

# 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.

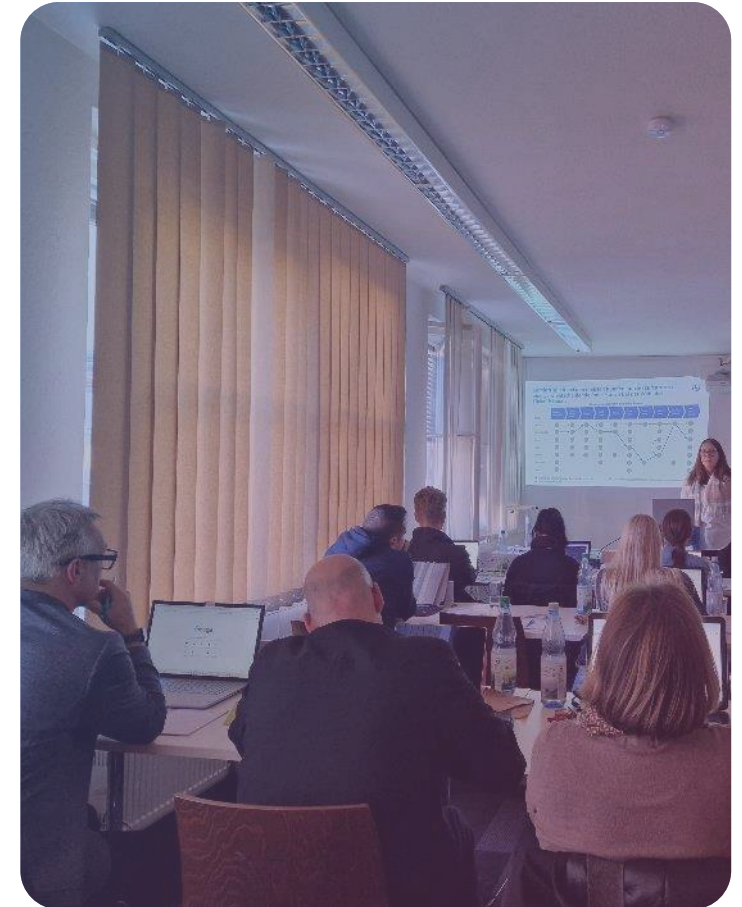
Geändertes Einkaufsverhalten, veränderte Kundenbedürfnisse, hohe Energiekosten – wer in Zukunft noch erfolgreich sein will, muss sich anpassen.

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

A person is seen from behind, sitting at a wooden desk and using a laptop. The laptop screen displays a website with a dark header and several content blocks. The entire image is overlaid with a semi-transparent blue filter. On the left side, there is a large white logo 'ibi' followed by a vertical line. In the center, the words 'Digital Recruiting' are written in a large, white, sans-serif font. In the bottom left corner, there is a small white text source attribution.

