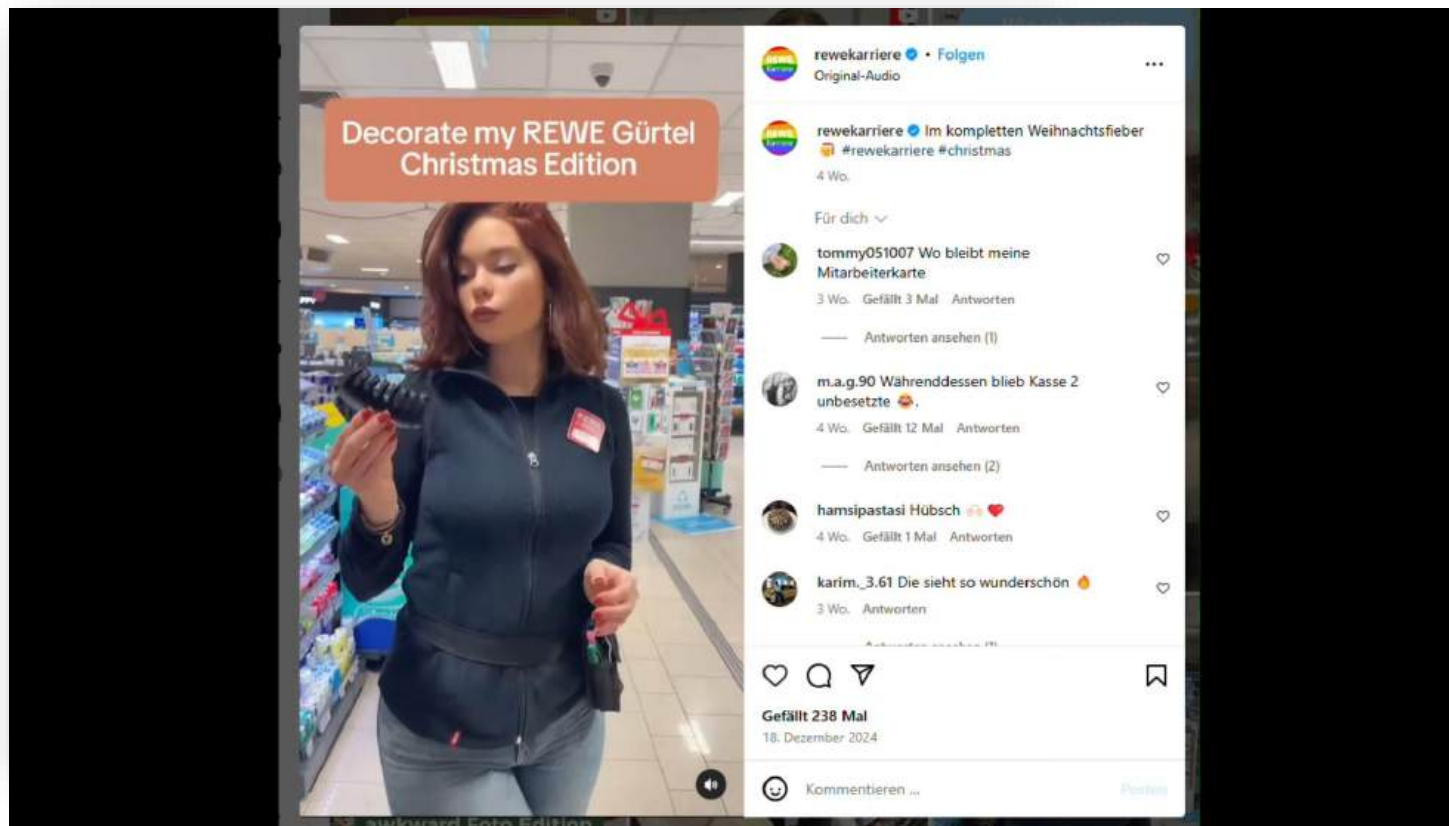
5 Gelungene Beispiele aus der Praxis

Eigene Karriereseite bei Instagram



