

Employer Branding und Recruiting - Herausforderungen im Arbeitnehmermarkt

1. HR-Fachkonferenz

Masterstudiengang Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie,
Center for Advanced Studies, DHBW, 28.06.2023

Prof. Dr. Uwe Schirmer
Studiengangsleiter BWL-Personalmanagement (Bachelor)
Wissenschaftlicher Leiter Studiengang Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie (Master)

www.cas.dhbw.de

Dieser Vortrag ist nur für den Gebrauch in dem Vortrag „Employer Branding und Recruiting - Herausforderungen im Arbeitnehmermarkt“ für Zuhörer zugelassen. Eine Weitergabe an Dritte, auch auszugsweise, ist nicht gestattet.



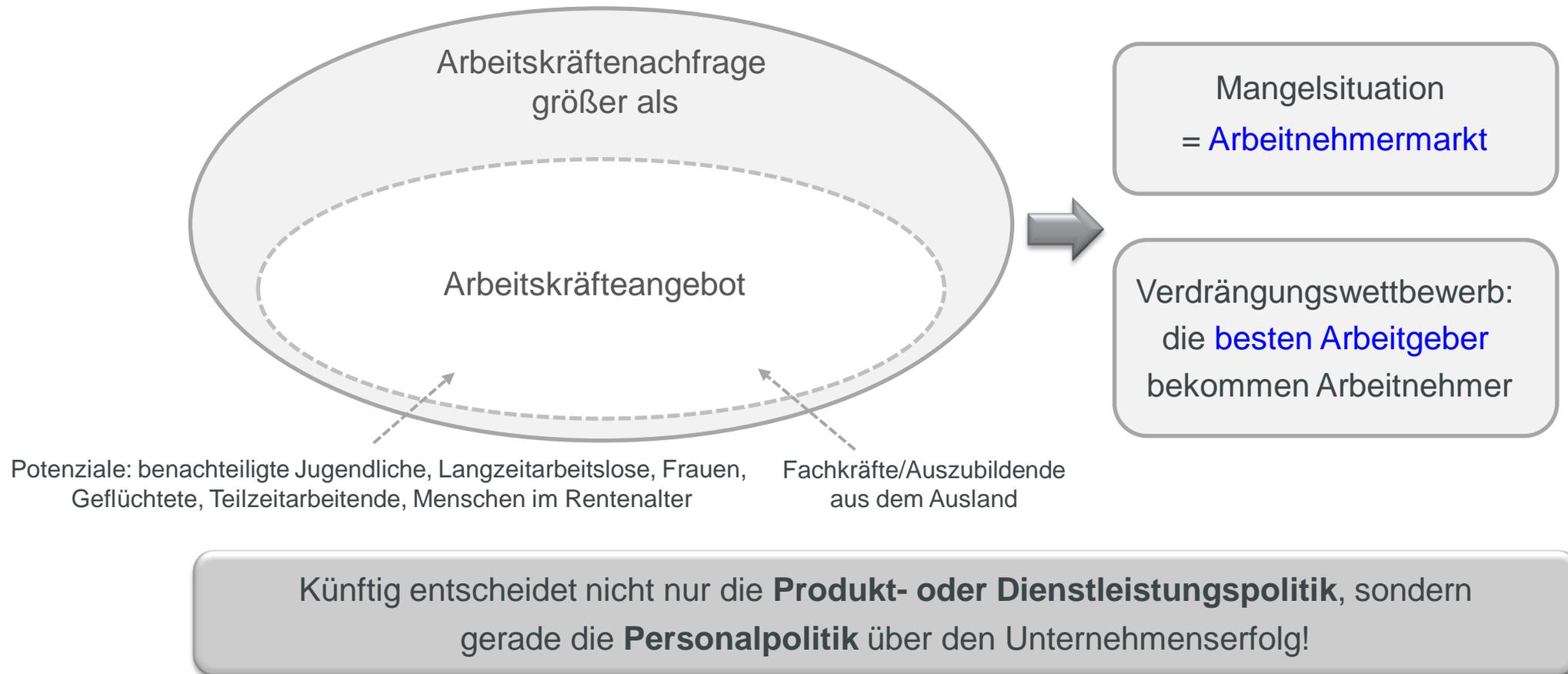
Ein Vorstellungsgespräch im Jahr 2023

Herzlichen Glückwunsch! Sie sind in der engeren Wahl!...

**...sagt der/die Bewerber*in zum Arbeitgeber
am Ende des Vorstellungsgesprächs!**

1. Ausgangssituation zum Recruiting von Mitarbeitenden

Die Realität am Arbeitsmarkt



1. Ausgangssituation zum Recruiting von Mitarbeitenden

Die Realität am Arbeitsmarkt

Badische Zeitung,
Juli 2022



WE WANT YOU

Wir sind der Maler- und Stuckateurbetrieb für exklusive Wohngestaltung, Umbau- oder Altbausanierung, energiebewusste Sanierungsmaßnahmen oder Modernisierungsarbeiten.
Werde Teil in unserem Team!

Wir suchen Dich als

- **Maler** (m/w/d)
- **Stuckateur** (m/w/d)

Mach Deine Ausbildung bei uns

- **zum Maler** (m/w/d)
- **zum Stuckateur** (m/w/d)

Interesse? Wir freuen uns auf Deine Bewerbung!

Riesterer
Maler- und Stuckateurbetrieb

Talstraße 17 | 79189 Bad Krozingen
© 07633/93 82 727, info@riesterer-maler.de
www.riesterer-maler.de

Wir verdoppeln Deinen Ausbildungslohn

RIESTERER



Jetzt auch volks-
wirtschaftliche
Effekte, die einen
Fachkräftemangel
belegen.

2 Mindset und Prozess-Performance im Recruiting 4.0

Mindset - Recruiting 4.0

Recruiting ist eine Kernaufgabe und **kein „Nebenher-Job“**

- Recruiting ist **Vertrieb!** Der potenzielle Mitarbeitende ist **Kunde!**
- Recruiting ist zielgruppenspezifisch, **individualisiert** und **schnell** *.
- Recruiting ist Social Media-Managing, Networking und **Beziehungsmanagement.**
- Recruiting ist **digital!**
- Es geht um „**Profilierung**“ und **sichtbar werden!**

* Einfluss der **Reaktionszeit** auf die Arbeitgeberattraktivität: $r = 0.41$

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Employer Branding – Auf das Image kommt es an!!



Schirmer 2018

Ohne Engagement und Aufwand wird der Wettbewerb um Fachkräfte nicht zu gewinnen sein!

vgl. zur Arbeitgebermarkenbildung Baran, E.; Employer Branding, 2018; Petkovic, Employer Branding, 2008; Trost; Employer Branding, 2009 sowie Burmann, Ch.; Halaszovich, T.; Schade, IM.; Klein, K.; Piehler, R.; Identitätsbasierte Markenführung: Grundlagen - Strategie - Umsetzung – Controlling, 2021.

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Zielgruppen- und Bedürfnisanalyse: Generationenkontext (nicht überbewerten!!)