**ibi**

# Digital Recruiting

# Agenda



**01** Ausgangssituation

**02** Modernes Recruiting in einer digitalen Welt

**03** Empfehlungen

**04** Gelungene Beispiele aus der Praxis

**05** Ausblick



**01**

**Ausgangssituation**



# Ausgangssituation

## Herausforderungen durch aktuelle Arbeitsmarktsituation

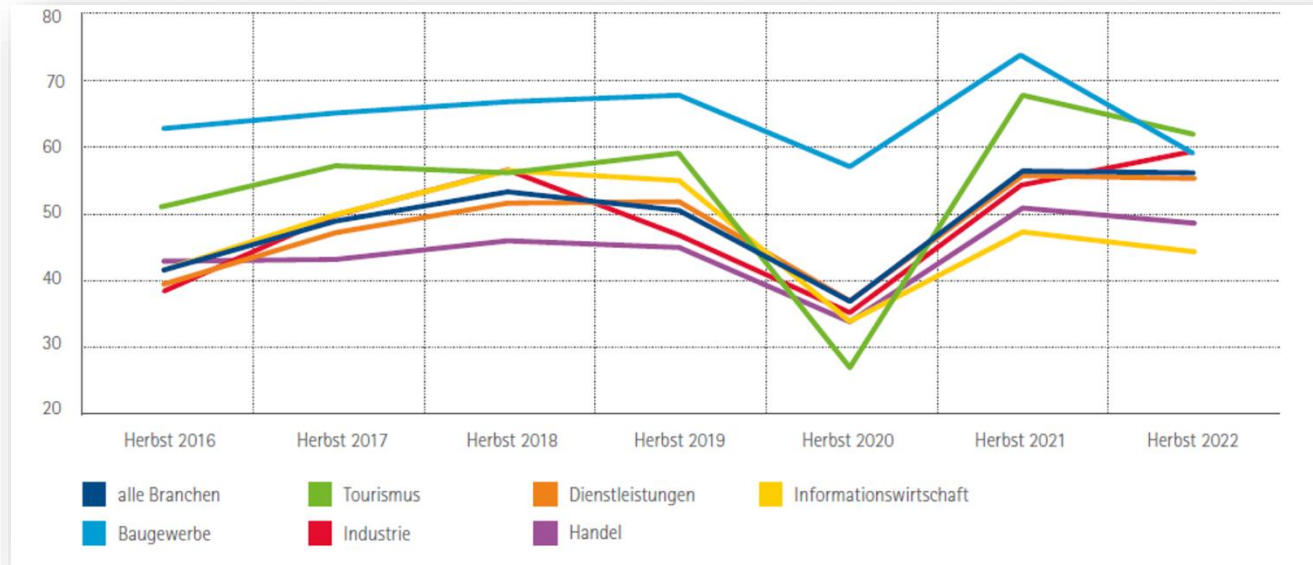


# Ausgangssituation

## Herausforderungen durch aktuelle Arbeitsmarktsituation



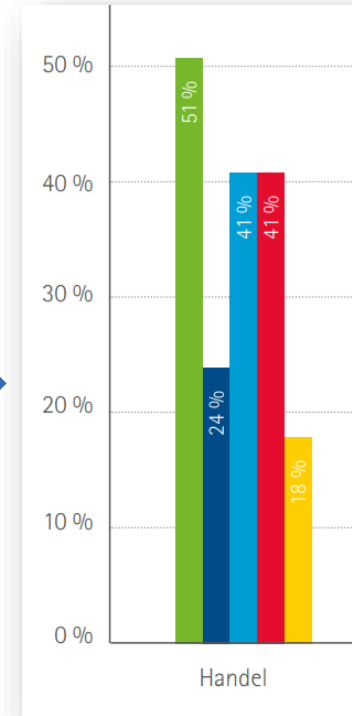
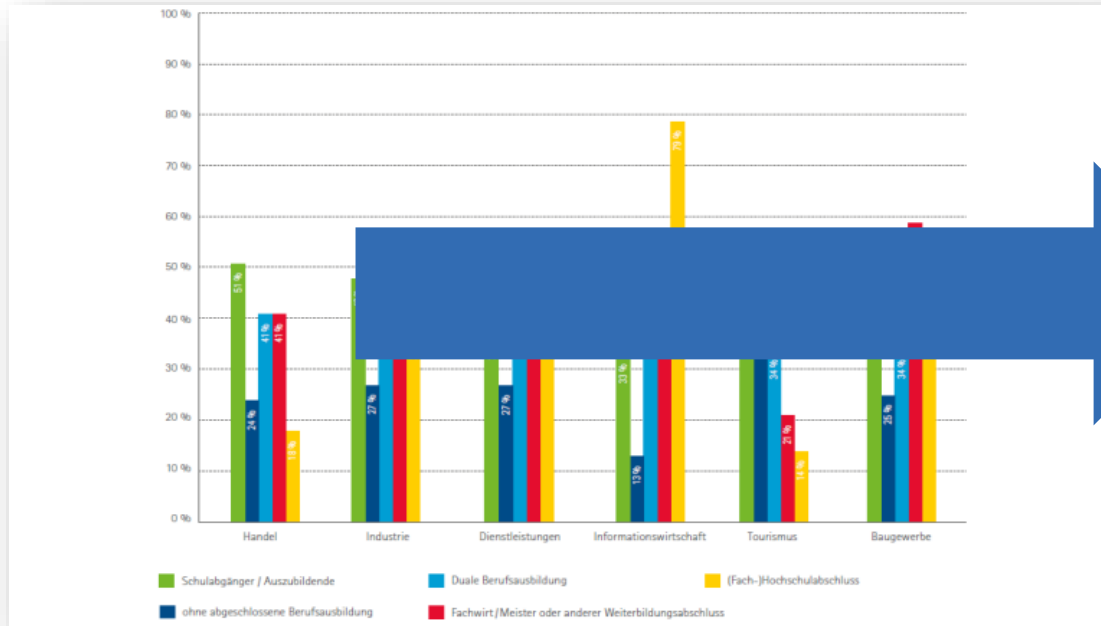
## Anteil der Unternehmen mit Problemen bei der Stellenbesetzung nach Wirtschaftszweigen (2016-2022)