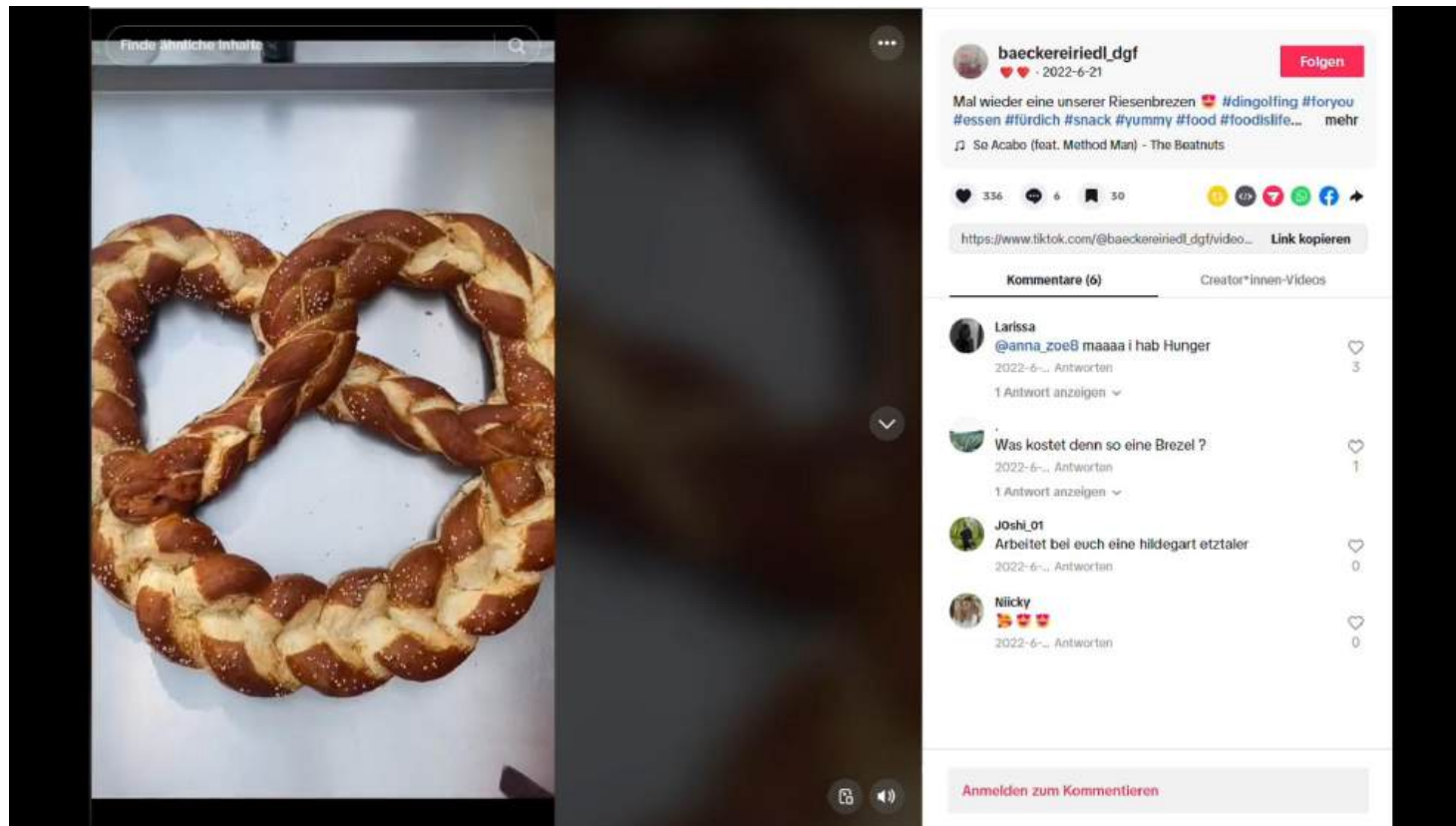
Quelle: <https://www.instagram.com/rewekarriere/> | https://www.instagram.com/karriere_rewegroup/