Phänomen „Soziodemografische Zwillinge“

Ozzy Osburne und King Charles III sind
soziodemografische Zwillinge – mit einigen
Gemeinsamkeiten, aber sehr unterschiedlichen
Lebensstilen bzw. kulturellen Vorlieben

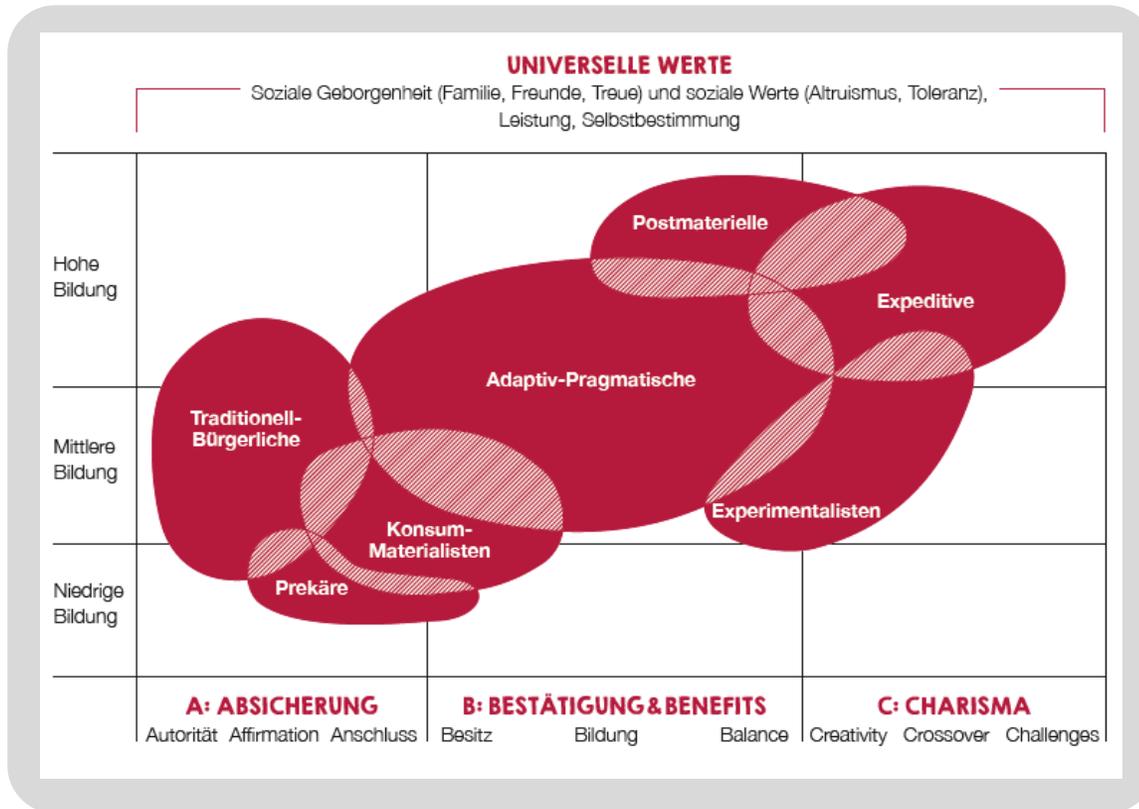
Beide sind 1948
in Großbritannien
geboren, beide
machen gerne in
den Alpen Urlaub

=> beide sind
Babyboomer!

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Zielgruppen- und Bedürfnisanalyse: Generationenkontext (nicht überbewerten!!)

Sinus-Milieu-Studie U18 (14 - 17jährig)



Traditionell-Bürgerliche

Die bescheidenen, natur- und heimatorientierten Familienmenschen mit starker Bodenhaftung

Adaptiv-Pragmatische

Der leistungs- und familienorientierte moderne Mainstream mit hoher Anpassungsbereitschaft

Prekäre

Die um Orientierung und Teilhabe bemühten Jugendlichen mit schwierigen Startvoraussetzungen und Durchbeißmentalität

Konsum-Materialisten

Die freizeit- und familienorientierte untere Mitte mit ausgeprägten markenbewussten Konsumwünschen

Experimentalisten

Die spaß- und szeneorientierten Nonkonformisten mit Fokus auf Leben im Hier und Jetzt

Postmaterielle

Weltgewandte, bildungsnahe Teenage-Bohemiens mit ausgeprägtem Gerechtigkeitsempfinden

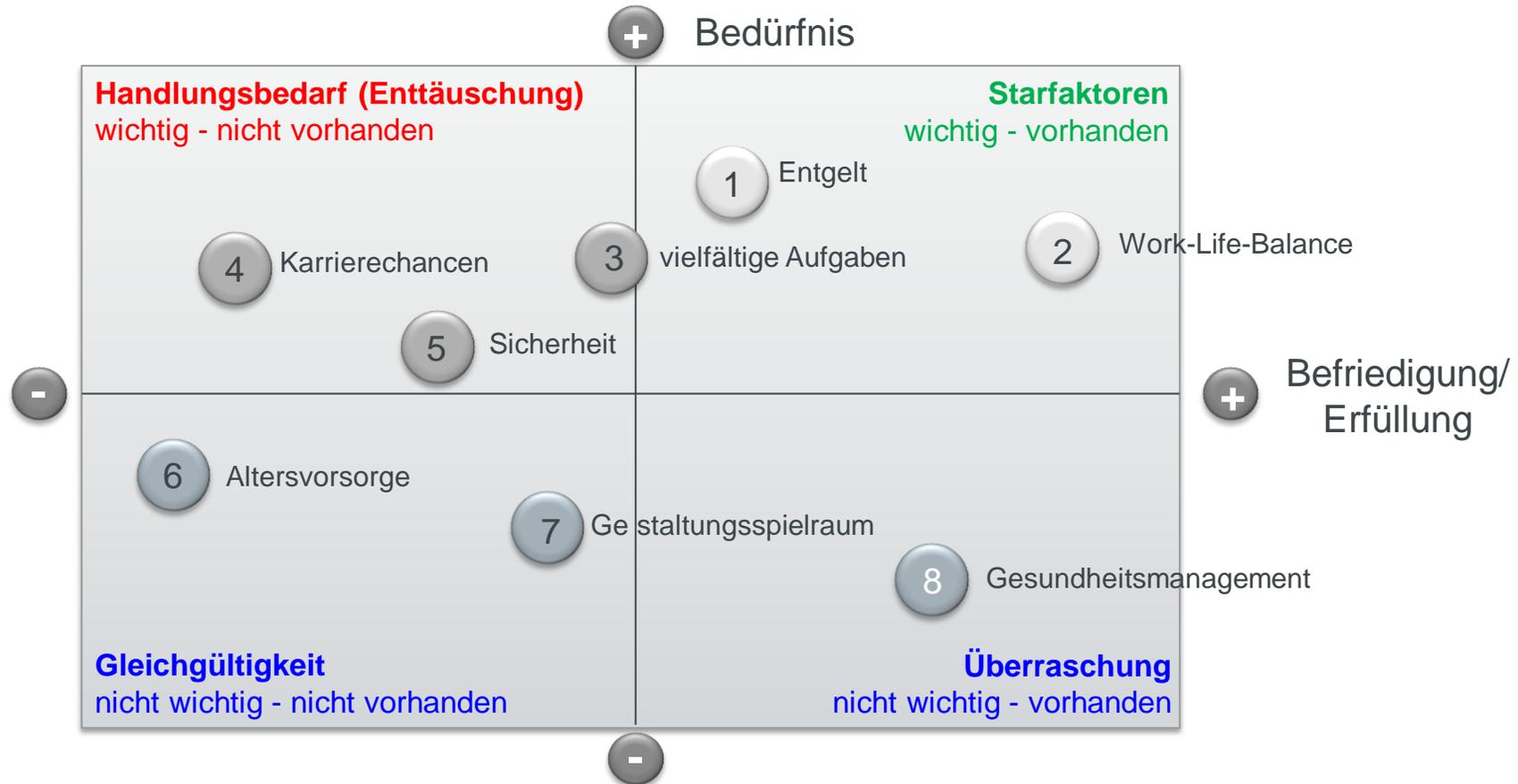
Expeditive

Die erfolgs- und lifestyleorientierten Networker auf der Suche nach neuen Grenzen und unkonventionellen Erfahrungen

<https://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/311857/sinus-jugendstudie-2020-wie-ticken-jugendliche>, S. 42ff.

