



Erfolgsfaktoren und neue Wege im Recruiting

Tourismusdialog Wiesbaden Rheingau
18.03.2024

Anzeigen verändern sich im Laufe der Zeit – und zeigen damit den Stellenwert von heutigen Bewerbern
Stellenanzeigen



1899: Schuhgeschäft in Obermusbach

Anzeigen verändern sich im Laufe der Zeit – und zeigen damit den Stellenwert von heutigen Bewerbern

Stellenanzeigen

Wir expandieren und suchen Verstärkung!

Wir sind ein erfolgreiches, mittelständisches Unternehmen mit individuellen und charmanten Produkten im Bereich der Geschenkartikel- und Verlagsbranche. Mit unseren hohen Qualitätsanforderungen haben wir uns einen sehr guten Namen erarbeitet und einen großen Kundenkreis im In- und Ausland aufgebaut und suchen für 2 Positionen zum nächstmöglichen Termin einen

sheepworld

Ohne Dich ist alles doof.

Salesmanager für den Export (m/w) und Assistent des Director of Licensing (m/w)

Das sollten Sie in jedem Fall mitbringen:

- abgeschlossene Ausbildung oder Studium im kaufmännischen Bereich
- sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- weitere Fremdsprachen wie Italienisch, Französisch, und/oder Spanisch von Vorteil
- sehr gute Kenntnisse in Microsoft Office, v.a. Excel, Word und Powerpoint
- Team- und Kommunikationsfähigkeit
- Bereitschaft zur gelegentlichen Reise/tätigkeit im In- und ins Ausland
- gründliches, proaktives und selbständiges Arbeiten mit viel Eigeninitiative
- strategisches und systematisches Vorgehen
- sicheres und professionelles Auftreten
- Erfahrungen im Verkauf, Vertrieb und/oder Export

Salesmanager für den Export (m/w)

Ihre Aufgaben:

- Betreuung bestehender, internationaler Kunden
- Gewinnung neuer internationaler Vertriebspartner, Schlüsselkunden und/oder Handelsvertreter
- Erarbeitung von Strategien um bestehende Märkte zu stärken und neue Zielmärkte zu erschließen
- Teilnahme an Messen im In- und Ausland
- erstellen und analysieren von Auswertungen, Verkaufszahlen, Umsatzentwicklungen, Quartalsrechnungen, etc.
- Verkaufsgespräche führen, Zielvorgaben mit den Kunden festlegen und Umsatzpotentiale erschließen
- Erarbeitung und Koordination von kulturspezifischen Produktideen in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Vertriebspartner und dem Produktmanagement, um die Zielmärkte mit den optimalen Produkten zu versorgen

Assistent des Director of Licensing (m/w)

Ihre Aufgaben:

- Schnittstelle zwischen Geschäftsleitung, Grafik und des Director of Licensing
- verfassen von Texten für Mailings und Produktneuvorstellungen für Lizenzpartner, Presse, etc.
- Koordination der Kommunikation aller Lizenzpartner mit sheepworld
- Assistenzaufgaben wie Terminungen, Backup usw.
- Lizenzabrechnungsverwaltung
- erstellen von Auswertungen, Verkaufszahlen, Umsatzentwicklung, Quartalsrechnungen, etc.
- Vertragsverwaltung, Erstellung von Lizenzverträgen, Vertragsverlängerungen usw.
- Koordination der Produktfreigaben und der -muster
- Messenunterstützung, Vorbereitung von Unterlagen, Messenachbereitung, Produktversand, etc.
- Akquise und Recherche neuer Lizenzpartner

Das bieten wir Ihnen:

- ein interessantes und abwechslungsreiches Aufgabengebiet
- eine attraktive Gehaltsgestaltung in einem erfolgreichen deutschen Unternehmen
- eine neu geschaffene, inspirierende und moderne Büroatmosphäre
- einen sicheren und langfristigen Arbeitsplatz

We love YOU!