Zielgruppe auf dem passenden Kanal abholen – mit Humor



Quelle: <https://www.instagram.com/p/DDtsLxLCYVh/>

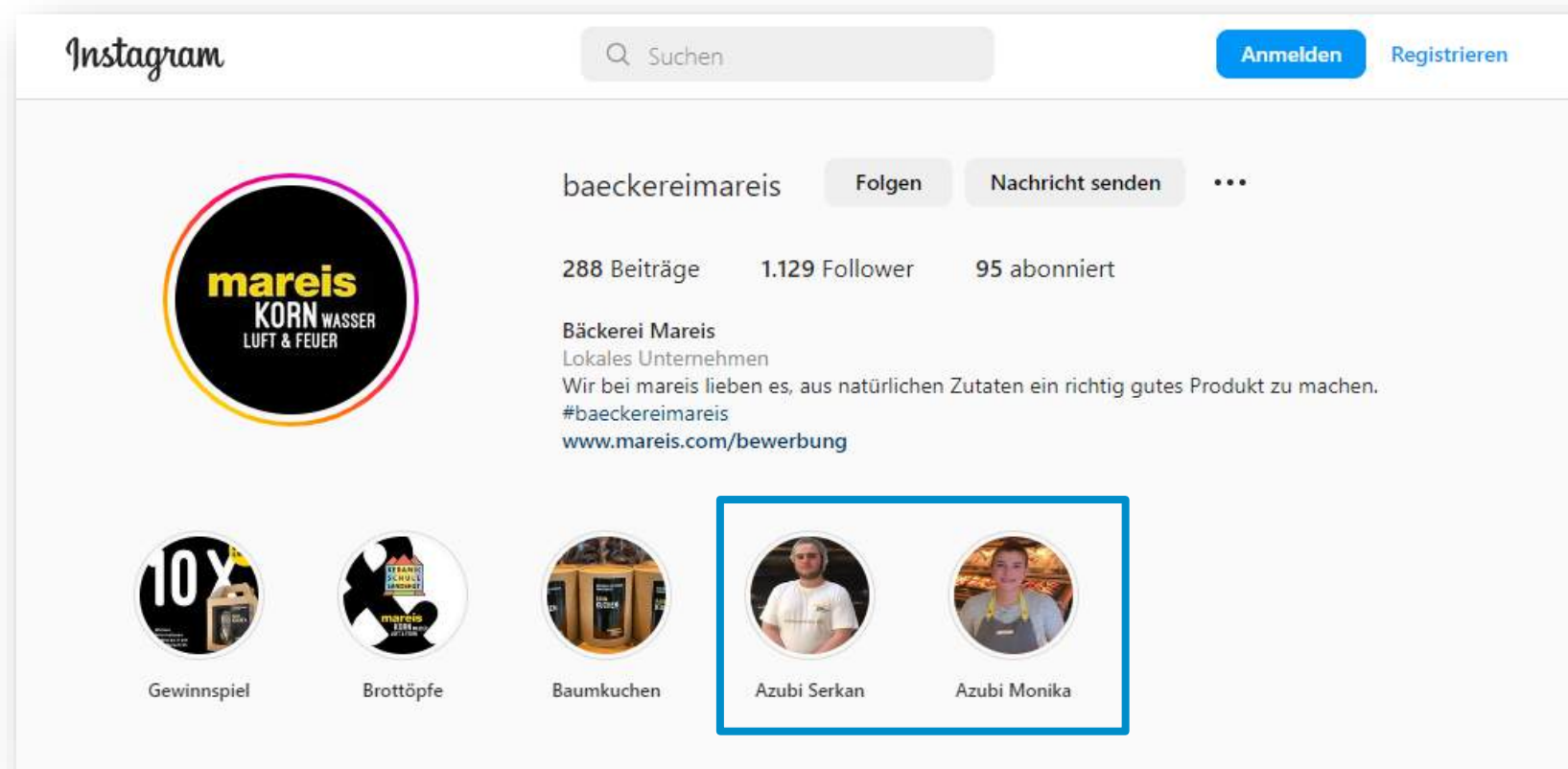
Sich auch auf unbekanntes Terrain wagen



Quelle: https://www.tiktok.com/@baeckereiredl_dgf/video/7111622830831242501?q=b%C3%A4ckerei%20bayern&t=1736966903545