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

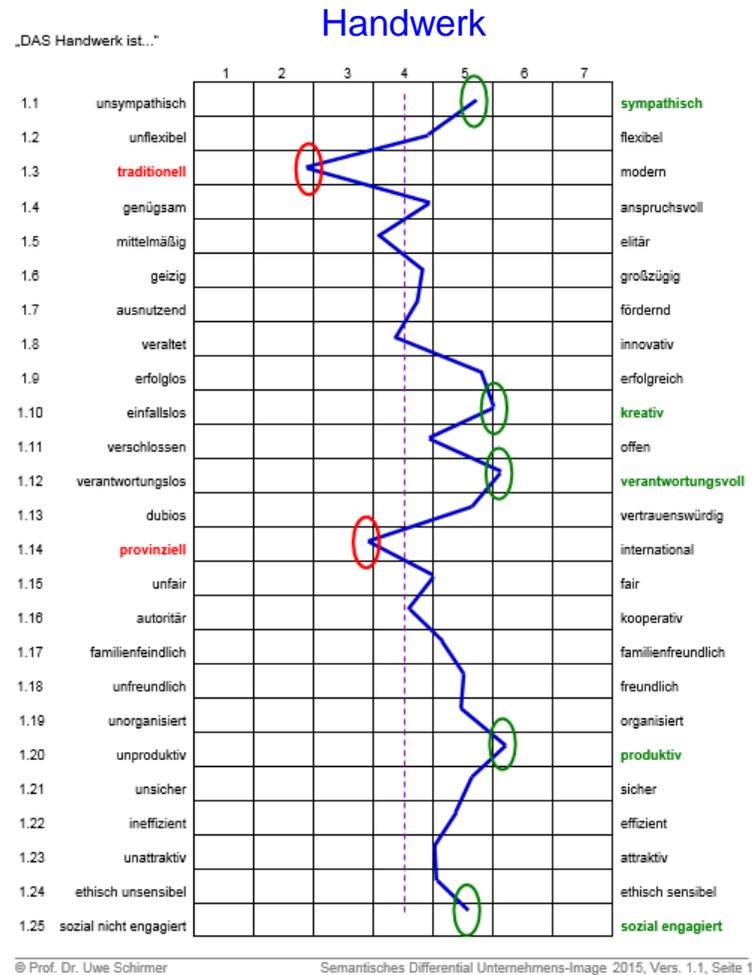
Zielgruppen- und Bedürfnisanalyse: Bedürfnis-Befriedigungs-Matrix (Präferenz-Image-Matrix)



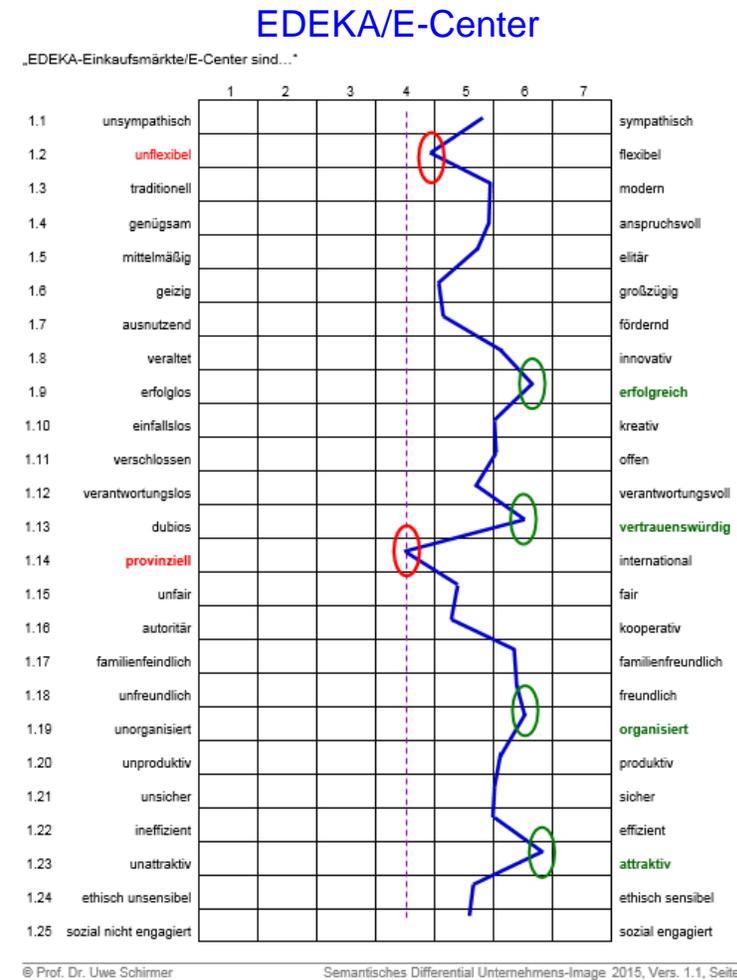
Schirmer, U.; Mitarbeiterbindung: ein integriertes Handlungskonzept, 2013, S. 41

3. Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Imageanalyse: „Wie wird über mein Unternehmen gesprochen?“



n = 64



n = 68

Zum Nachdenken!

Was macht Ihr Unternehmen besonders?

**Warum sollte ich mich bei Ihnen und nicht bei
einem anderen Unternehmen bewerben?**

Ihr Arbeitgebernutzen-Versprechen!?

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Attraktivitätsentwicklung – arbeiten am Fundament!

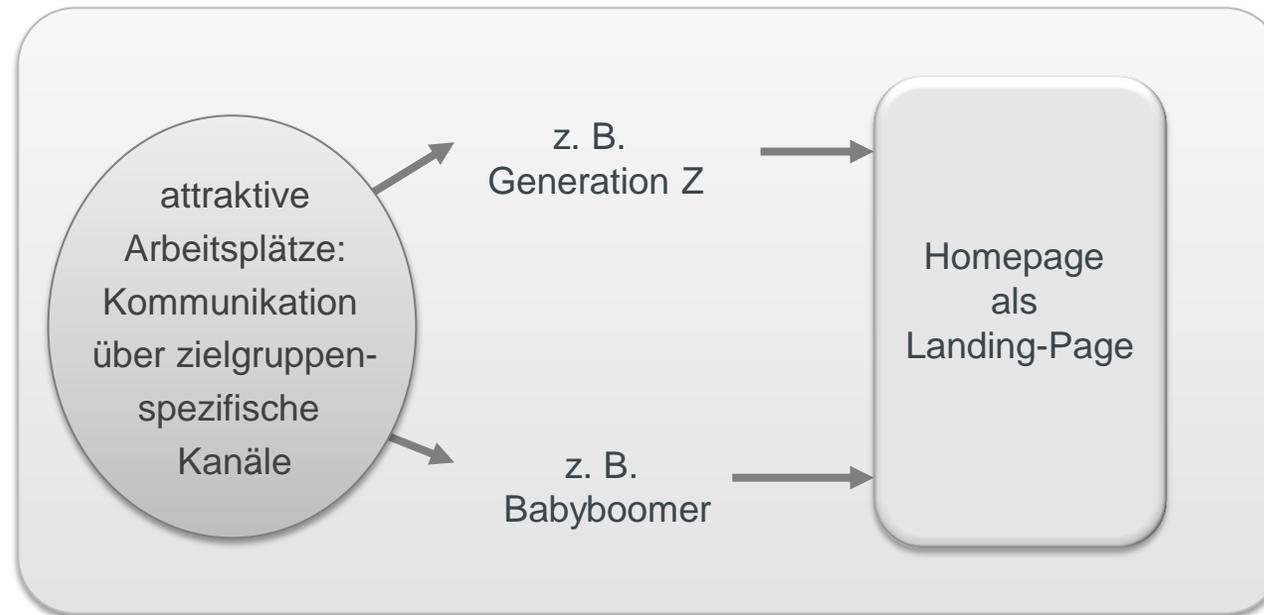
Reine Entgeltanreize schaffen wenig Identifikation: Wer wegen Geld kommt, geht auch wegen Geld!

Vergütung	monetär	Nebenleistungen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundvergütung (marktorientiert) ▪ Variable Vergütung (leistungsorientiert) ▪ Langfristige Anreize ▪ Mitarbeiterbeteiligung: Kapital/Erfolg 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betriebliche Altersvorsorge ▪ Gruppenversicherung ▪ Firmenwagen ▪ Sozialleistungen (Job)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalentwicklung ▪ Karriereplanung (Perspektive II) ▪ Herausfordernde Aufgaben ▪ Age-Mentoring ▪ Mentoring, inkl. Cross-Mentoring ▪ Masterprogramme, Promotion ▪ Führungskräfteentwicklung 	nicht monetär	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Management ▪ Arbeitsmodelle: 4-Tage Woche ▪ Führungsstil: Wertschätzung ▪ Work-Life-Balance ▪ Hausservice und Bankautomaten ▪ Heim-/Telearbeit, mobiles Arbeiten ▪ Familientage, Pflegeplätze/Altenheimplätze ▪ Entscheidungsspielräume/Selbstständigkeit ▪ Teamarbeit ▪ Outplacement (Exit-Prozess)
Lernen und Entwicklung		Arbeitsumfeld

Emotionalität ist wichtiger als Instrumentelle!!

