

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.

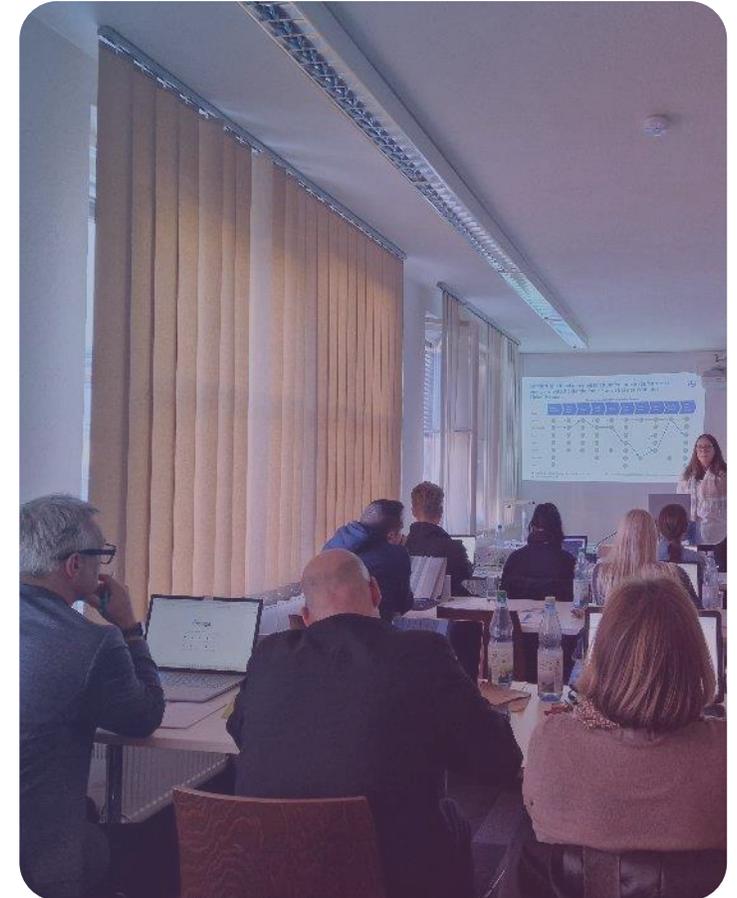
Geändertes Einkaufsverhalten, veränderte Kundenbedürfnisse, hohe Energiekosten – wer in Zukunft noch erfolgreich sein will, muss sich anpassen.

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



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 articles. The entire scene is overlaid with a semi-transparent blue filter. On the left side, the letters 'ibi' are written in a large, white, sans-serif font. A vertical white line is positioned to the right of the 'ibi' logo. The background shows a blurred office or home workspace with a window and some furniture.

