

---

# SMART HIRING

Recruiting Potenziale effektiv nutzen

ThAFF Praxisaustausch, 15.06.2023



**INTENT BRANDS**

# Commitment der Beschäftigten im 12-Jahres-Tief

- Krisen bewirkten große Unsicherheit bei Betrieben und Beschäftigten
- Emotionale Bindung ans Unternehmen so niedrig wie seit 12 Jahren nicht
- 18 % der Mitarbeitenden haben innerlich gekündigt
- Zweifel an finanzieller Sicherheit sowie Führungsfähigkeiten der Unternehmen



- Hohe Bindung
- Geringe Bindung
- Keine Bindung

Lediglich **41 Prozent** der Beschäftigten haben vollstes Vertrauen in die finanzielle Zukunft ihres Unternehmens.

Mit **29 Prozent** sind weniger als ein Drittel der Arbeitnehmenden uneingeschränkt überzeugt davon, dass die Geschäftsführung ihres Unternehmens zukünftige Herausforderungen erfolgreich meistern wird.

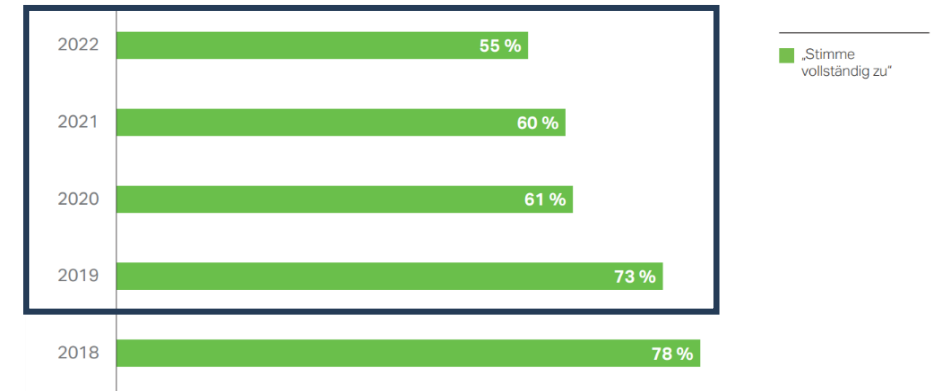
Nur noch **41 Prozent** der Beschäftigten vertrauen ihrer Führungskraft uneingeschränkt.

# Wechselbereitschaft massiv gestiegen

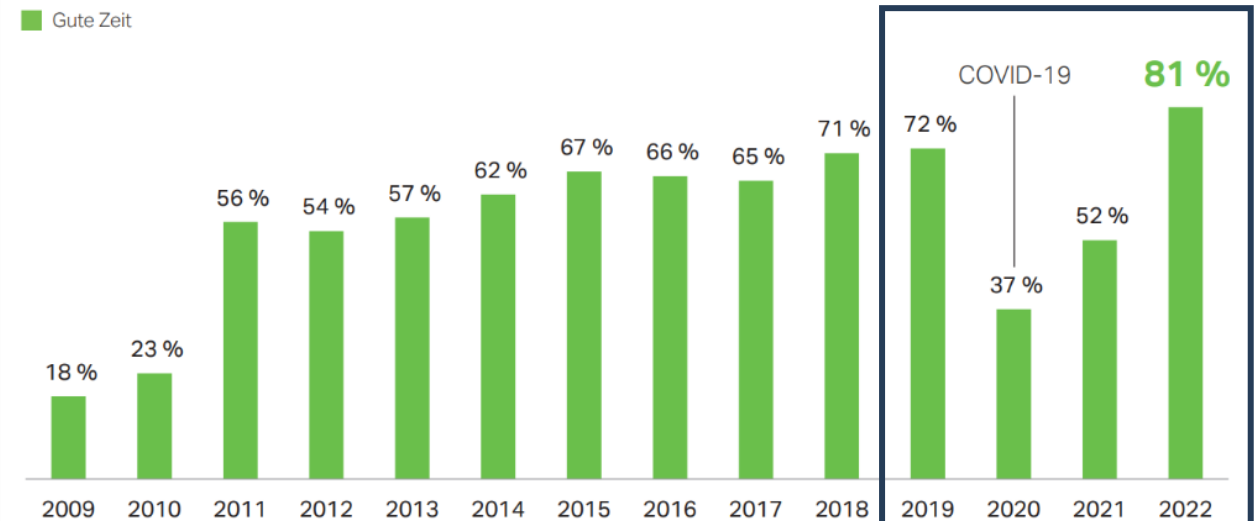
- Beschäftigte schätzen Ihre Chancen am Arbeitsmarkt als sehr gut ein
- 45 % sind nicht sicher, ob sie noch 1 Jahr in ihrem Unternehmen bleiben wollen
- Führungsstärke als wichtigstes Bindungsinstrument in Krisenzeiten (Vision, Sinn, Sicherheit)