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Kommunikationspolitik: integriertes, crossmediales Kommunikationskonzept



vgl. im Folgenden DGFP, Personalmarketing, 2006, S. 66ff.; Petkovic, Employer Branding, 2008, S. 203 ff. sowie Petry, Th.; Vaßen, M.; Personalmarketing, 2017, S. 315ff.

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Kommunikationspolitik: integriertes, crossmediales Kommunikationskonzept

Media-Jahresplanung: Bsp. Ausbildung

Medium	Inhalt	Jan	Feb	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
TikTok	Neujahr-Kick-off	X											
Plakat	Ausbildung		X	X		X						X	
Abschlusszeitung	Ausbildung						X						
usw.													

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Kommunikationspolitik: „Tue Gutes und sprich darüber!“ – positive Aufmerksamkeit erregen!

Beispielhafte Kommunikationsmaßnahmen im Überblick

- Presse: Imageanzeigen, redaktionelle Beiträge
- Soziales Sponsoring/Volunteering
- Bannerwerbung in Stadien/Trikotausstattung
- Broschüren/Flyer
- Werks-/Betriebsführungen
- Karriere-Website
- Rundfunkwerbung
- Kommunale Werbeseiten
- [Buswerbung](#)
- [Plakatierung](#)
- [Guerilla-Marketing](#)

- Praktika/Entwicklungs-Programm
- Bachelor- und Masterarbeiten
- Kontakt zu Schulen und Hochschulen
- Social Media: [Instagram](#), TikTok, Facebook, XING-/LinkedIn-Unternehmenspage...
- Kontaktgespräche auf Karrieremessen
- Mitarbeitende als Markenbotschafter
- Regionale Events: Skulpturen, Anfass-Youtube
- [Kununu-Offensive](#)
- Awards
- Kinowerbung

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Kommunikationspolitik: „Tue Gutes und sprich darüber!“ – positive Aufmerksamkeit erregen!

Buswerbung und Plakatierung



<https://vhbus.de/vhh-jobkampagne/>



Heckfläche PLUS

Auch ein schöner Rücken kann entzücken: Beste Rückendeckung für Ihre Kommunikationsmaßnahme mit rund 4,5 m².

Miete pro Monat:	450 €
Laufzeit:	ab 1 Monat

* Netto-Preis pro Stück zzgl. einmalige Kosten für Herstellung, Montage und Demontage

<https://www.eswe-verkehr.de/buswerbung.html>

z.B. crossvertise

Termin	Datum	Status	Preis
Termin 14	19.05.2023 - 29.05.2023	verfügbar	160,60 EUR
Termin 15	30.05.2023 - 08.06.2023	nicht verfügbar	146,00 EUR
Termin 16	09.06.2023 - 19.06.2023	verfügbar	160,60 EUR
Termin 17	20.06.2023 - 29.06.2023	nicht verfügbar	146,00 EUR

Kontakte pro Termin: 15.082
Erläuterung zur Reichweite "Kontakte pro Termin" erhalten Sie in den FAQs.

<https://market.crossvertise.com/de-de/media/ooH/map?AddressMap=Markgr%C3%B6ningen&SwLat=&SwLng=&NeLat=&NeLng=>

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Kommunikationspolitik: „Tue Gutes und sprich darüber!“ – positive Aufmerksamkeit erregen!

Guerilla-Marketing: mit wenig Mitteln große Wirkung erzeugen

Fahrrad-Aktion der Frankfurter Rot-Kreuz-Kliniken

<https://www.fnp.de/frankfurt/guerilla-taktik-kliniken-kampf-pflegekraefte-10512844.html>



<https://www.agentur-jungesherz.de/blog/kreative-stellenanzeigen-es-gibt-sie-wirklich-mit-beispielen/>

Deutsche Handwerks Zeitung
DIE WIRTSCHAFTSZEITUNG FÜR DEN MITTELSTAND

Sechs Tipps
Da jede Guerilla-Marketing-Aktion jedoch davon lebt, einzigartig zu sein, gibt es kein allgemeingültiges Erfolgsrezept dafür. Wichtige Schritte sind jedoch:

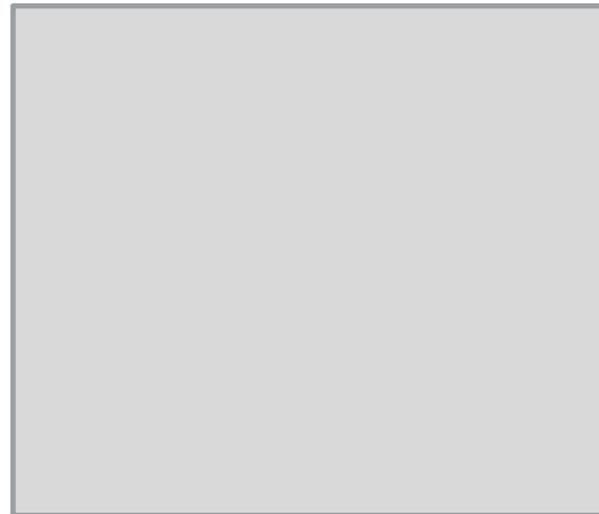
- 1. Ideen sammeln**
Mit Mitarbeitern Ideen entwickeln und dabei auch mal **querdenken**. Beim anfänglichen Brainstorming ist zunächst alles erlaubt.
- 2. Ideen überprüfen**
Passt die ausgewählte Idee zum Betrieb? Dafür sollten Betriebe ihre **Zielgruppe genau im Blick** haben. Die Idee sollte überraschen und Kundenerwartungen übertreffen.
- 3. Den richtigen Ort auswählen**
Wo trifft man auf potenzielle Kunden, ohne sie zu stören? Gibt es sogar Orte, an denen man sie mit einem besonderen Service überzeugen kann? Das kann auch im Internet, wie in sozialen Netzwerken sein. Auch überraschende Anzeigen oder Aktionen in Zeitschriften sind möglich.
- 4. Die richtigen Partner suchen**
Falls es sich um eine größere und eventuell kostspielige Aktion handelt, sollten sich Betriebe von jemandem beraten lassen, der bereits Erfahrung in diesem Bereich hat.
- 5. Optimales Timing**
Zur richtigen Zeit am richtigen Ort: Das Timing ist für Guerilla-Marketing enorm wichtig. So muss beispielsweise sichergestellt sein, dass genug Menschen die Aktion zu Gesicht bekommen.

<http://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/guerilla-marketing-kleines-budget-grosse-wirkung/150/3100/282452>

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Kommunikationspolitik: „Tue Gutes und sprich darüber!“ – positive Aufmerksamkeit erregen!

Instagram-Page einrichten



3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Kommunikationspolitik: „Tue Gutes und sprich darüber!“ – positive Aufmerksamkeit erregen!

Kununu-Bewertung

Ihre Online-Reputation –
fordern Sie Mitarbeiter
auf Ihr Unternehmen
zu bewerten!

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Kommunikationspolitik in der Ausbildung

Beispielhafte Kommunikationsmaßnahmen im Überblick

- Schüler-Zeitungen (Abschluss-Zeitung)
- Speziell auch **TikTok**
- **Praktika**
- Job-/Ausbildungsmessen
- Azubi-Nacht; Tag der offenen Tür
- **Influencer-Marketing**
- **Elternabende**
- Botschaftermodell (Schüler vertritt Firma an der Schule)

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Kommunikationspolitik in der Ausbildung

Unternehmenspage auf TikTok

Unternehmenshomepage, z. B. REWE

Ca. 11 Millionen TikTok-Nutzer in Deutschland.

Ca. 35 % der Deutschen zwischen 14 und 29 Jahren sind auf TikTok aktiv.

Schnelligkeit, Authentizität = ungestellt.

Datenschutz als Problem!

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Kommunikationspolitik in der Ausbildung

Eltern als Ratgeber



ELTERNABEND MAL ANDERS DIGITAL

Der Elternjob bei der Ausbildungssuche und warum Ihr Kind Sie dabei braucht. Sie sind herzlich eingeladen:

SCHULE, UND DANN?