ibi

Digital Recruiting

Agenda



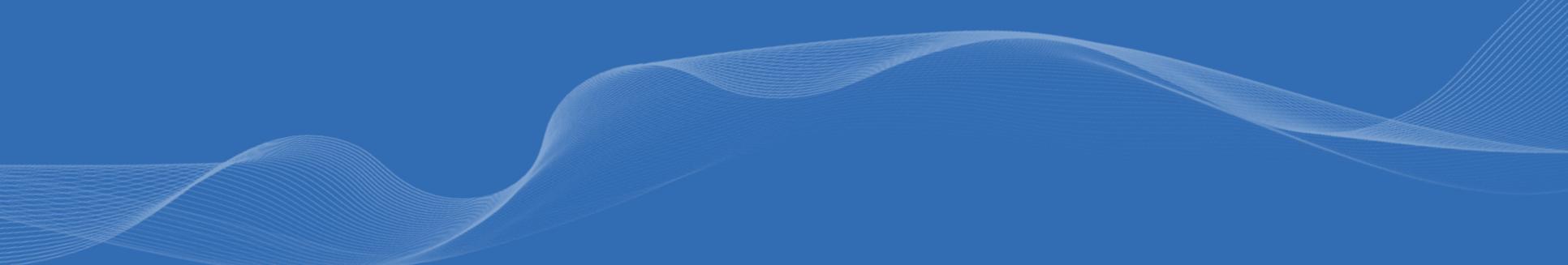
01 Ausgangssituation

02 Modernes Recruiting in einer digitalen Welt

03 Empfehlungen

04 Gelungene Beispiele aus der Praxis

05 Ausblick



01

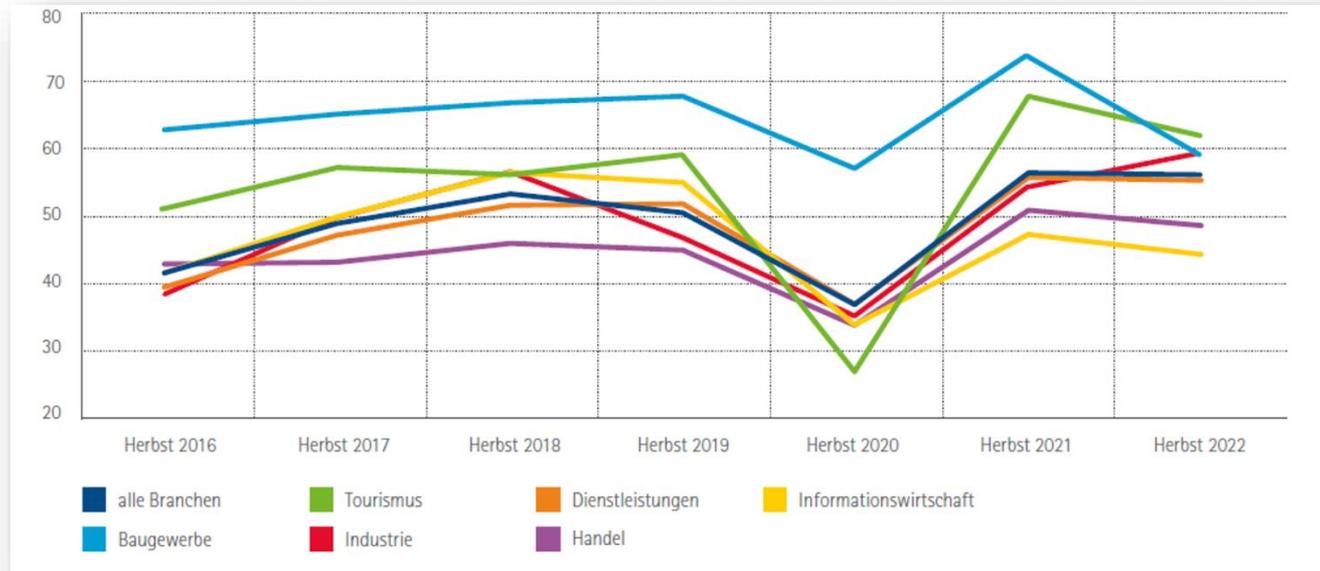
Ausgangssituation

Ausgangssituation

Herausforderungen durch aktuelle Arbeitsmarktsituation

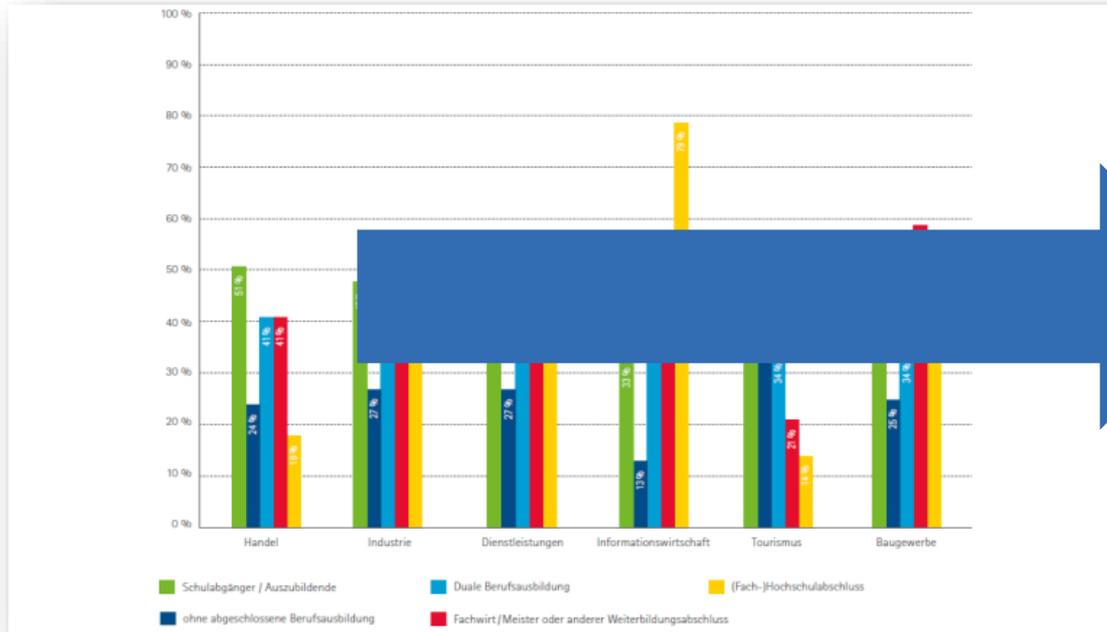


Anteil der Unternehmen mit Problemen bei der Stellenbesetzung nach Wirtschaftszweigen (2016-2022)



Fachkräftemangel in Bayern

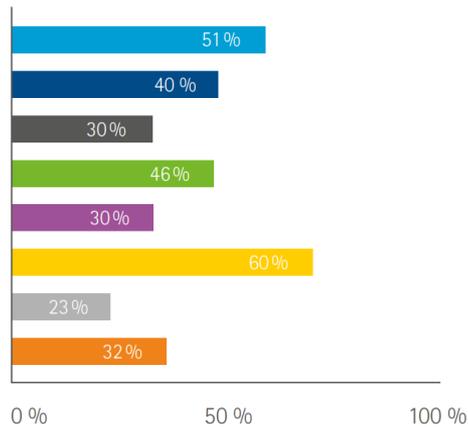
Für welche Qualifikationsebene suchen Sie erfolglos Arbeitskräfte?



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



Handel



mehr Ausbildung

Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern

Investitionen in technische Lösungen als Ersatz für fehlende Fachkräfte