2017: Sheepworld AG

Anzeigen verändern sich im Laufe der Zeit – und zeigen damit den Stellenwert von heutigen Bewerbern

Stellenanzeigen

CHEF BEWIRBT SICH

FPZ
FachPflegeZentrum
Bergstraße

**HIERMIT BEWERBE
ICH MICH BEI IHNEN**

Wir bieten:

- ✓ Wertschätzenden Umgang
- ✓ Modernes Arbeitsumfeld
- ✓ Planungssicherheit
- ✓ Unbefristetes Arbeitsverhältnis
- ✓ Attraktives Gehalt
- ✓ Kurze Arbeitswege
u.v.m.

*„Ihre Zufriedenheit ist
Bestandteil unserer
Jobbeschreibung“*

Herbert Fanese
Ihr neuer Chef

www.chef-bewirbt-sich.de

2018: FachPflegeZentrum Bergstraße

Anzeigen verändern sich im Laufe der Zeit – und zeigen damit den Stellenwert von heutigen Bewerbern

Stellenanzeigen



2024: Werner's Familienbäckerei

Anzeigen verändern sich im Laufe der Zeit – und zeigen damit den Stellenwert von heutigen Bewerbern

Stellenanzeigen

„Du kannst eine Kiste Bier von einer Kiste Wasser unterscheiden?“

„Du beherrschst die Grundrechenarten und kannst dich in deutscher Sprache verständigen?“

„Du bist nicht komplett verpeilt?“

„Du kannst die Uhr lesen und freundlich ‘Guten Tag’ und ‘Auf Wiedersehen’ sagen?“

EDEKA Gebhardt
Genuss trifft Liebe

Wir suchen einen Mitarbeiter für unseren Getränkemarkt in Vollzeit
(m/w/d/ ...usw. usf.)

- Du bist nicht komplett verpeilt?
- Du kannst eine Kiste Bier von einer Kiste Wasser unterscheiden?
- Du bist in der Lage, dir morgens eine Stulle zu schmieren?
- Du musst nicht beim kleinsten Kratzen im Hals eine Woche krank feiern?
- Du kannst die Uhr lesen und freundlich „Guten Tag“ und „Auf Wiedersehen“ sagen?
- Du musst nicht alle 3 Minuten eine WhatsApp schreiben oder Insta checken?
- Du beherrschst die Grundrechenarten und kannst dich in deutscher Sprache verständigen?
- Du kannst dir vorstellen 5x die Woche zu arbeiten ohne gleich an Burnout zu erkranken?

Dann bewirb dich bei uns! Wir bieten Dir eine leistungsgerechte Entlohnung mit Urlaubs-/Weihnachtsbonus, 36 Tage Urlaub und das Wichtigste:
Einen krisensicheren Job in einem Super-Team auf welches wir stolz sind!

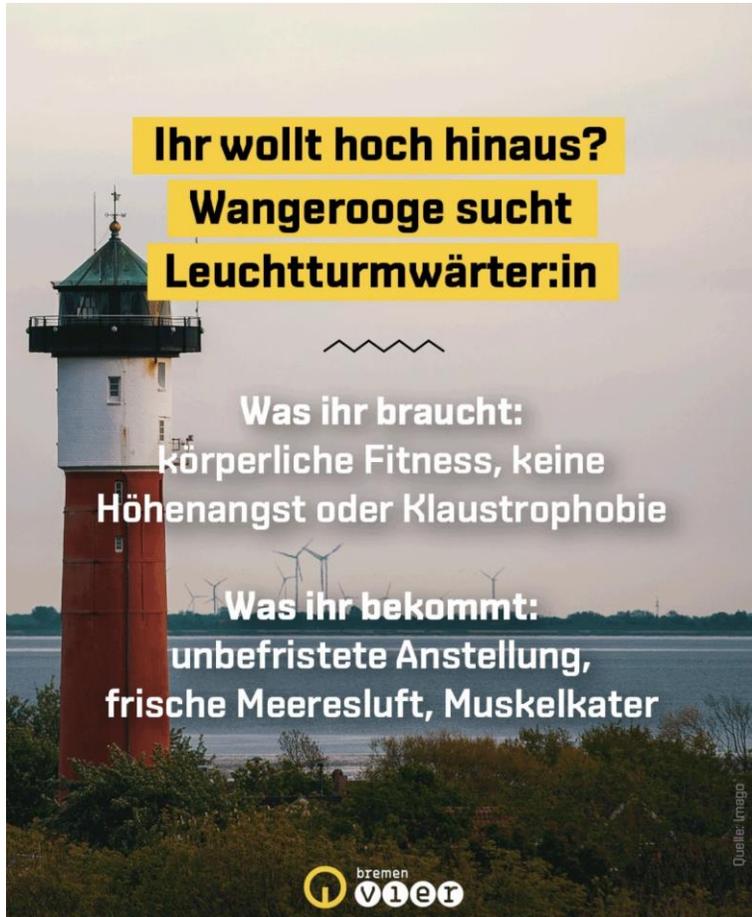
Du hast Interesse? Dann sende uns deine Bewerbung an:
Edeka Gebhardt
Georgstr. 3, 32756 Detmold
Telefon: 05231 / 6020690
Oder an: edeka-gebhardt@gmx.de