Ein Abend für Eltern
am Donnerstag, 06.05.2021
von 18.30 bis 20.00 Uhr
-> karriere-badenova.de/elternabend

Gemeinsam mit Ihnen wollen wir in dieser Live-Veranstaltung Antworten auf folgende Fragen finden:

- > Warum bin ich im Berufswahlprozess meines Kindes so wichtig? Welche Rolle habe ich dabei?
- > Wie kann ich mich darauf vorbereiten?
- > Bis wohin darf mein Einfluss gehen?
- > Wie finde ich mit meinem Kind den richtigen Beruf?
- > Bewerben in Zeiten von Corona: Wie läuft das ab?

Informationen zu unserem Ausbildungsangebot runden dabei die Veranstaltung ab. Die Ausbildungsbetreuer stehen dabei auch für individuelle Fragestellungen zur Verfügung. Sie sind herzlich eingeladen.

Nach erfolgreicher Anmeldung erhalten Sie vor Beginn der Veranstaltung die Zugangsdaten von uns.

badenova AG & Co. KG
Tullastraße 61
79108 Freiburg
> badenova.de/ausbildung

badenova GRUPPE
Besser arbeiten. Besser leben.

Badische Zeitung

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Kommunikationspolitik in der Ausbildung

Praktika

Praktikumswochen Baden-Württemberg

Unternehmen und Schüler:innen lernen sich in einem eintägigen Schnupperpraktikum kennen. Die Schüler:innen wechseln nach jedem Tag das Unternehmen und sammeln Erfahrungen in verschiedenen Berufen.

Wann: Pfingstferien, Juli und Sommerferien

Wer: Unternehmen & interessierte Schüler:innen ab 15 Jahren

[Anmelden](#)

Im Juli kannst du in Absprache mit deiner Schule auch während der Schulzeit teilnehmen. [Hier das Formular herunterladen.](#)



Praktikumswoche Freiburg

**5 Tage, 5 Berufe
5 Unternehmen**

Mit der Praktikumswoche Freiburg lernst du in einer Woche spannende, unterschiedliche Berufsfelder kennen. Jeden Tag ein neues Unternehmen - in der Woche, in der du Zeit hast.

[Anmelden](#) [Ablauf](#)

Im Juli kannst du in Absprache mit deiner Schule auch während der Schulzeit teilnehmen. [Hier das Formular herunterladen.](#)

Teilnehmende Unternehmen Freiburg

<https://praktikumswoche.de/regionen/baden-wuerttemberg>

3 Employer Branding: Profilierung und sichtbar werden

Kommunikationspolitik in der Ausbildung

Influencer-Marketing

EDEKA Ausbildungsberufe

Ost-Boys

Das Video wurde bereits weit über eine Million mal angesehen!

<https://www.youtube.com/watch?v=SSvauJ7v5K0&t=5s>

Diakonie Stetten

Food-Bloggerin Laura alias Fruit Fairy

Laura hat auch einen Post auf Instagram abgesetzt, der in vier Tagen 1.282mal geliked wurde (Stand 7.8.18) und 66 Kommentare erhielt.

<https://fruit-fairy.com/de/2018/08/01/soziale-berufe-diakonie-stetten/>

Diakonie Stetten

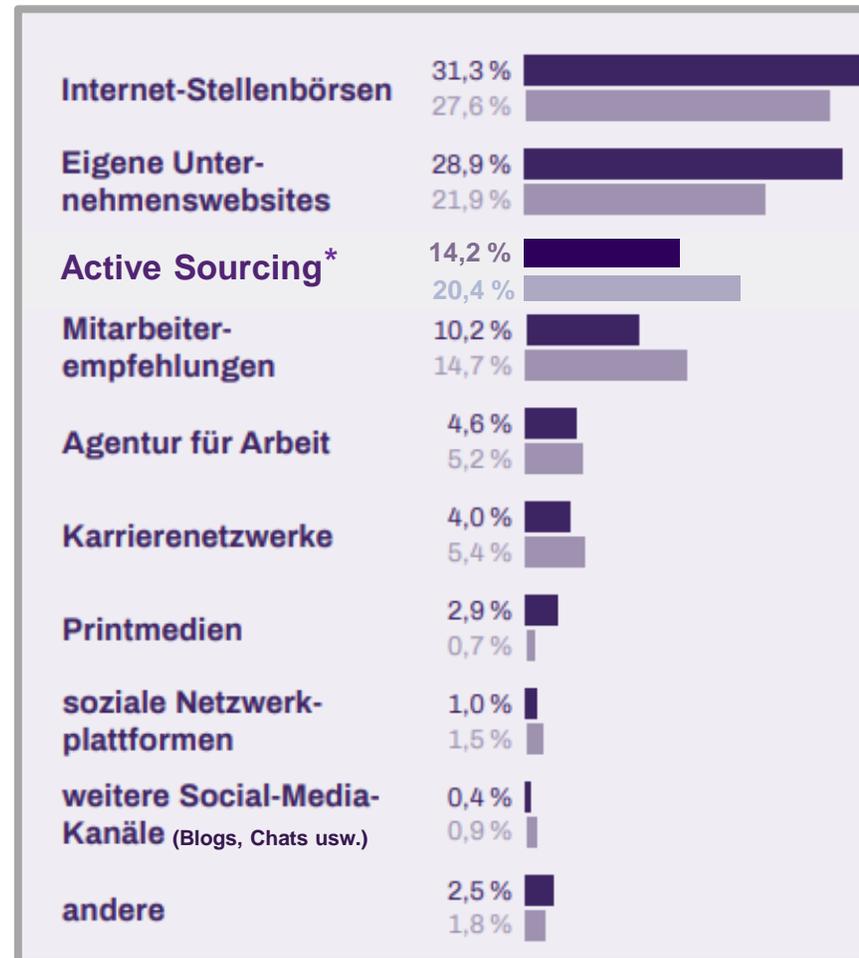
Youtuber MaximNoise

<https://www.diakonie.de/pressemitteilungen/diakonie-deutschland-kooperiert-mit-youtuber-maximnoise/>

4 Recruiting 4.0 als integrativer Ansatz

Erfolgswirksamkeit von Beschaffungswegen: tatsächliche Neusteellungen über Recruitingkanäle

Top-
Beschaffungs-
wege



- *
 ■ Social Media
 ■ Personalvermittler
 ■ Personalberater

■ n = Top 1.000

■ n = IT 300

Weitzel, T., Maier, C., Weinert, Ch.; Pfluegner, K.; Oehlhorn, C. und Wirth, J.; Social Recruiting und Active Sourcing, Research Report, Otto-Friedrich-Universität Bamberg 2020

4 Recruiting 4.0 als integrativer Ansatz



4 Recruiting 4.0 als integrativer Ansatz

Klassische Recruitingwege – Online-Stellenbörsen

Meist gebucht

VERKAUF & VERTRIEB M

70% Rabatt

- stellenanzeigen.de 60 Tage
- salesjob 30 Tage
- yourfirm 60 Tage
- indeed 60 Tage
- VERTRIEB STELLEN.DE 60 Tage

inkl. Partnerseiten, Klickbudget, Refreshs...

DETAILS ANSEHEN

Meist gebucht

ALLGEMEIN XL

62% Rabatt

- StepStone 45 Tage
- MONSTER 60 Tage
- stellenanzeigen.de 60 Tage
- Mittelstand Stellen.de 60 Tage
- Google Jobs 60 Tage

inkl. Partnerseiten, Designanzeige, Refreshs...

DETAILS ANSEHEN

Meist gebucht

INGENIEURE & TECHNIKER M

70% Rabatt

- MONSTER 30 Tage
- Jobware 30 Tage
- indeed 30 Tage
- Maschinenbau Stellen.de 60 Tage
- TECHNIK STELLEN.DE 60 Tage

inkl. Partnerseiten, Klickbudget, Refreshs...

DETAILS ANSEHEN

Meist gebucht

MARKETING & MEDIEN M

59% Rabatt

- StepStone 30 Tage
- yourfirm 60 Tage
- indeed 60 Tage
- facebook 60 Tage
- VERTRIEB STELLEN.DE 60 Tage

inkl. Partnerseiten, Klickbudget, Refreshs...