mehr Weiterbildung

Beschäftigung / Einstellung älterer Mitarbeiter ausweiten

Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland

Stärkung der Mitarbeiterkompetenz für Digitalisierung und / oder Strukturwandel

Steigerung der Arbeitgeberattraktivität



Exkurs



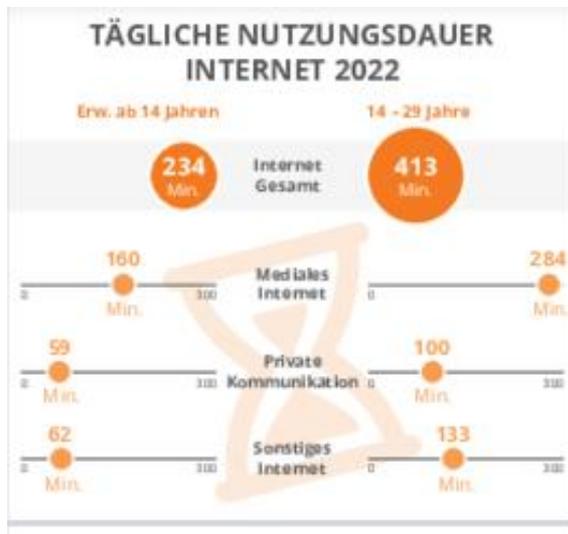
Generationen, Mentalitäten und Arbeitskultur

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

Generationen, Mentalitäten und Arbeitskultur

	Baby Boomer (geboren ca. 1950 bis 1965)	Generation X (geboren ca. 1965 bis 1980)	Generation Y (geboren ca. 1980 bis 1995)	Generation Z (geboren ca. 1995 bis 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 den Arbeitgeber	Arbeit „mit“ und nicht „für“ Organisationen	Multitasking
Beziehung zur Führungskraft	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