Oder sprich uns direkt im Markt an!
Wir freuen uns, dich kennenzulernen!

2022: Edeka Gebhardt

Auch die genutzten Kanäle zur Veröffentlichung von Jobangeboten verändern sich – und können einen großen Einfluss haben

Stellenanzeigen



**Ihr wollt hoch hinaus?
Wangerooge sucht
Leuchtturmwärter:in**

Was ihr braucht:
körperliche Fitness, keine
Höhenangst oder Klaustrophobie

Was ihr bekommt:
unbefristete Anstellung,
frische Meeresluft, Muskelkater

bremen
vier

Quelle: Imago



2024: Insel Wangerooge



1/2

Insel Wangerooge
**1.100 Bewerbungen
für Leuchtturm-Job**

tagesschau

Fakten, die jede Führungskraft und alle Personalverantwortlichen interessieren sollten

Personal und Recruiting „in aller Munde“



Quellen: Statista, Ernst & Young, BCG

Fehlende Fachkräfte sind ein immer akuteres Problem im Tourismus

Umfrageergebnisse 2023

Haben Sie derzeit in Ihrer Organisation Arbeits-/
Fachkräfteengpässe?

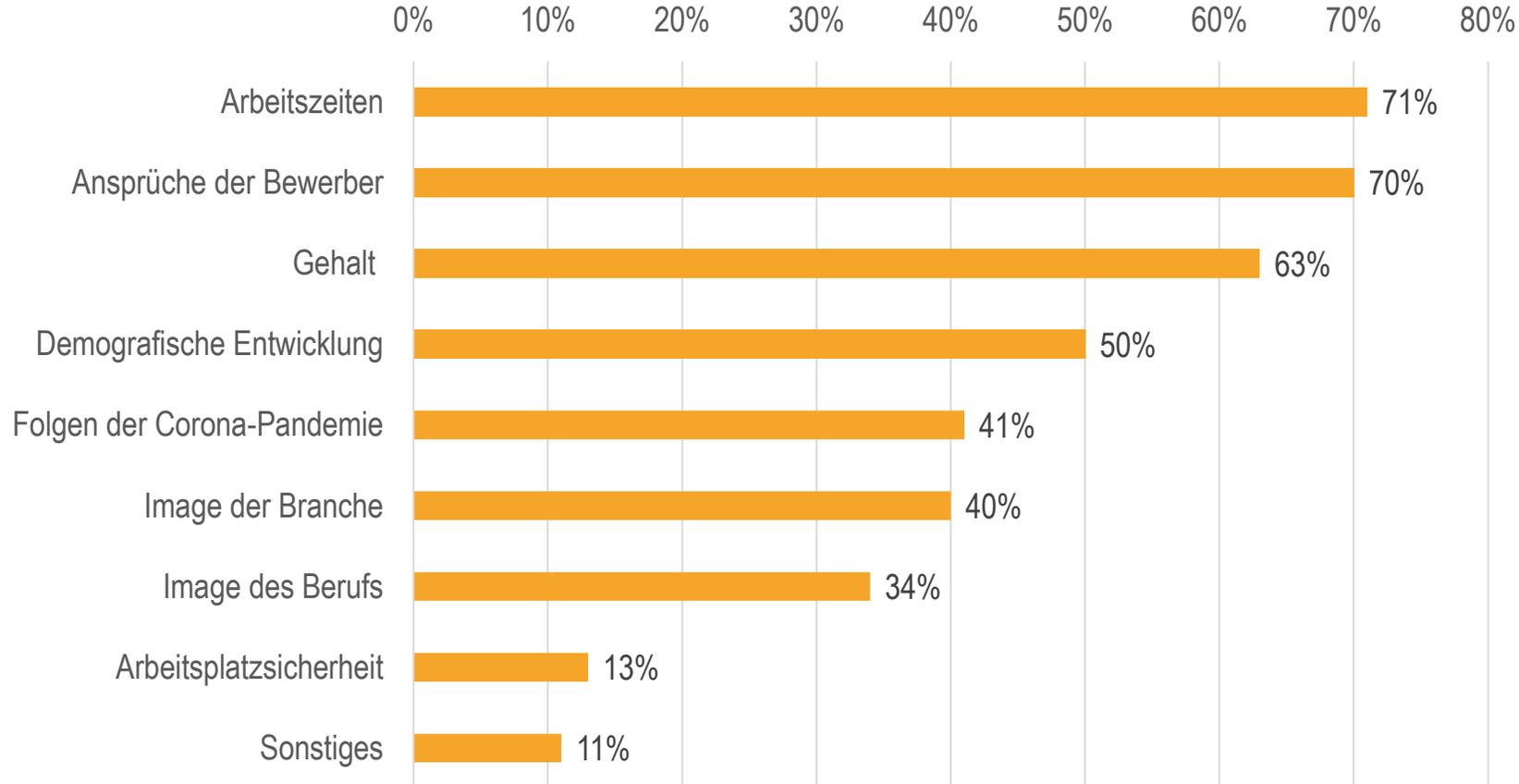


Quelle: Kompetenzzentrum Tourismus des Bundes, 2023

Als Hauptgründe für die Engpässe im Tourismus werden die Arbeitszeiten, die Ansprüche der Bewerber und das Gehalt genannt

Umfrageergebnisse 2023

Welche Gründe sehen Sie für diese Engpässe?



Quelle: Kompetenzzentrum Tourismus des Bundes, 2023