DETAILS ANSEHEN

stellenpakete.de

So funktioniert unser Service

- Full-Service mit einer Ansprechperson
- Texterstellung, Verschlagwortung, Lektorat & AGG-Check
- Erstellung eines professionellen Anzeigenlayouts

- Schaltung innerhalb von 24h möglich
- Schaltungsreport & Auswertungen
- Kostenloses Bewerbermanagementsystem

Bis zu 70% günstiger

Ob 1, 3 oder 5 Stellenanzeigen. Sie genießen eine hohe Preis- & Zeitersparnis mit uns. Überzeugen Sie sich selbst!

<https://stellenpakete.de/category/zielgruppen/>

4 Recruiting 4.0 als integrativer Ansatz

Klassische Recruitingwege – Karriere-Website

- Vorstellung der Unternehmensvision und Strategie
- Darstellung der Unternehmenskultur
- Inhalte und Anforderungsprofil vakanter Positionen
- Entwicklungsperspektiven im Unternehmen
- Erfahrungsberichte von echten MA (Testimonials)
- FAQs zur Information von Interessenten
- Kontaktdaten bei Fragen
- Angebot einer Onlinebewerbung
- Incentives
- Videos



<https://www.kofa.de/personalarbeit/employer-branding/kommunikation/karriereseite/>

Riesterer
Malermeister m/w/d Malergeselle m/w/d

GEH ZU DEN JOB-ANGEBOTEN

TOLLE JOBCHANCEN FÜR DICH. TOLLE PRÄMIEN IN DEINER TASCHЕ.

GEH ZU DEN JOB-ANGEBOTEN

Video ansehen

WIR STELLEN LEUTE EIN. DAS IST DEINE CHANCE. DIE CHANCE AUF EINEN JOB, DEN DU LIEBST.

Konkret suchen wir

Malermeister m/w/d

HOL DIR DEN JOB, DEN DU LIEBST

Mit wenigen Klicks. Ohne nerviges Anschreiben.

Konkret suchen wir

Malergeselle m/w/d

HOL DIR DEN JOB, DEN DU LIEBST

Mit wenigen Klicks. Ohne nerviges Anschreiben.

<https://karriere.riesterer-maler.de/>

4 Recruiting 4.0 als integrativer Ansatz

Klassische Recruitingwege – Empfehlungsmanagement

Mitarbeiter werben Mitarbeiter: Markenbotschafter

- persönliche Empfehlungen genießen eine hohe Glaubwürdigkeit
- heutige Generationen sind hochgradig vernetzt

Kontaktaufbau: zu „MiKis, Kukis, Likis“ -> Bsp.: Trigema

Netzwerk ehemaliger Mitarbeiter / Praktikanten usw.

4 Recruiting 4.0 als integrativer Ansatz

Klassische Recruitingwege – Fachkräfterekrutierung im Ausland bzw. ausländischer Fachkräfte



Bundesagentur für Arbeit

AA Freiburg > Unternehmen

Regionale Koordinationsstelle Fachkräfteeinwanderung

Die Regionale Koordinationsstelle Fachkräfteeinwanderung (RKF) berät in enger Absprache mit dem Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit Freiburg, Offenburg und Lörrach insbesondere kleine und mittlere Unternehmen zu allen Themen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes.

Die Koordinationsstelle bietet Arbeitgebern Unterstützung bei folgenden Aspekten:

- **rechtliche Rahmenbedingungen**
 - Aufenthaltsrecht
 - Arbeitsmarktzulassung
 - beschleunigtes Fachkräfteverfahren
- **Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen**
 - Ablauf des Anerkennungsverfahrens
 - Qualifizierungsmaßnahmen
- **nachhaltige Integration von ausländischen Fachkräften**

Die RKF kooperiert eng mit regionalen Netzwerkpartnern und verweist bei Bedarf auf deren Angebote. Zu diesem Netzwerk zählen die Anerkennungsberatung ausländischer Berufsqualifikationen, die Welcome Center Baden-Württemberg, die Ausländerbehörden, die Berufskammern, die Migrationsberatungsstellen sowie Träger von Sprachkursen und Qualifizierungsmaßnahmen.

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/freiburg/aa-freiburg/fachkraefteeinwanderung>



Informationen für Arbeitgeber

Projekt Triple Win

Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland

Bundesagentur für Arbeit
Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/Triple-Win-Pflegekraefte>



Agentur für Arbeit

Beschäftigung von ukrainischen Flüchtlingen

Sie möchten ukrainische Flüchtlinge beschäftigen? Wir unterstützen Sie dabei mit Informationen, Beratung und sagen Ihnen, wo Sie weitere Hilfe finden.

Der Schutzstatus von Geflüchteten aus der Ukraine ist durch eine EU-Richtlinie geregelt. Diese bewirkt, dass sie keinen Asylantrag stellen müssen. Darüber hinaus erhalten sie eine Aufenthaltserlaubnis, die es ihnen ermöglicht in Deutschland zu arbeiten, eine Ausbildung zu machen oder zu studieren.

Fragen und Antworten

Unter welchen Voraussetzungen kann ich eine/n Geflüchtete/n beschäftigen?

Bereits mit dem vorläufigen Dokument (Fiktionsbescheinigung) über das Aufenthaltsrecht nach § 24 Absatz 1 Aufenthaltsgesetz erhält der/die Geflüchtete durch die zuständige Ausländerbehörde die Erlaubnis zum Arbeiten. Dieses vorläufige Dokument der Ausländerbehörde sowie die später ausgestellte Aufenthaltserlaubnis muss mit dem Eintrag "Erwerbstätigkeit erlaubt" versehen sein. Damit ist der Zugang zu einer Beschäftigung oder Ausbildung möglich.

Hinweis: Bitte beachten Sie, dass es in einigen Berufen berufsrechtliche Zugangsbeschränkungen gibt (z.B. Ärztin/Arzt, Lehrerin/Lehrer, Erzieher/Erzieherin - nähere Information finden Sie unter der Frage zur Anerkennung von Berufsqualifikationen).

Können Geflüchtete auch einen Minijob ausüben?

Ja, Voraussetzung ist auch hier das Vorliegen des vorläufigen Dokuments (Fiktionsbescheinigung) über das Aufenthaltsrecht nach § 24 Absatz 1 Aufenthaltsgesetz bzw. die Aufenthaltserlaubnis. In beiden Fällen muss der Eintrag "Erwerbstätigkeit erlaubt" hinterlegt sein.

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/chemnitz/beschaeftigung-von-ukrainischen-fluechtligen>

März 2023: LKR Breisgau-Hochschwarzwald
530 Ukrainer*innen arbeitslos

4 Recruiting 4.0 als integrativer Ansatz

Klassische Recruitingwege – Berufsförderungsdienst der Bundeswehr

 **BUNDESWEHR**

Aktuelles

Über die Bundeswehr

Organisation

Verteidigung

Einsätze

Ausrüstung & Technik

Betreuung & Fürsorge

Karriere

YNSIDE für Bw-Angehörige

 Suche

DE | EN
Leichte Sprache
Gebärdensprache

POTENZIALE ERKENNEN UND INDIVIDUELL FÖRDERN,

BERATUNG UND FÖRDERUNG

Wir beraten Sie in Fragen der schulischen und beruflichen Bildung sowie der Eingliederung in das zivile Erwerbsleben.



[Home](#) > [Betreuung & Fürsorge](#) > [Berufsförderungsdienst](#) > [Beratung und Förderung](#)

Berufsförderungsdienst

Standortteam Müllheim
 Kinzigstraße 2
 79371 Müllheim
 Robert-Schumann Kaserne

ALLGEMEINE ANGABEN	
Karrierecenter der Bundeswehr:	Stuttgart
Berufsförderungsdienst:	
Standortteam:	
KOMMUNIKATION	
Tel. ext.:	0711/2540-2555
Fax:	2505
E-Mail:	KarrCBwStuttgartBFD@bundeswehr.org
BESUCHERANSCHRIFT	
Straße:	Heilbronner Straße 188
PLZ:	70191
Ort:	Stuttgart
POSTANSCHRIFT	
Postfach/ Straße:	Postfach 102851
PLZ:	70024
Ort:	Stuttgart

<https://www.bundeswehr.de/de/betreuung-fuersorge/der-berufsfoerderungsdienst-der-bundeswehr-bfd/beratung-und-foerderung-berufsfoerderungsdienst-der-bundeswehr>

4 Recruiting 4.0 als integrativer Ansatz

Klassische Recruitingwege – Active Sourcing: für passiv und latent suchende Bewerber*innen

PREMIUM-FUNKTION

Tipps für Ihre Suche ⓘ

Name	Unternehmen	Land
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Position	Branche	Bundesland
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ich biete	Tätigkeitsfeld	Ort
<input type="text"/>	Tourismus und Gastronomie	Lörrach
Ich suche	Hochschulen	PLZ
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Suchauftrag anlegen Weniger Suchoptionen ^

individueller Teil

Betreff: XING in Bern, Solothurn & Basel vorantreiben?