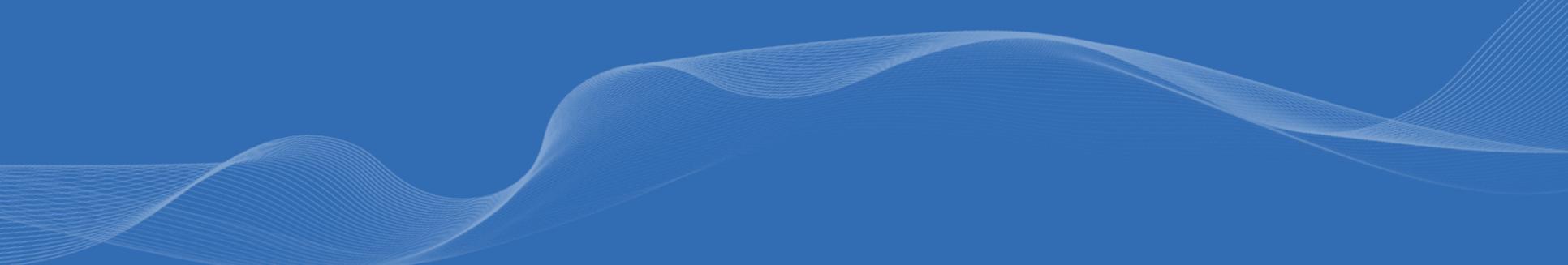
Was die Generation Z im Beruf will

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 in a browser window. The browser address bar shows the URL chat.openai.com/chat. The page title is "ChatGPT".

The main content area is divided into three columns:

- Examples:** Three examples of user prompts:
 - "Explain quantum computing in simple terms" --
 - "Got any creative ideas for a 10 year old's birthday?" --
 - "How do I make an HTTP request in Javascript?" --
- Capabilities:** Three capabilities:
 - Remembers what user said earlier in the conversation
 - Allows user to provide follow-up corrections
 - Trained to decline inappropriate requests
- Limitations:** Three limitations:
 - May occasionally generate incorrect information
 - May occasionally produce harmful instructions or biased content
 - Limited knowledge of world and events after 2021

At the bottom of the page, there is a text input field with a cursor and a send button. Below the input field, there is a small disclaimer: "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."

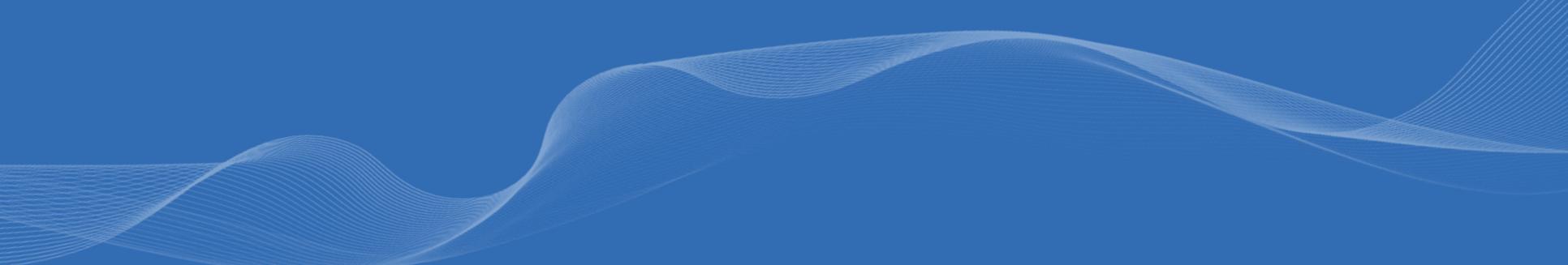
The left sidebar contains a "New chat" button and a message: "History is temporarily unavailable. We're working to restore this feature as soon as possible." At the bottom of the sidebar, there are links for "Upgrade to Plus", "Dark mode", "Updates & FAQ", and "Log out".