Die Gen Z wird in der Arbeitswelt von vielen Vertretern anderer Generationen eher kritisch betrachtet

Kritik an der Gen Z

☰ Menü 🔍

Handelsblatt 👤 Anmelden Abo

🏠 > Meinung > Gastbeiträge > Gastkommentar: Top oder Flop – Wo steht Generation Z in der Arbeitswelt?

Gastkommentar

Top oder Flop – Wo steht Generation Z in der Arbeitswelt?

Unternehmen klagen über anspruchsvolle junge Mitarbeiter. Sie sollten besser auf die über 45-Jährigen setzen – die sind krisengestählt und leistungsbereit, meint Susanne Nickel.

Kommentar
07.06.2023 - 08:34 Uhr

„Trotz unseres Namens finden wir zu wenige Leute, weil es den Z-lern wichtig ist, unter dem Lebensmotto ‚Malle für alle‘ unabhängig von überall arbeiten zu können.“

- Vorstand einer der vier größten Wirtschaftsprüfungsgesellschaften der Welt

„Ohne Purpose mache ich nichts.“

„Ich will in meinem Job keinen Chef, sondern einen Coach.“

„Top Digital Skills“, aber „Flop Soft Skills“

Quelle: Handelsblatt 06/2023

Doch es gibt auch einige Gegenstimmen, die die Situation differenzierter betrachten

Stimmen für die Gen Z

Handelsblatt

Anmelden Abo

Meinung > Gastbeiträge > Gastkommentar: Top oder Flop – Wo steht Generation Z in der Arbeitswelt?

Gastkommentar

Top oder Flop – Wo steht Generation Z in der Arbeitswelt?