Aussage: „Ich beabsichtige, heute in einem Jahr noch bei meiner derzeitigen Firma zu sein.“



Fragestellung: „Denken Sie jetzt bitte an die Arbeitssituation in der Stadt bzw. dem Umfeld, in dem Sie wohnen. Sind Sie der Meinung, es ist momentan eine gute Zeit oder eine schlechte Zeit, um eine Arbeit zu finden?“

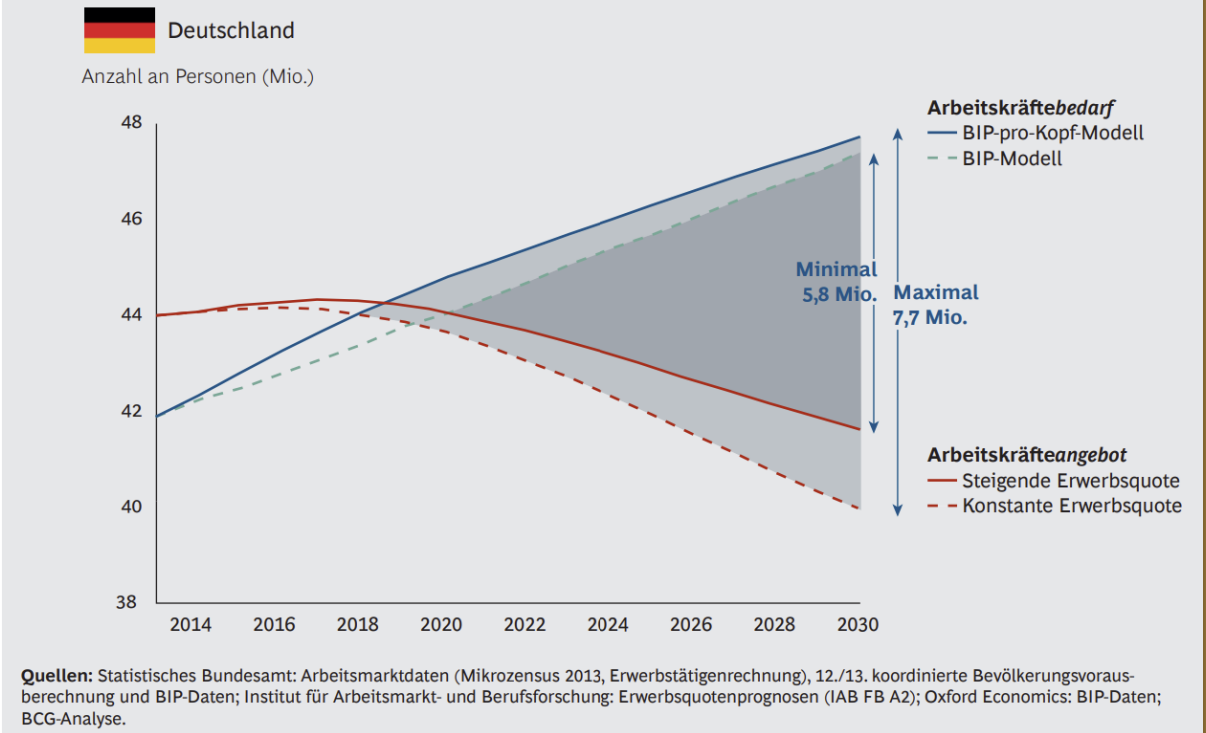


Basis: Arbeitnehmer:innen ab 18 Jahre in der Bundesrepublik Deutschland.