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:

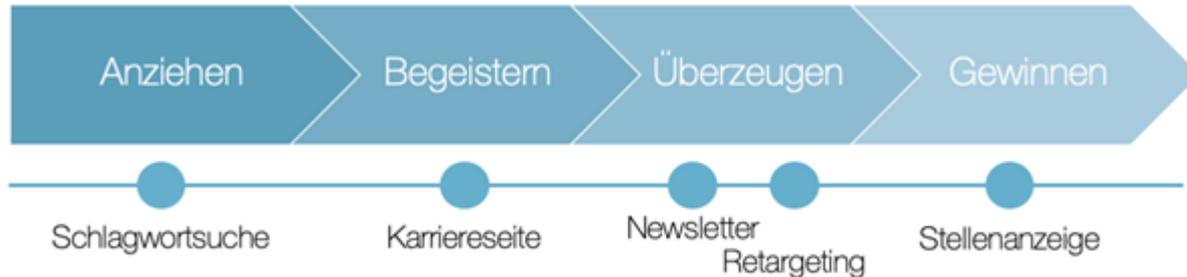
- Bestätigung des Bewerbungseingangs (Standardemail)
- Zeitnahe Rückmeldung (per Email oder Telefon)
- Beschreibung der Bewerbungsgesprächssituation (virtuell oder vor Ort; Bewerbungsrunden; Inhalte)
- Kennenlernen (alle relevanten Personen)
- Rückmeldung zum Status (Zu- und Absagen)

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

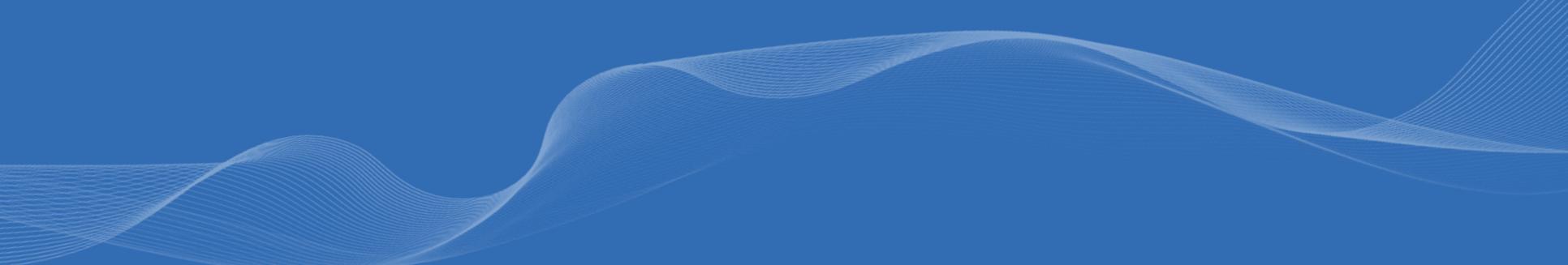
Herausforderung: Mitarbeiter langfristig halten...



Und jetzt konkret?

Mitarbeiter als Investition begreifen:

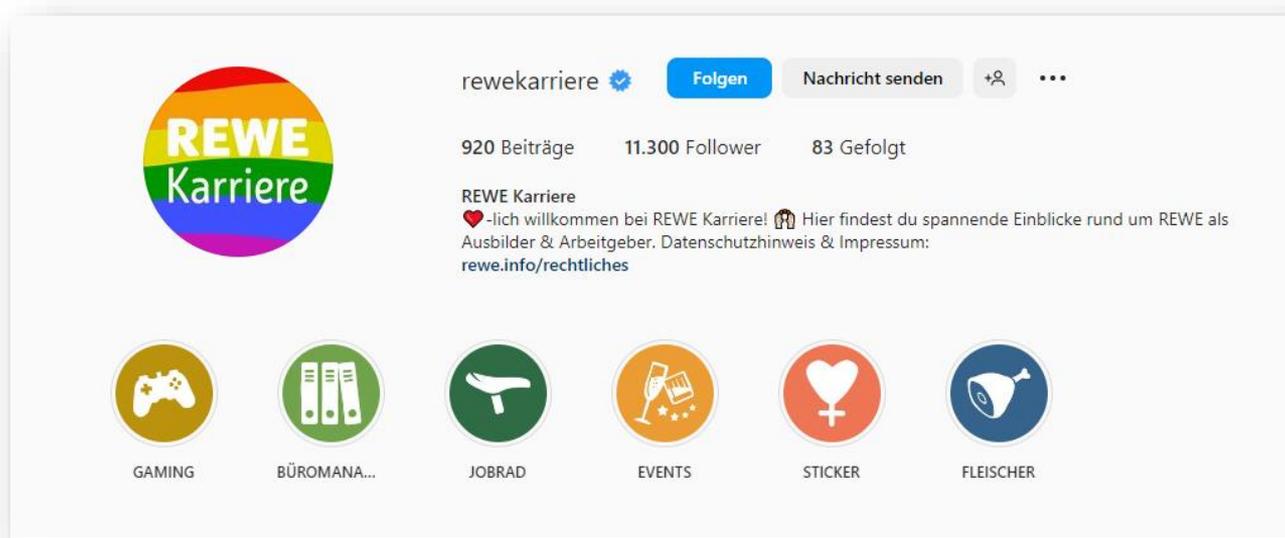
- **Perspektiven** und **Aufstiegsmöglichkeiten** schaffen
- Leistung **belohnen** – auch monetär (z. B. geldwerte Vorteile)
- Klare **Verantwortlichkeiten** und **Ansprechpersonen** festlegen
- **Feedbackkultur** etablieren
- Mitarbeiter in **Entscheidungen miteinbeziehen** und regelmäßig hören
- **Work-Life-Balance**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