Unternehmen klagen über ar Sie sollten besser auf die übe krisengestählt und leistungst

Kommentar
07.06.2023 - 08:34 Uhr

„Sozialneid ist nicht die Lösung. Wenn die ältere Generation sagt, dass sie früher mehr und härter gearbeitet hat, dann frage ich mich: Ist es die Lösung, das beizubehalten?“

Karriere > Generation Z: Psychologe hat Tipps für Personaler und Führungskräfte

INTERVIEW KONFLIKT AM ARBEITSMARKT

„Die Generation Z hat eine unglaubliche Optionsfülle“

Faul, verwöhnt, sensibel – all das soll die Generation Z sein. Der Psychologe Rüdiger Maas hat ein Buch über die Generation der zwischen 1995 und 2010 Geborenen geschrieben und adressiert es vor allem an Personaler und Führungskräfte

„Die Älteren nehmen nicht einmal zur Kenntnis, dass sich der Arbeitsmarkt so sehr verändert hat, dass wir uns einfach neue Konzepte ausdenken müssen. Loyal oder illoyal sind hierbei Begriffe aus einer analogen Welt bzw. Zeit.“

Quelle: Rüdiger Maas (Institut für Generationenforschung), Capital

„Wir Generationen wollen anscheinend momentan alle das Gleiche: eine Vier-Tage-Woche und Remote-Arbeit. Aber den Jungen gestehen wir diesen Luxus am Arbeitsbeginn nicht zu.“

Sie sollten die Bewerber nicht überreden, sondern überzeugen

Recruiting vs. Sales



**Don't take a sales approach
to recruiting.**



- Emily Bennington

Im Recruiting kommt es nicht auf noch mehr Benefits an, sondern auf Authentizität und Transparenz

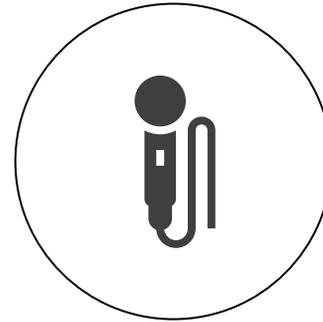
Beispiele für aktuell beworbene Benefits



Hypnosekurs für
Raucher zur
Entwöhnung



Der altbekannte
Obstkorb



Stars und Promis
bei Firmenevents



Hunde-Elternzeit
(pawternity leave)