# Warum Umdenken nötig ist

- Demographischer Wandel fängt gerade erst an, Wirkung zu zeigen
- 145 Tage durchschnittliche Vakanzzeit
- Hoffnung ist keine Strategie

ABBILDUNG 1 | Arbeitskräfteangebot und -bedarf in Deutschland



Schlummernde Potenziale nutzen

# Mitarbeiter halten

## Perspektivische Bindung

Persönliche Entwicklung | Mentoring |  
Seminare | Beruflicher Aufstieg  
Verantwortung | Ziele | Feedback

## Emotionale Bindung

Klima & Kommunikationsstil |  
Wertschätzung | Problemlösungen |  
Teamgefüge | Führungsstil |  
Transparenz



## Normative Bindung

Sinn | Vision | gemeinsame Ziele |  
gemeinsame Werte | soziales  
Commitment | Nachhaltigkeit

## Rationale Bindung

Vergütung, Prämien, Boni | Sicherheit |  
Arbeitszeitmodelle, Benefits wie BAV,  
Jobbike, Mittagessen, Dienstwagen...

Schlummernde Potenziale nutzen

# Tätigkeitsbezogene Potenziale



## Aufgabendesign

Prozesse auf größtmögliche Effektivität optimieren

Digitalisieren, was mit vertretbarem Aufwand möglich ist

Automatisieren wo möglich

Langfristig: Geschäftsmodell weiterentwickeln



## Stellendesign

Attraktive Stelle gestalten

Monotonie vermeiden

Arbeitszeiten möglichst Mitarbeiterfreundlich gestalten (Teilzeit/ Flexibilität, HomeOffice)

Entwicklungspotenzial bieten



## Onboarding

Praktikantensichere Prozessbeschreibungen

Strukturierte, digitale Onboarding-Akademie mit Lerninhalten, Videos & Kontrollfragen

Intensive Vorbereitung, Bereitstellung aller Materialien

Integration ins Team orchestrieren

Talente blühen erst in einem fördernden Umfeld richtig auf. Bestehende Ressourcen dürfen nicht länger verschwendet werden.

Schlummernde Potenziale nutzen

# Zielgruppenbezogene Potenziale

## Quereinstieg

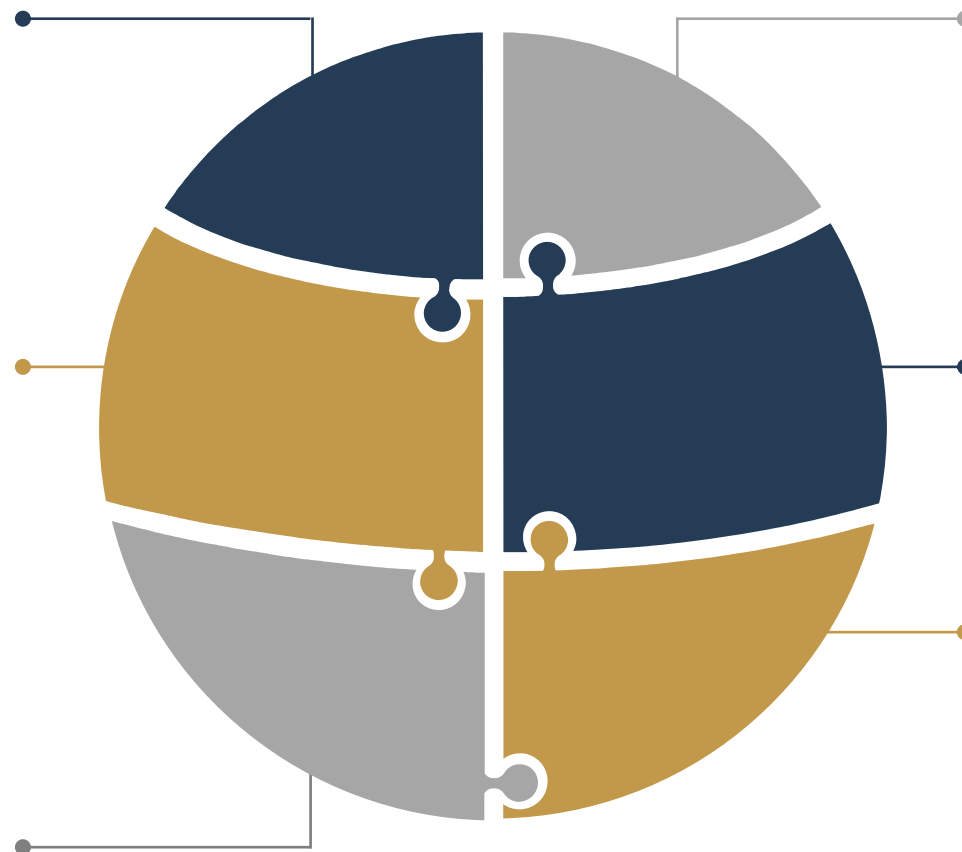
Zielgruppe öffnen  
Persönlichkeitsorientiert rekrutieren  
Schnell strukturiert nachqualifizieren