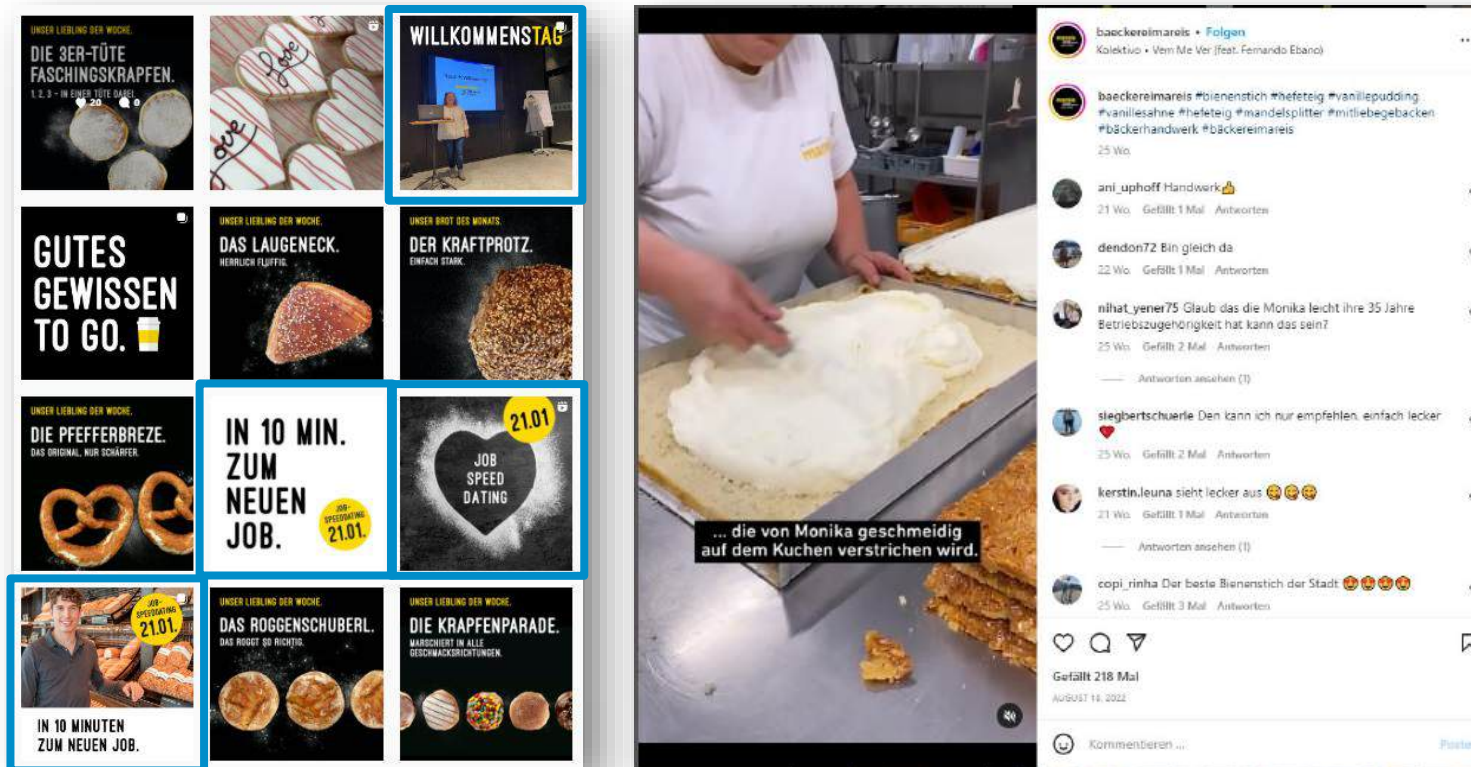


Informative Inhalte mit unterhaltenden Elementen verbinden



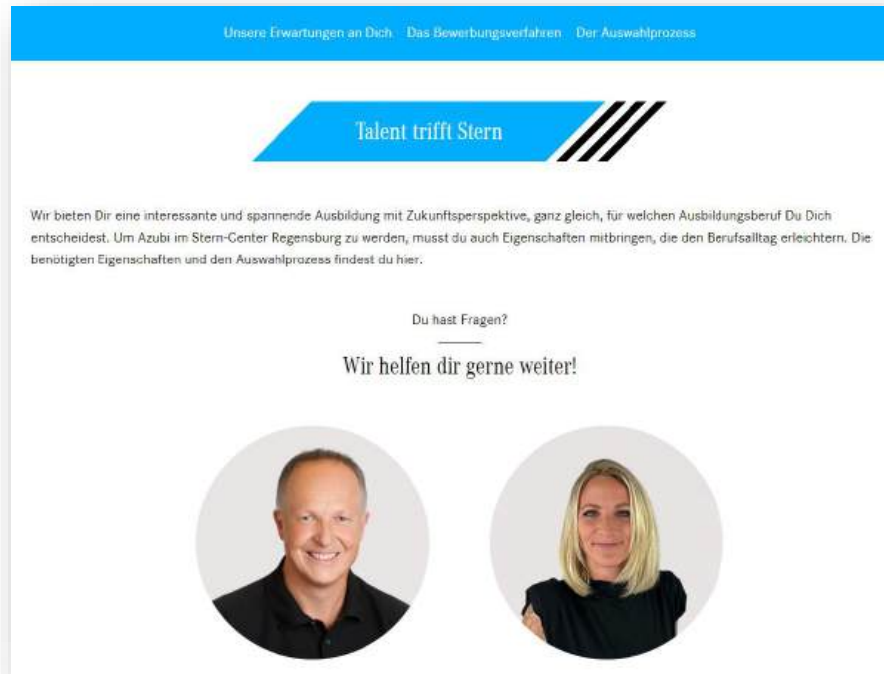
Quelle: <https://www.instagram.com/baekereimareis/>

Informative Inhalte mit unterhaltenden Elementen verbinden



Quelle: <https://www.instagram.com/baekereimareis/>

Unternehmenswebseite mit Karrierebereich und bewerberfreundliche Gestaltung des Bewerbungsprozesses





Unsere Erwartungen an Dich · Das Bewerbungsverfahren · Der Auswahlprozess

Talent trifft Stern

Wir bieten Dir eine interessante und spannende Ausbildung mit Zukunftsperspektive, ganz gleich, für welchen Ausbildungsberuf Du Dich entscheidest. Um Azubi im Stern-Center Regensburg zu werden, musst du auch Eigenschaften mitbringen, die den Berufsalltag erleichtern. Die benötigten Eigenschaften und den Auswahlprozess findest du hier.

















Du hast Fragen?
Wir helfen dir gerne weiter!



Quelle: <https://www.stern-center.de/unternehmen/ausbildungsangebote/deine-bewerbung/>



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			
<p>UNSER BEWERBUNGSPROZESS</p>  Bewerbungseingang				 Rückmeldung	 Bewerbungsgespräch	 Kennenlernen	 Einstellung	 Tiere, Kinder, Partner & Familie willkommen	 Kaffee und andere Getränke sind inklusive	 Eine Wohlfühloase als Arbeitsort

Quelle: <https://www.onlineexperience.de/agentur/karriere/>

Niedrigschwelliges Informationsangebot



The image is a composite of three parts. On the left, a man in a black hoodie holds a smartphone displaying a QR code and the text 'Du hast Fragen? Schreib uns per WhatsApp!'. In the center, a Facebook post from 'Cyberport Karriere' dated 20. Dezember 2022 discusses using WhatsApp for recruiting. On the right, a job advertisement for 'BOSS MÖBEL' offers a 'Ausbildung zum Kaufmann im Einzelhandel (w/m/d)' at SB Möbel Boss Handels GmbH & Co. KG in Moers, with a start date of 01.08.2023 and a dual training program. Two buttons are visible: 'JETZT BEWERBEN' (red) and 'WHATSAPP-BEWERBUNG' (green).