04

**Gelungene Beispiele
aus der Praxis**

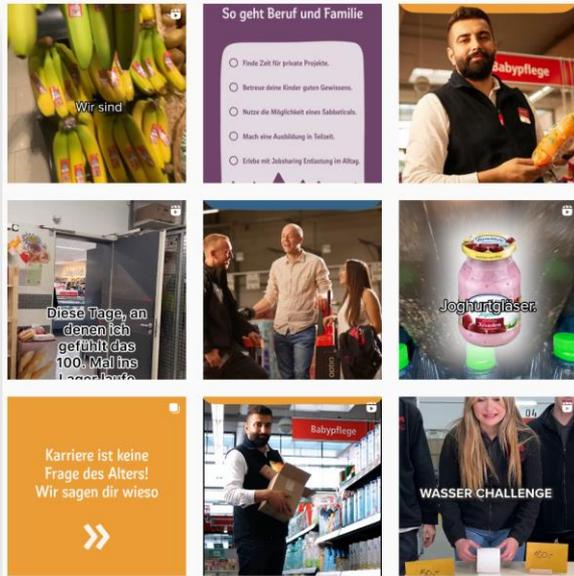
Eigene Karriereseite bei Instagram



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

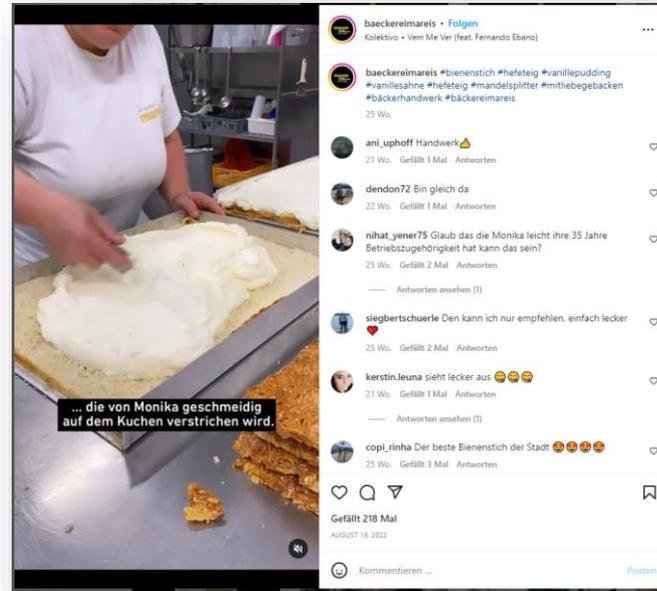
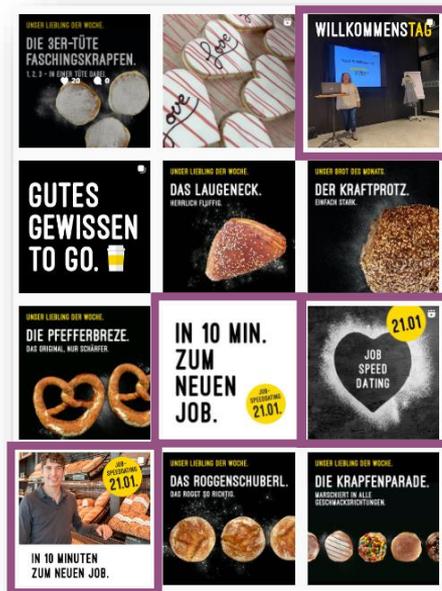
Gelungene Beispiele aus der Praxis

Informative Inhalte mit unterhaltenden Elementen verbinden

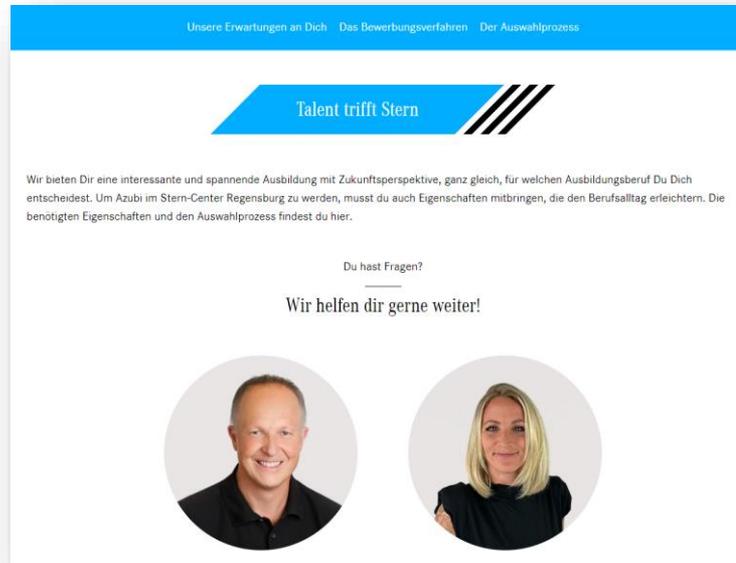
The screenshot shows the Instagram profile for 'baeckereimareis'. The profile picture is a circular logo with 'mareis KORN WASSER LUFT & FEUER' in yellow and white text on a black background. The bio reads: 'Bäckerei Mareis Lokales Unternehmen Wir bei mareis lieben es, aus natürlichen Zutaten ein richtig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

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

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

			
Weiterbildung/ Fortbildung	Team Events	Arbeitsgeräte frei wählbar	Homeoffice
persönlich und fachlich	regelmäßig lassen wir die Arbeitstage zusammen ausklingen	Mac oder Windows	nach Absprache
			
Tiere, Kinder, Partner & Familie willkommen	Kaffee und andere Getränke sind inklusive	Eine Wohlfühloase als Arbeitsort	