## Migrationshintergrund

Nicht aufgrund Name/ Geburtsort ablehnen  
Deutschkenntnisse prüfen statt vermuten  
Team im Ausland als Option

## Berufseinstieg

Werkstudenten, Thesis anbieten  
Einstiegerfreundliche Stellen schaffen



## Ältere Beschäftigte

Auch Kandidaten ab 50 berücksichtigen  
Eignung prüfen statt vermuten  
Schulungen anbieten (z.B. digitale Arbeit)

## Junge Eltern

Kinderfreundliche Arbeitsumgebung  
(Kita-Kooperation, Mutter-Kind-Büro,  
HomeOffice, Teilzeit/ Flexibilität)

## Eingeschränkte Personen

Prüfen, ob Aufgaben mit Handicap  
ausführbar

Schlummernde Potenziale nutzen

# Potenziale der Arbeitgebermarke



## Karriere-Website

Modernes Design | Mobiloptimierung | intuitive Navigation | authentische Bilder und Videos | einladende Sprache | Benefits erlebbar machen



## Social Media

Kultur sichtbar machen  
Gesichter und Geschichten zeigen  
Qualität vor Quantität der Beiträge



## Bewertungen

Beobachten & Ernst nehmen  
Gegendarstellungen bieten  
Positive Bewertungen anregen



Schlummernde Potenziale nutzen

# Prozess-Potenziale



## Bewerbungsmöglichkeiten

Einfache, schnelle Formulare  
Direktanruf / SMS/ WhatsApp  
Kurzfragebogen für Bewerber statt Lebenslauf