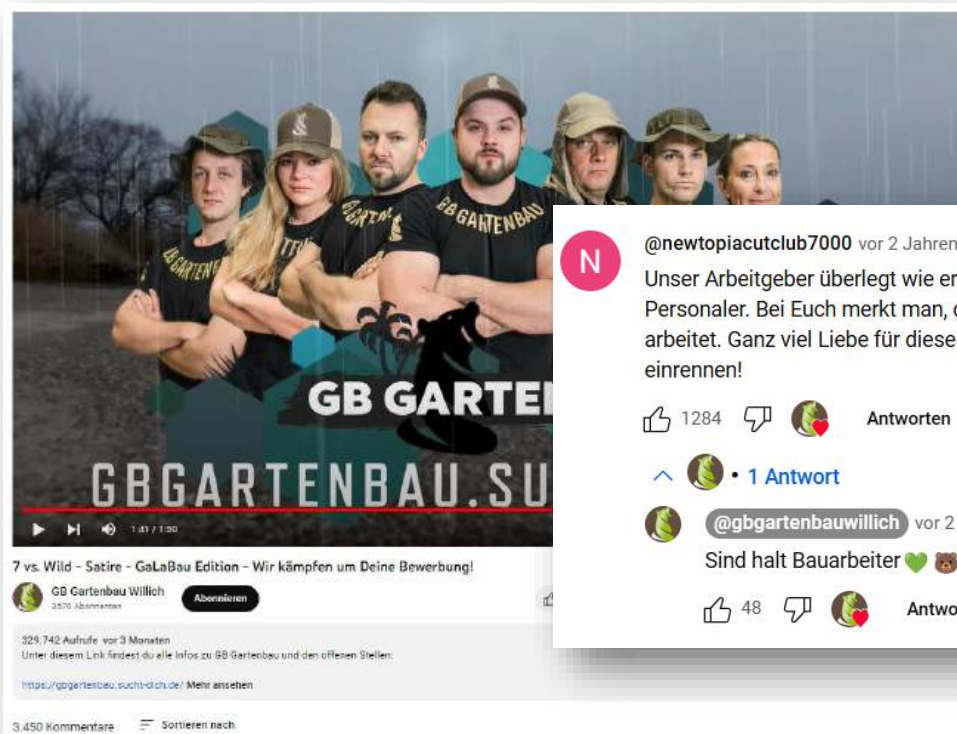
Quelle: <https://www.facebook.com/CyberportKarriere/photos/a.541324966374972/1528488777658581/?type=3> | <https://www.aubi-plus.de/ausbildung/sb-moebel-boss-handels-gmbh-co-kg-kaufmann-im-einzelhandel-moers-88232/>

Team zu Wort kommen lassen



Quelle: <https://www.youtube.com/watch?v=3D5t9SPWP8o&t=1s>



Team kanalübergreifend zu Wort kommen lassen



 **@newtopiacutclub7000** vor 2 Jahren

Unser Arbeitgeber überlegt wie er dem Fachkräftemangel entgegen wirken will und da kommt ausschließlich das Phrasenbingo der Personaler. Bei Euch merkt man, dass ihr eher anpackt statt zu labern, dass ihr ein herzensgutes Team seid und mit Leidenschaft arbeitet. Ganz viel Liebe für dieses Video, mit so viel Liebe fürs Detail umgesetzt, ganz stark. Mögen Euch die Bewerber die Bude einrennen!

 1284   Antworten

  • 1 Antwort

 **@gbgartenbauwillich** vor 2 Jahren

Sind halt Bauarbeiter   

 48   Antworten

Quelle: <https://gbgartenbau.sucht-dich.de/> | <https://www.youtube.com/watch?v=3D5t9SPWP8o&t=1s>



6 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?