Guten Tag Herr Mustermann,

mein Name ist Michaela Vogt und ich bin bei der XING AG zuständig für das Recruitment, u.a. für unsere Vakanzen im Vertrieb.

Bei meiner Suche nach einem Account Manager für die Schweiz (Region Bern, Solothurn, Basel), bin ich auf Ihr Profil aufmerksam geworden. Sie werden verstehen, dass Sie mit Ihrer Erfahrung im Vertrieb, vor allem im Umfeld der Onlinemedien & HR für uns sehr interessant sind. Auch dass Sie seit Jahren in der Region Bern unterwegs sind, macht Sie aus unserer Sicht zu einem sehr interessanten Kandidaten.

Haben Sie Interesse, dass wir uns einmal unverbindlich und vertraulich austauschen? Wir suchen einen Vertriebler, der Lust hat unser neues Sales-Team in der Schweiz zu verstärken, den Aufbau weiter vorantreiben möchte und vor allem Interesse und Spaß an den XING-Produkten hat.

Gerne erzähle ich Ihnen mehr zu der Position oder gebe Ihnen einen Einblick in unsere Unternehmenskultur.

Ich freue mich auf Ihre Rückmeldung. Sie erreichen mich via XING, Telefon oder E-Mail.

Beste Grüße aus Hamburg,

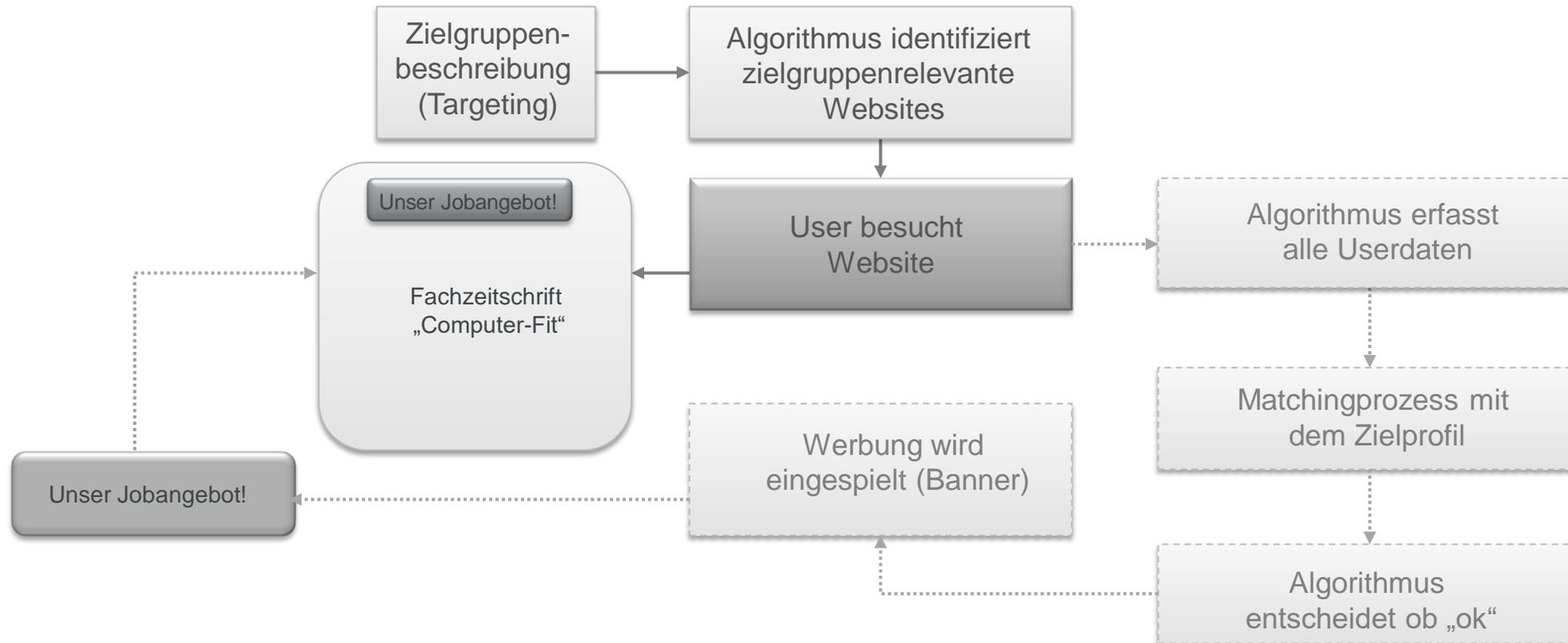
Michaela Vogt
Consultant Recruiter Trainings

Bitte kopiert diesen Text nicht 1:1!
Es ist wichtig, dass ein Anschreiben authentisch ist und Eure „Sprache“ enthält.

Neue Rolle des Recruiters:
Weg von der Administration hin zur kreativ-proaktiven Kommunikation

4 Recruiting 4.0 als integrativer Ansatz

Recruiting 4.0 i.e.S. – Programmatic Job Advertising (gut für latent Suchende)



Bsp.-Agenturen: TalentBait, Aschenputtel, HR monkeys

4 Recruiting 4.0 als integrativer Ansatz

Recruiting 4.0 i.e.S. – Job-Recommender-Apps



5 Erleichterung der Bewerbung

Mobile und One-Click-Bewerbung

Mit einem Klick wird das Profil aus einem Business-Netzwerk oder einer Lebenslauf-Datenbank (z. B. monster.de) direkt zum Arbeitgeber hochgeladen.

<https://www.talentrocket.de/karrieremagazin/details/1-klick-bewerbung-fuer-juristen>

5 Erleichterung der Bewerbung

Verzicht auf das Anschreiben

- Telefonica 2016
- Otto 2016
- Rossmann, ca. 2018
- DB AG 2018 (Ausbildung)
- Lufthansa in bestimmten Berufen
- ...

Deutsche Bahn

„Rund 10 % mehr
Bewerbungen.“

<https://karrierebibel.de/deutsche-bahn-karriere/>

5 Erleichterung der Bewerbung

Videobewerbung



Mercedes-Benz Tech Innovation

VIDEOBEWERBUNG BEI MERCEDES-BENZ TECH INNOVATION

IN 15 SEKUNDEN ZU MERCEDES-BENZ TECH INNOVATION

15 Sekunden, die dein Leben verändern

Bei uns musst du nicht stundenlang an deiner Bewerbung feilen. Schick uns einfach ein 15-sekündiges Video, in dem du uns sagst, was dich ausmacht.

How to ... 15-Sekunden-Bewerbungsvideo

Unsere Kollegin Katja zeigt dir, wie es geht. Oder eben auch nicht. Du kannst das besser? Alles, was du brauchst, ist ein ruhiger Ort, dein Smartphone und ein paar Sätze zu dir und deiner Motivation, bei uns anzufangen. Wir freuen wir uns auf deine Bewerbung!



Anschreiben ersetzen und via Video den Bewerber in die Lage versetzen, schnell und ohne großen Aufwand einen ersten Eindruck von sich zu vermitteln.

<https://www.mercedes-benz-techinnovation.com/de/jobs/bewerben-in-15-sekunden/>

5 Erleichterung der Bewerbung

Anruf genügt

Caritas:
 mit **Anruf** garantierten
 Ausbildungsplatz

2017: Innerhalb von nur zwei Wochen konnten aus rund 100 Telefonkontakten 57 neue Pflege-Azubis eingestellt werden.

Voraussetzungen:

- 16 Jahre
- Hauptschulabschluss (mit Klasse 10)
- ohne Vorstrafen



**Rufen Sie uns einfach an!
0211 1602-1000**

WOW bei **ANRUF**
AUSBILDUNG
ALTENPFLEGE

GIBT ES NUR BEI UNS!