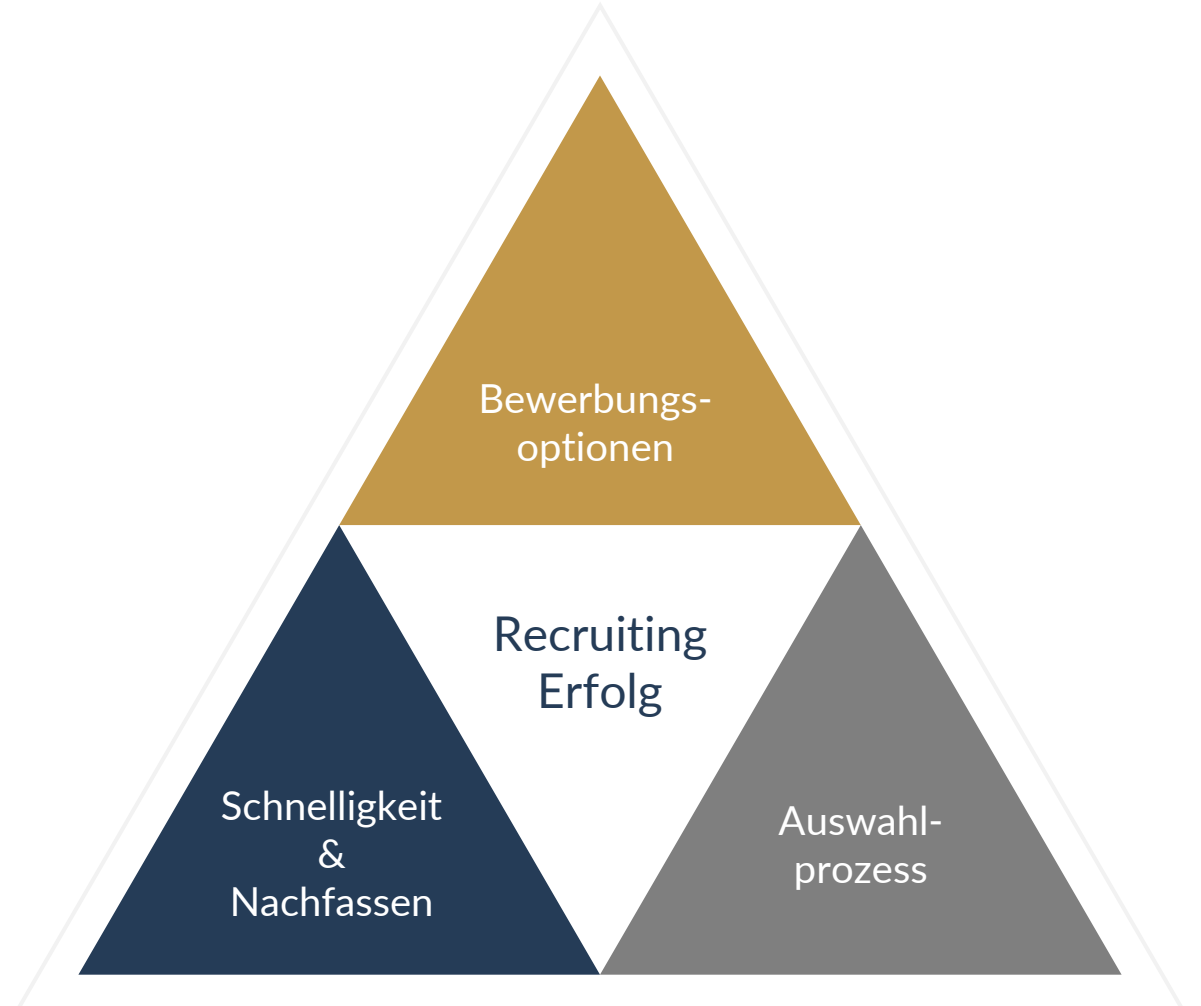
## Schnelligkeit

Erstkontakt binnen 24 h  
Telefonat binnen 2-3 Tagen  
Kennenlernen binnen 7 Tagen



## Auswahlverfahren

Bewerberpersönlichkeit und -ziele kennenlernen  
Gezielte Probeaufgaben für fachliche Eignung  
Team einbeziehen | schnell entscheiden



---

Chancen hebeln

# Sichtbarkeit erhöhen



## Stellenanzeigen

Emotionale Ansprache  
Einzigartige Chance betonen  
Schnell verständlich



## Gestaltung

Übersichtlich, kurz  
Auf Jobbörsen oft weniger relevant  
Bei Messen Flyer statt A4 Zettel