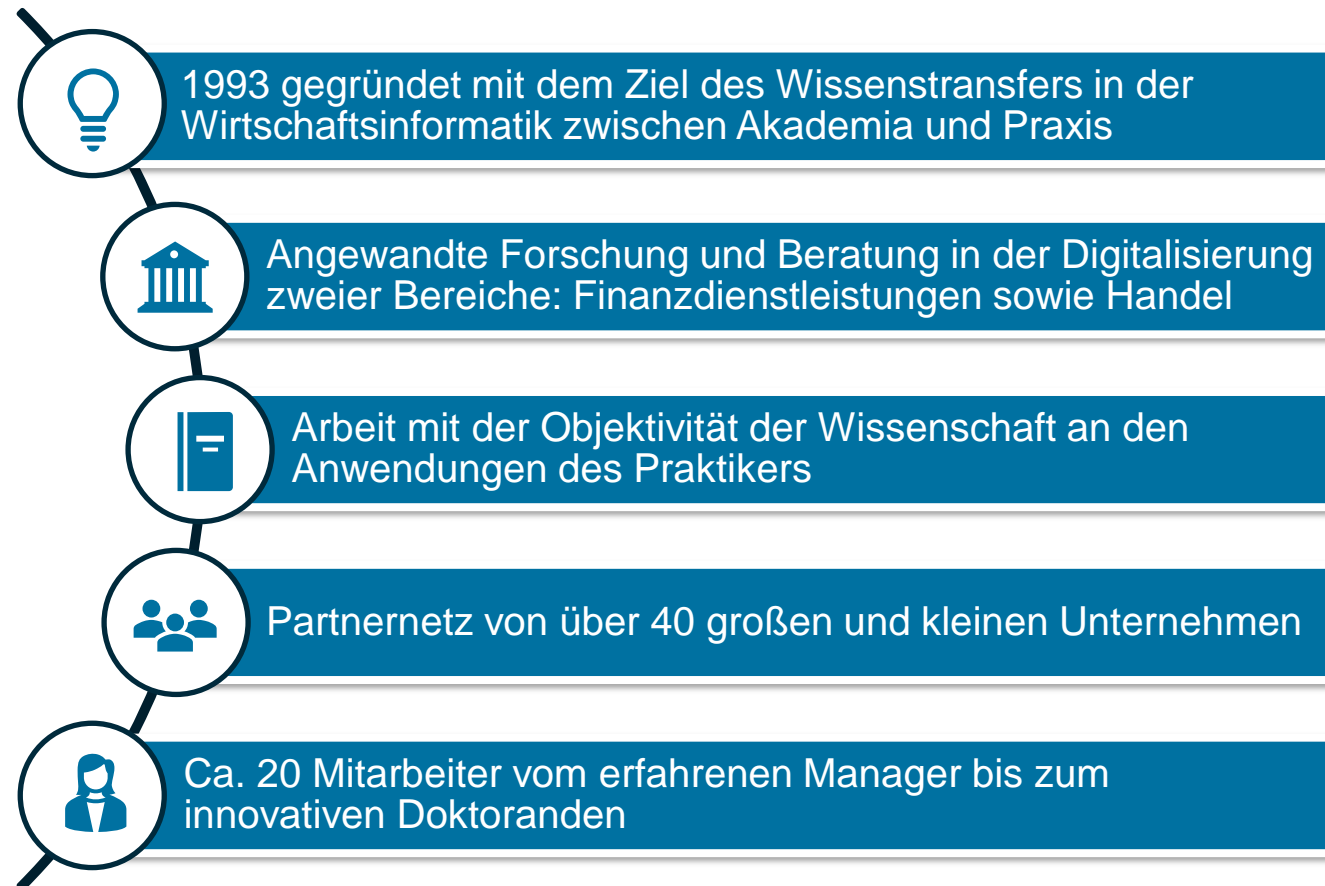
Kommende Webinare

22.01.2025	08:30 Uhr	Einstieg in Social Media mit Instagram & TikTok
28.01.2025	08:30 Uhr	Strategisches Management für kleine und mittlere Handelsunternehmen – Rüstzeug für Ihren langfristigen Unternehmenserfolg
30.01.2025	08:30 Uhr	Mit WhatsApp Business erfolgreich Kundenkontakte pflegen
05.02.2025	08:30 Uhr	Texten mit ChatGPT
11.02.2025	08:30 Uhr	Verkaufen über Facebook, Instagram & Co.

www.erfolgreich-handeln.bayern



Über ibi research



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



ibi research an der Universität Regensburg GmbH

Galgenbergstraße 25

93053 Regensburg



0941 788391-0



erfolgreichhandeln@ibi.de





Partner & Unterstützer





Bayerisches Staatsministerium für
Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie
stmwi.bayern.de