# Fachkräftemangel in Bayern

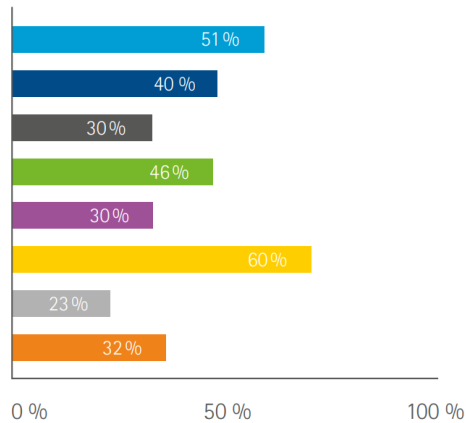
## Für welche Qualifikationsebene suchen Sie erfolglos Arbeitskräfte?



## Wie möchte Ihr Unternehmen zukünftig auf diese (und künftige) Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung reagieren?



### Handel



mehr Ausbildung

mehr Weiterbildung

Stärkung der Mitarbeiterkompetenz für Digitalisierung und / oder Strukturwandel

Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern

Beschäftigung / Einstellung älterer Mitarbeiter ausweiten

Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Investitionen in technische Lösungen als Ersatz für fehlende Fachkräfte

Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland



**Exkurs**



## Generationen, Mentalitäten und Arbeitskultur

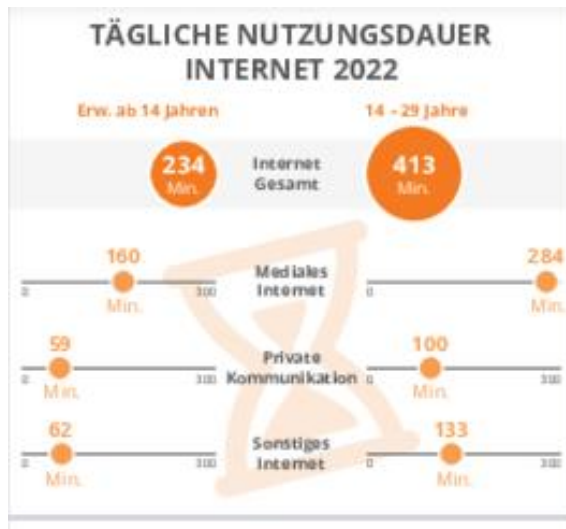
	<b>Baby Boomer</b> (geboren ca. 1950 bis 1965)	<b>Generation X</b> (geboren ca. 1965 bis 1980)	<b>Generation Y</b> (geboren ca. 1980 bis 1995)	<b>Generation Z</b> (geboren ca. 1995 bis 2010)
<b>Prägende Erfahrungen</b>	Kalter Krieg Wirtschaftswunder Mondlandung 68er-Bewegung Zeitalter der Teenager	Mauerfall 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 website interface. The browser address bar displays "chat.openai.com/chat". The main content area is titled "ChatGPT" and is divided into 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 page, there is a text input field and a small footer that 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:

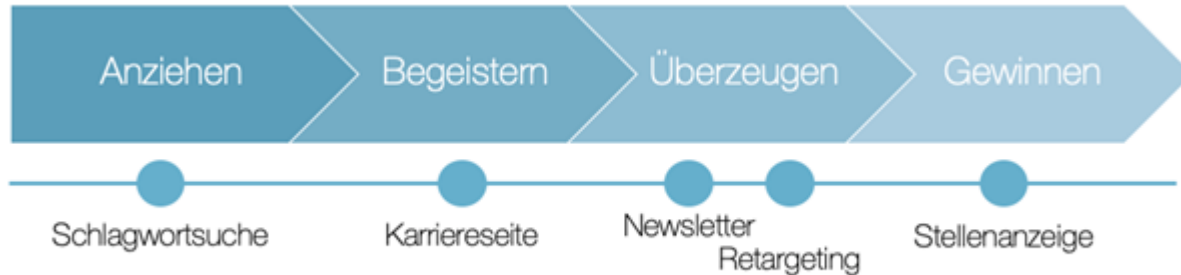
- Bestätigung des Bewerbungseingangs (Standardemail)
- Zeitnahe Rückmeldung (per Email oder Telefon)
- Beschreibung der Bewerbungsgesprächssituation (virtuell oder vor Ort; Bewerbungsrunden; Inhalte)
- Kennenlernen (alle relevanten Personen)
- Rückmeldung zum Status (Zu- und Absagen)

## 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

# Herausforderung: Mitarbeiter langfristig halten...



## Wann kündigen Mitarbeiter?

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)