Quellen: Glassdoor, Financebuzz, Institut für angewandte Arbeitswissenschaften

Reine „Söldner“ verderben die Unternehmenskultur

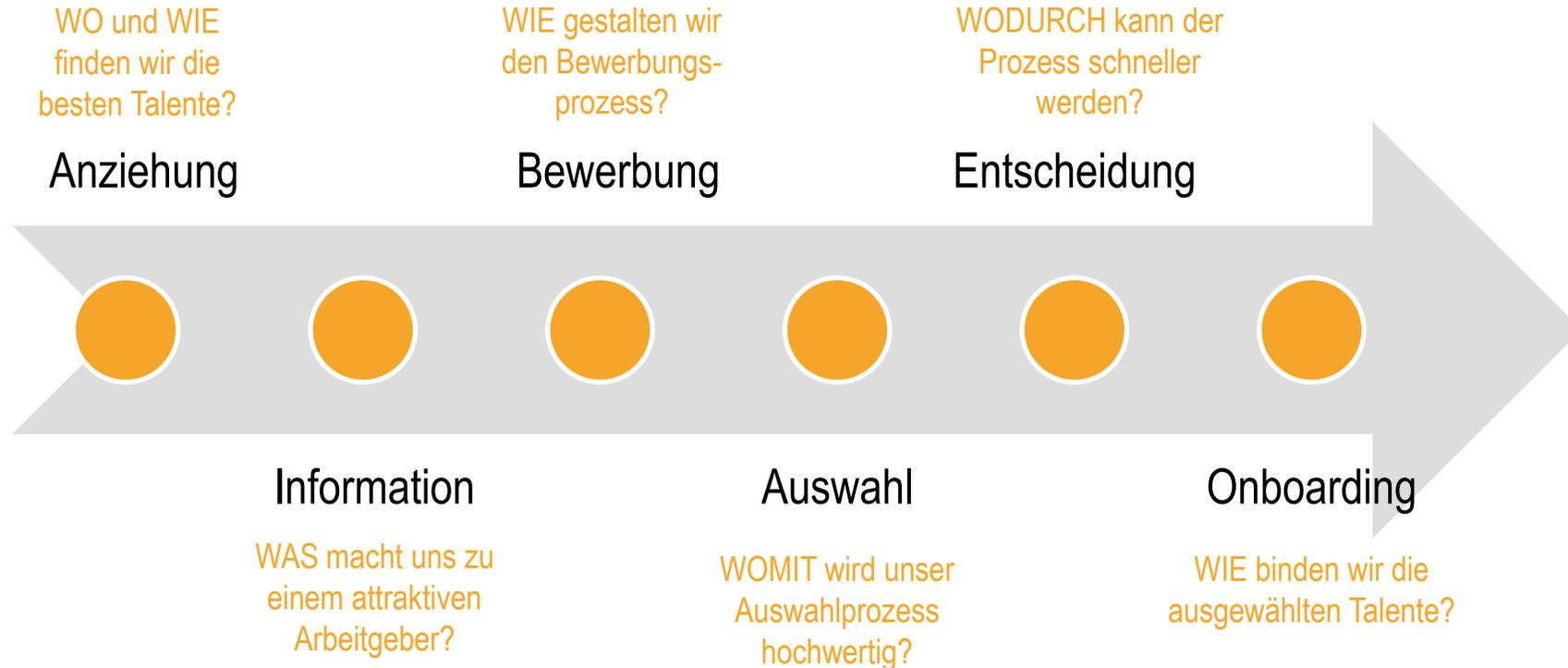
Gehalt vs. echte Mitarbeiterbindung



Quelle: Cavisio

Der Bewerber muss entlang des gesamten Recruiting-Prozesses gut abgeholt werden

Candidate Journey



Quelle: Wisotzky, H. (2023). „Die perfekte Candidate Journey und Experience“

Diese Kanäle nutzen (potenzielle) Bewerber, um sich ein Bild von Ihrem Unternehmen zu machen

Kanäle zur Unternehmenspräsentation



Quelle: Rosenberger+Company

Old but gold: Diese wichtigen analogen Kommunikationswege können Sie zur Kontaktaufnahme mit potenziellen Kandidaten nutzen

Analoge Kommunikationswege



Auch Social Media, Online-Stellenportale und Bewertungsplattformen sind hilfreiche Wege, um mit Kandidaten in Kontakt zu kommen – sofern sie richtig genutzt werden

Do's and Don'ts

Social Media

- + **Passende Social Media Plattformen nutzen** (z. B. Instagram, LinkedIn, Youtube)
- + **Regelmäßige Postings** (z. B. Bürorundgang)
- + **Interaktion mit Followern** (z. B. Q&A's)
- + **Einführen von Corporate Influencern und Einbinden der Mitarbeitenden**

DON'T: Etwas vorgeben, was man nicht halten kann oder keine Nutzung von Social Media.

Online-Stellenportale

- + **Branchenspezifische Stellenportale** nutzen (z. B. tourimus.career)
- + **Verknüpfung mit Social Media-Inhalten**
- + **Attraktive Darstellung des Unternehmens als Arbeitgeber**
- + **Kontaktpersonen angeben**

DON'T: Kein Link zu weiterführenden Informationen und kein Post über neue Stellenanzeigen via Social Media.

Bewertungsplattformen

- + **Beispiel: Kununu**
- + **Interaktion mit Bewertungen**
- + **Kandidaten und Mitarbeiter zur Bewertung animieren** (z. B. nach Interview, via Rundmail)
- + **Unternehmensprofil pflegen**
- + **Abgleich mit Werten und angepriesenen Benefits**

DON'T: Ignorieren von Kritik und keine Beschäftigung mit Kommentaren.