## SEO

Stellentitel nach Key Words  
optimieren statt nach interner  
Bezeichnung



## Streuung

Breite Streuung –  
zielgruppenspezifische  
Jobbörsen + Google Jobs

Chancen hebeln

# Passive Kandidaten erreichen

## Anzeigen vs. Posts

Anzeigen vergrößern Reichweite und Zielgruppengenaugkeit



## Video vor Grafik

Video-Ads konvertieren und emotionalisieren stärker



## Emotionale Ansprache

Ads auf die Bedürfnisse & Wünsche der Bewerber anpassen



## Landingpage

Auf Stelle und Social Media-Verhalten optimierte Landingpage



## Blitzbewerbung

Bewerbungsvorgang sollte max. 2-3 Minuten dauern



## Nachfassen

Proaktives Nachfassen bei Bewerbern via Telefon/ Mail/ SMS

Chancen hebeln

# Kontakte & analoge Wege

## Direktansprache

Daten über Lebenslaufdatenbanken einkaufen oder via Business-Netzwerke

## Außenwerbung

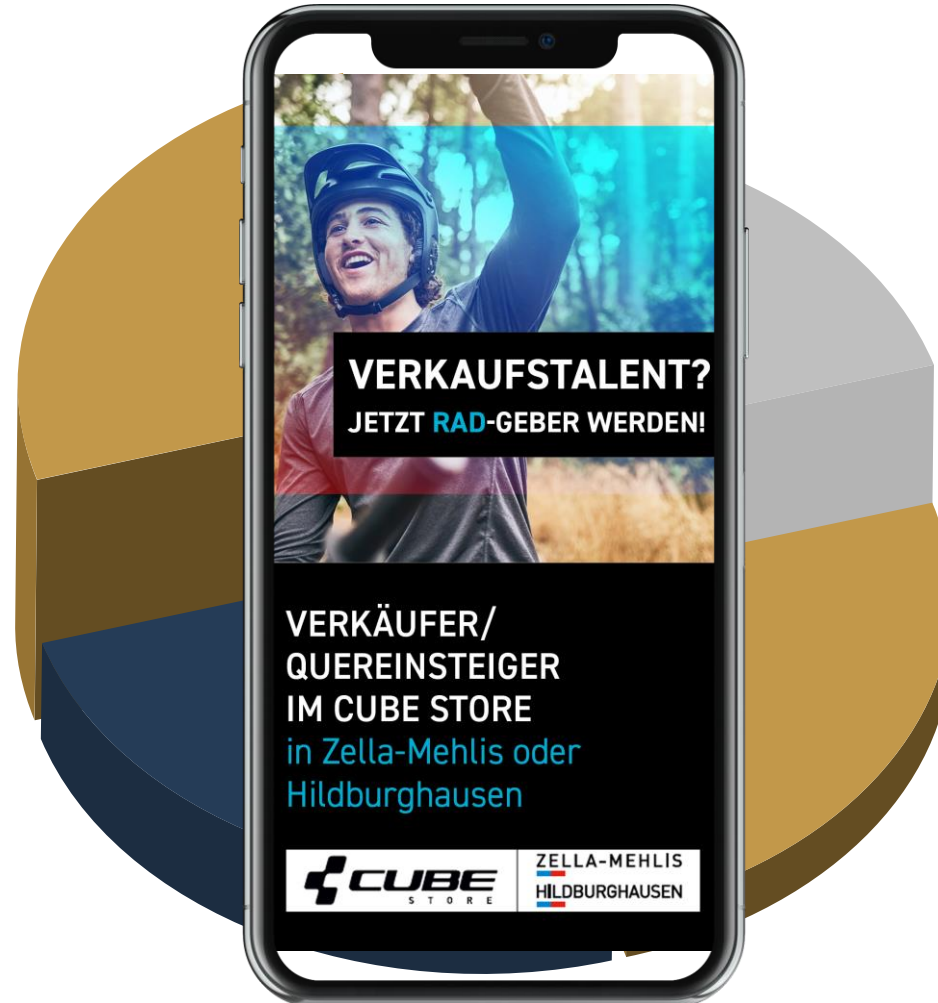
Bei hohem Bedarf & großer Zielgruppe | temporär statt dauerhaft

## Empfehlungen

Social Content zur Streuung  
Hire-a-friend Belohnungen

## Messen & Events

Azubimessen, Jobmessen – aber auch Fachmessen, Netzwerke, Seminare



Smart Hiring

# Fazit



Recruiting strategisch angehen



## Attraktives Umfeld schaffen

Prozesse & Digitalisierung | Stellengestaltung | Onboarding & Führung | Zielgruppenöffnung



## Attraktivität sichtbar machen

Karrierewebsite | Social Media | Bewertungsplattformen | Geschichten



## Aktive Bewerberansprache

Jobbörsen, Suchmaschinen, Social Media, Direktansprachen, Empfehlungen, Aktionen

 45 MINUTEN FÜR MEHR ERFOLG IN DER MITARBEITERGEWINNUNG & -BINDUNG

# Arbeitgeber-Stammtisch

In Zeiten von Fachkräftemangel ist es für Industrie & Logistikbetriebe umso wichtiger, bestehende Mitarbeiter zu halten.

Wie fördern wir eine Teamkultur, die Mitarbeitende an uns als Unternehmen bindet?

Welche Maßnahmen helfen, um aus Individuen eine starke Einheit zu formen?

Wie stellen wir unser gutes Betriebsklima am besten authentisch nach außen dar und ziehen damit neue Mitarbeiter an?

**Dienstag, der 20. Juni 2023 | 13:00 Uhr**

JETZT KOSTENFREI TEILNEHMEN.

*(Maximal 10 Plätze)*



Zeit für Austausch

# Folien gibt unter dem QR Code zum Download



## Eure Ansprechpartnerin

Eyleen Sinnhöfer

[office@intent-brands.de](mailto:office@intent-brands.de)

03681 - 8877007

Steinweg 32 | 98527 Suhl  
Anger 43 | 99084 Erfurt

[www.intent-brands.de](http://www.intent-brands.de)