# Herausforderung: Mitarbeiter langfristig halten...



## 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

# Herausforderung: Mitarbeiter langfristig halten...



## 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

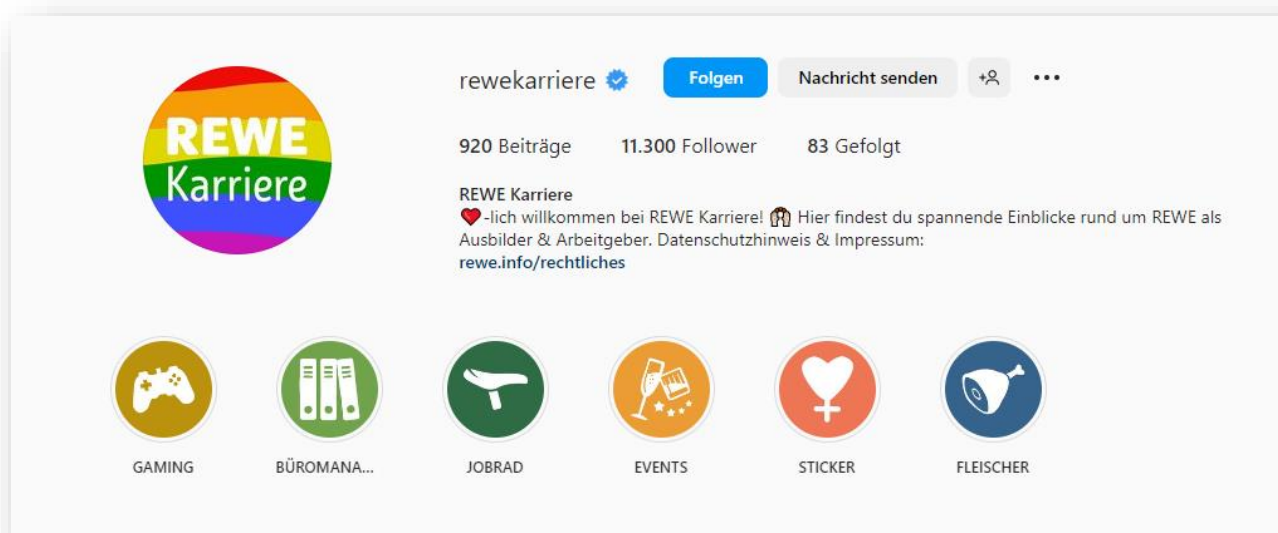




**04**

**Gelungene Beispiele  
aus der Praxis**

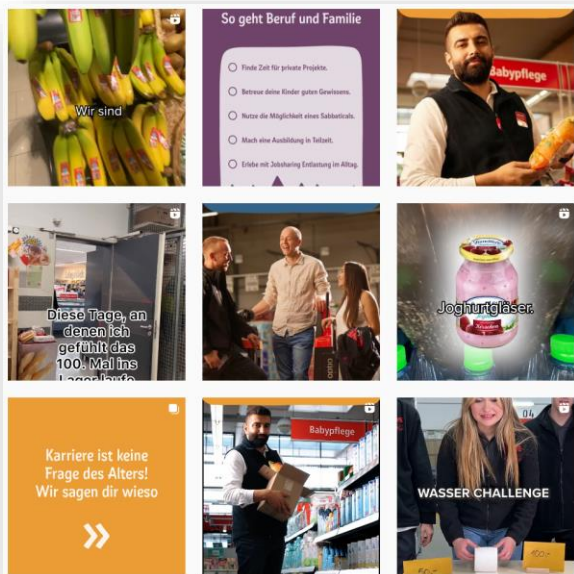
## Eigene Karriereseite bei Instagram



# 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

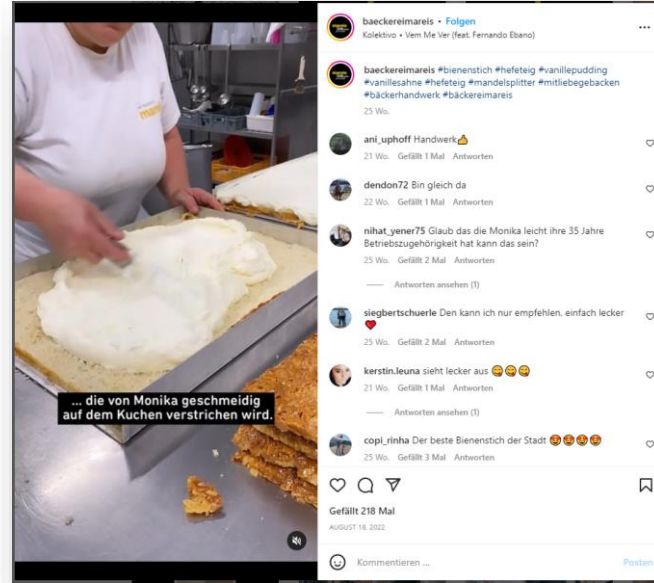
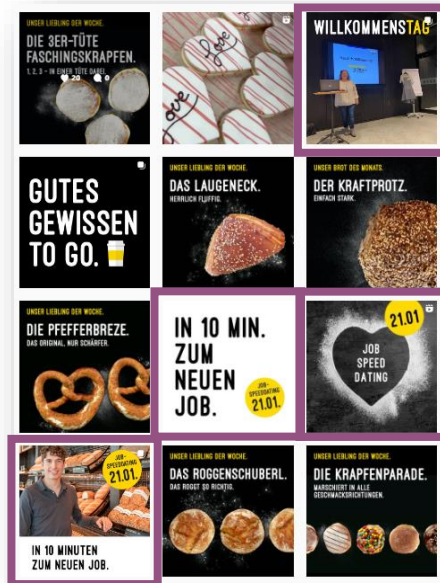
# Gelungene Beispiele aus der Praxis

## 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'. 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: 'Gewinnspiel', 'Brottöpfe', 'Baumkuchen', 'Azubi Serkan', and 'Azubi Monika'. The last two icons are highlighted with a purple border.