UNSER BEWERBUNGSPROZESS

				
Bewerbungseingang	Rückmeldung	Bewerbungsgespräch	Kennenlernen	Einstellung

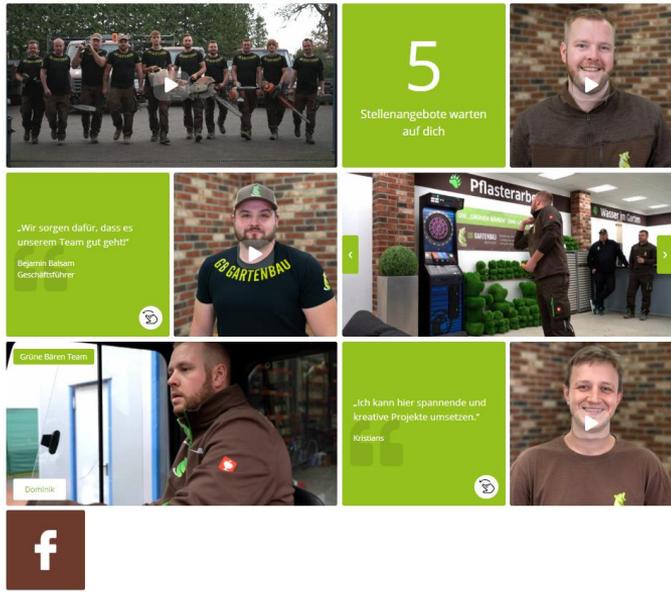
Niedrigschwelliges Informationsangebot

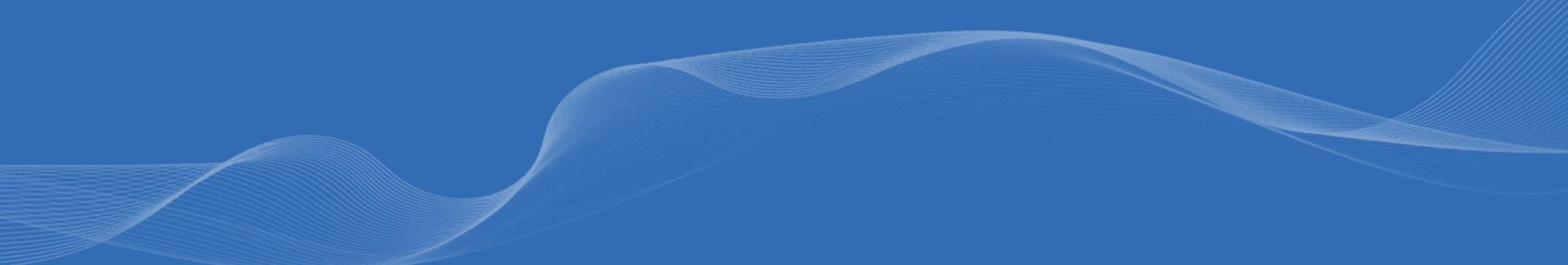


Gelungene Beispiele aus der Praxis

Team kanalübergreifend zu Wort kommen lassen

Willkommen bei GB Gartenbau GmbH in Willich

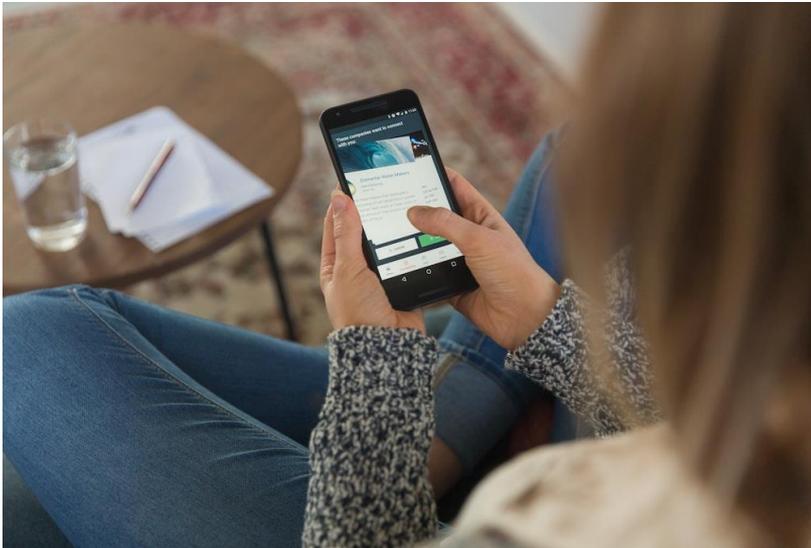




05

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