WIR SUCHEN SIE! Der Caritasverband Düsseldorf e.V. betreibt im Stadtgebiet sieben **Altenpflegeeinrichtungen**, eine Caritas-Pflegestation, **Hausgemeinschaften für Menschen mit Demenz** und ein **Hospiz**. Wir bieten unseren Bewohnern, Gästen und Kunden einen hohen pflegerischen Standard und eine intensive Betreuung - rund um die Uhr.

Hierfür benötigen wir motivierte Auszubildende (w/m) in der Altenpflege – jetzt und für die Zukunft! SIE erhalten bei uns sehr einfach einen qualifizierten Ausbildungsplatz (Einstieg zu Oktober oder April möglich)! **Kein aufwendiges Bewerbungsschreiben, keine lästigen Auswahlgespräche: Es reicht NUR ein Anruf! Jeder, der einen Ausbildungsplatz möchte, wird von uns genommen.***

Rufen Sie uns einfach an unter 0211 1602-1000. Wir freuen uns auf Sie!

Was bieten wir unseren Auszubildenden (w/m) in der Altenpflege?

- Bereits im 1. Ausbildungsjahr ca. 1.000 Euro brutto Gehalt/Monat
- Übernahmegarantie nach der dreijährigen Ausbildung
- Intensive Betreuung, individuelle Begleitung und Lernförderung
- Flexible Arbeitszeit
- Praktische Ausbildung im stationären und ambulanten Dienst möglich
- Rabatt beim JobTicket
- Optimale Perspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten beim Caritasverband Düsseldorf
- Wohnmöglichkeit in einer Azubi-Wohngemeinschaft in Düsseldorf (begrenzte Plätze)
- Einbindung ins Team ab dem ersten Tag sowie vielseitige Aufgaben und Herausforderungen
- Offene Teamkultur und ein kollegiales Miteinander

* Alter mindestens 16 Jahre, Zeugnis Klasse 10A (kein qualifizierter Hauptschulabschluss notwendig), ohne Vorstrafen. Es wird jedoch immer individuell geschaut, was wir Bewerberinnen und Bewerbern ansonsten auch bieten können. Denkbar sind auch individuelle Sprachschulungen oder Nachhilfe, Praktika, einjährige Ausbildung zur/zum Altenpflegehelfer/-in oder ein Freiwilliges Soziales Jahr oder Bundesfreiwilligendienst. Selbstverständlich sind auch Menschen mit Migrationshintergrund oder anerkanntem Flüchtlingsstatus sehr herzlich bei uns willkommen.

5 Erleichterung der Bewerbung

Praxisbeispiel: ein Handwerksunternehmen

Riesterer
Mit dir das Job, das du liebst.

Malermeister m/w/d Malergeselle m/w/d

MACH DIE BLITZBEWERBUNG

MALERGESELLE m/w/d: NEUER JOB, BESSERE BEZAHLUNG, WENIGER STRESS

MACH DIE BLITZBEWERBUNG

Video ansehen

HAST DU FRAGEN? ICH BIN FÜR DICH DA.

Alexander Riesterer
Maler- und Lackiermeister

+49 7633 93 82 727
info@riesterer-maler.de

Malermeister m/w/d Malergeselle m/w/

HOL DIR DEN JOB, DEN DU LIEBST

IN NUR WENIGEN KLICKS ZU DEINEM PERSÖNLICHEN JOBANGEBOT!

Beantworte uns innerhalb von 2 Minuten folgende Fragen und Du bekommst via Mail Dein Riesterer Jobangebot

Fast geschafft...

„Super, du hast beste Voraussetzungen! Lass uns bitte wissen, wie wir dich am besten erreichen! Dann machen wir dir innerhalb von 2 Tagen ein attraktives Jobangebot. Versprochen.“

Name *

E-Mail *

+49 *

Mit dem Klick auf "Bewerbung absenden" stimme ich den [Rechtlichen Informationen](#) von Riesterer Maler- und Stuckateurbetrieb zu und erlaube die Kontaktaufnahme.

Bewerbung absenden →

6 Candidate Experience: keine*n Bewerber*in ungewollt verlieren

Messen der Candidate Experience – CE Mapping (Bewertung und Relevanz)



Tipp: Mystery-Bewerbungen im eigenen Haus durchführen!

vgl. grundsätzlich Tim Verhoeven (Hrsg.): Candidate Experience, Wiesbaden 2016.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: Prof. Dr. Uwe Schirmer

Professor für ABWL, insbes. Personalmanagement und Mitarbeiterführung

Studiengangsleiter BWL-Personalmanagement (Bachelor)

Wissenschaftlicher Leiter Personalmanagement und Wirtschaftspsychologie (Master)

Duale Hochschule BW Lörrach

Campus Hangstraße

Hangstraße 46 - 50

Büro: H 006

79539 Lörrach

Telefon: 0 76 21 / 20 71-316

E-Mail: schirmer@dhw-loerrach.de



Copyright 2023

Das Urheberrecht liegt beim Autor. Dieses Skript ist für den persönlichen Gebrauch der Teilnehmer eines Seminars, einer Vorlesung oder einer Präsentation des Autors bestimmt. Die Verbreitung des Handouts ist nicht erlaubt. Die Verbreitung oder Speicherung des Dokuments im Internet, Intranet, in Publikationen, elektronischen Datenbanken sowie sonstigen elektronischen Speichermedien ist aus dem Grund nicht erlaubt, da zum Teil Dritte Urheberrechte an den in der Präsentation enthaltenen Bildern besitzen. Jegliche Übernahme von z. B. hier aufgenommenen Argumentationen, gezeigtem Zahlenmaterial oder Abbildungen in eigene Präsentationen, benötigen die Zustimmung des Autors.

Literatur

- Baran, E.; Employer Branding. Komm zu uns, bleib bei uns, binde dich an uns – so bauen Sie eine starke Arbeitgeber-Marke auf, Wiesbaden 2018.
- Dannhäuser, R. (Hrsg.): Praxishandbuch Social Media Recruiting. Experten Know-How, Praxistipps, Rechtshinweise, 4., überarbeitete und erweiterte Aufl., Wiesbaden 2020.
- Grootz, S.; Brandstädter, M.; Schaefer, F.; Huthwelker, K.; Personalmarketing im Pflegedienst: erfolgreiche Personalsuche für Krankenhaus und Pflegeheim, Berlin/Heidelberg 2019.
- Immerschitt, W.; Stumpf, M.; Employer Branding für KMU. Der Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber, 2. Auflage, Wiesbaden 2019.
- Jahnke, M.; Influencer Marketing. Für Unternehmen und Influencer: Strategien, Plattformen, Instrumente, rechtlicher Rahmen, Wiesbaden 2018.
- Kanning, U.P.; Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung: Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie, Heidelberg 2017.
- Klaffke, M. (Hrsg.); Generationen-Management. Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze, 2. Aufl., Wiesbaden 2021.
- Knabenreich, H.; Google for Jobs: Wie Google den Jobmarkt revolutioniert und Sie im Recruiting profitieren, Wiesbaden 2019.
- Nelke, A.; Handbuch Employer Branding: Die wichtigsten Erfolgsfaktoren für ein professionelles Employer Branding - praxisnah und ganzheitlich erklärt mit Analysen von Fallbeispielen, Zürich 2020.
- Petry, Th.; Vaßen, M.; Personalmarketing 2.0 – State of the Art, Praxisbeispiele und Erfolgsfaktoren, in: Rosenberger, B. (Hrsg.), Modernes Personalmanagement, 3. Aufl.; Wiesbaden 2021, S. 359 – 372.
- Schirmer, U.; Retentionmanagement: ein integriertes Handlungskonzept, in: Bröckermann, R.; Pepels, W. (Hrsg.): Das neue Personalmarketing – Employee Relationship Management als moderner Erfolgstreiber, Band 3: Handbuch Personalbindung, Berlin 2013, S. 29-60.
- Verhoeven, T.; Digitalisierung im Recruiting: Wie sich Recruiting durch künstliche Intelligenz, Algorithmen und Bots verändert, Wiesbaden 2019.

*Erfolg studieren.
Beruf integrieren.*

DER DUALE MASTER

www.cas.dhbw.de