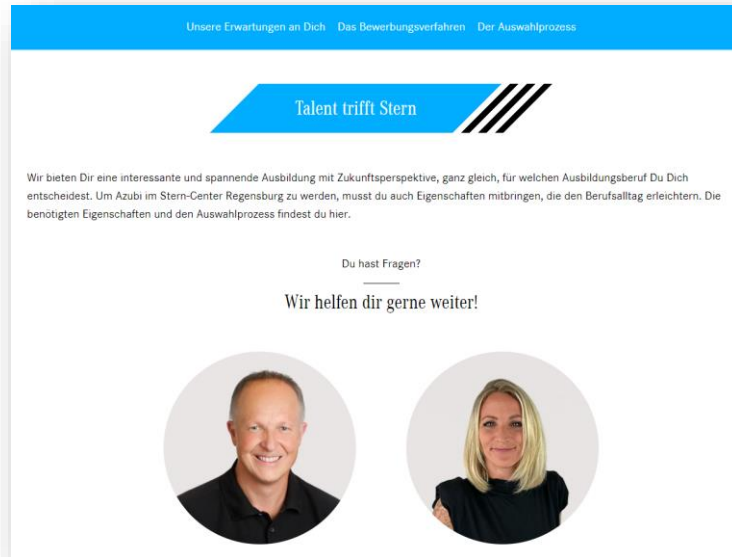
# Gelungene Beispiele aus der Praxis

## Informative Inhalte mit unterhaltenden Elementen verbinden





## 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!







# 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 Stundengebühren, 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 willkommen</b>	<b>Kaffee und andere Getränke sind inklusive</b>	<b>Eine Wohlfühloase als Arbeitsort</b>	

**UNSER BEWERBUNGSPROZESS**

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

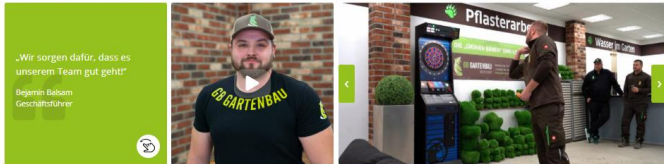
## Niedrigschwelliges Informationsangebot



# Gelungene Beispiele aus der Praxis

## Team kanalübergreifend zu Wort kommen lassen

Willkommen bei GB Gartenbau GmbH in Willich



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

GB Gartenbau Willich  
3370 Abonnenten

Abonnieren

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



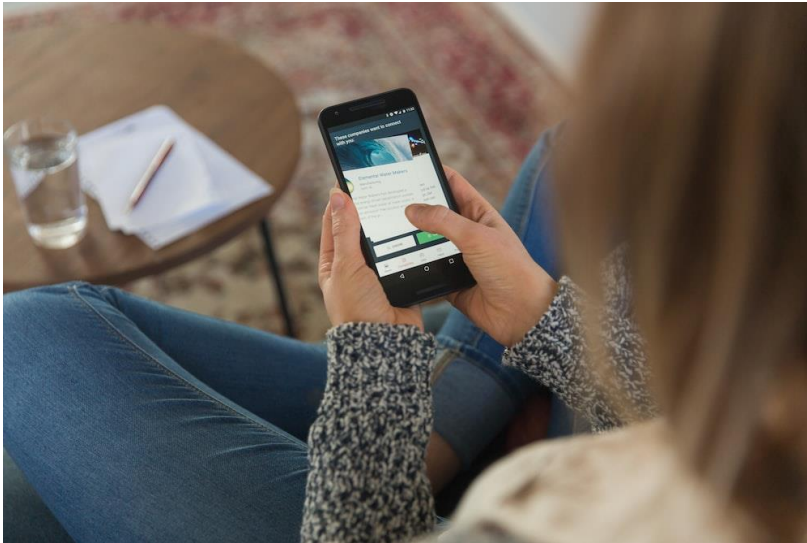
Sortieren nach



**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



- 01.08.2023 | 08:30 Uhr | Fördermöglichkeiten und finanzielle Unterstützung für den bayerischen Einzelhandel
- 10.08.2023 | 08:30 Uhr | Cybercrime Awareness
- 17.08.2023 | 08:30 Uhr | **SUMMER ACADEMY** - Produkte online optimal in Szene setzen - Produktfotografie als Umsatz-Multiplikator für Ihren Online-Vertrieb
- 22.08.2023 | 08:30 Uhr | **SUMMER ACADEMY** - Verkaufen über Facebook, Instagram & Co.
- 23.08.2023 | 08:30 Uhr | **SUMMER ACADEMY** - Ihr Weg zum Google Unternehmensprofil
- 24.08.2023 | 08:30 Uhr | **SUMMER ACADEMY** - Texten mit ChatGPT
- 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

Galgenbergstr. 25

93053 Regensburg

Tel.: 0941 943-1901

Fax: 0941 943-1888

E-Mail: [info@ibi.de](mailto:info@ibi.de)