⇒ **Authentizität und persönliche Bindung** als Schlüssel für ein erfolgreiches Recruiting

Recruiting mal anders: ChatBots machen Bewerbungen einfach und einzigartig

Recruiting-Beispiel für eine/n Augenoptikermeister/in

Stellenangebot
Anzeige ·  

(Kriftel) Du hast Spaß als #Optiker aber dein Umfeld ist zum Einschlafen? Werde als Augenoptiker oder Augenoptikermeister (m/w/d) Teil unseres engagierten und gut gelaunten Teams bei Nikolai Optik in Kriftel. Auch Teilzeit möglich.
⚡ Jetzt in 3 Minuten per Chat bewerben – innerhalb 48 Stunden eine persönliche Rückmeldung erhalten.

>> <https://bit.ly/nikolai-optik> <<

Wir empfangen, beraten und betreuen Kunden wie gute Freunde mit exzellentem Service.

Unsere Brillen stammen von kleinen Firmen in Deutschland und Europa wie Mykita (Berlin), Coblens, Lunor (Schwarzwald) und Andy Wolf (Österreich). Wir haben für jeden die perfekte Brillenfassung oder Sonnenbrille.

Mit modernsten Prüfgeräten messen wir exakte Brillenglasstärken, überprüfen Nachtsehen, Augendruck und untersuchen Augenlinse sowie Hornhaut. In unserer Werkstatt, im Stil einer alten Autowerkstatt, nutzen wir die neuesten Geräte und Maschinen zur Brillenfertigung.

Wir freuen uns auf dich.

Unser Angebot

- 👓 Tolle Location, entspannte Kunden
- 🛋️ Großer Aufenthaltsraum mit Sofaecke
- 📍 Gute Erreichbarkeit durch A66, öffentlicher Nahverkehr
- 🚗 Eigener Mitarbeiterparkplatz
- 🔧 Große Werkstatt mit modernsten Maschinen
- 🍷 Gemeinsames Samstagsfrühstück - meistens mit Sekt
- 🕒 Montags frei und samstags nur bis 14 Uhr
- 💰 Bezahlte Überstunden oder Freizeitausgleich
- 👑 Nutzung des Firmen-Oldtimers am Wochenende
- 👍 Sicherer Arbeitsplatz in Voll- oder Teilzeit



speeduprecruiting.eu
Augenoptikermeister (m/w/d) in Kriftel **Jetzt bewerben**

 Gefällt mir  Kommentieren  Teilen

Hallo! Wir machen das **Bewerben so leicht und schnell** wie möglich.

jobgpt Wollen wir starten? **Los geht's**

Gleich stellen wir dir **einige Fragen** zu deinem beruflichen Werdegang.

Danach entscheidest du, ob wir deine Daten an die Firma weiterleiten dürfen.

jobgpt **Weiter**

Bewerbung durch ChatBot

Dienstag, 13. Februar 2024, 21:45

Optiker (m/w/d)

Standort: Kriftel

Vorname: [REDACTED]

Nachname: [REDACTED]

E-Mail-Adresse: [REDACTED]

Handynummer: [REDACTED]

1. Was machst Du aktuell beruflich?

> Ich arbeite aktuell in [REDACTED] als Augenoptikermeisterin.

2. Welche Berufsausbildung hast Du abgeschlossen? Wann?

> Meine Meisterprüfung habe ich 2016 in [REDACTED] gemacht.

3. Erzähle uns kurz von Deinen Berufserfahrungen als Augenoptiker. (2-3 Sätze)

> Gelernt habe ich in [REDACTED], danach habe ich bis zur Geburt meiner Tochter in [REDACTED] gearbeitet. Nach einer langen Pause habe ich dann ab 2010 wieder als Augenoptikerin gearbeitet und bin dann 2014 auf die Meisterschule in [REDACTED] gegangen.

4. Ab wann kannst Du unser Team verstärken?

> Ich habe vor, nach [REDACTED] zu ziehen. Der Zeitpunkt steht leider noch nicht fest.

5. Warum bist Du die passende Verstärkung für unsere Optik-Werkstatt?

Mir gefällt das Geschäft, das ganze Konzept. Nicht-Mainstream, das finde ich recht cool!

Ansicht der Bewerbung für Unternehmen

Suchen Sie die fliegende Kuh?

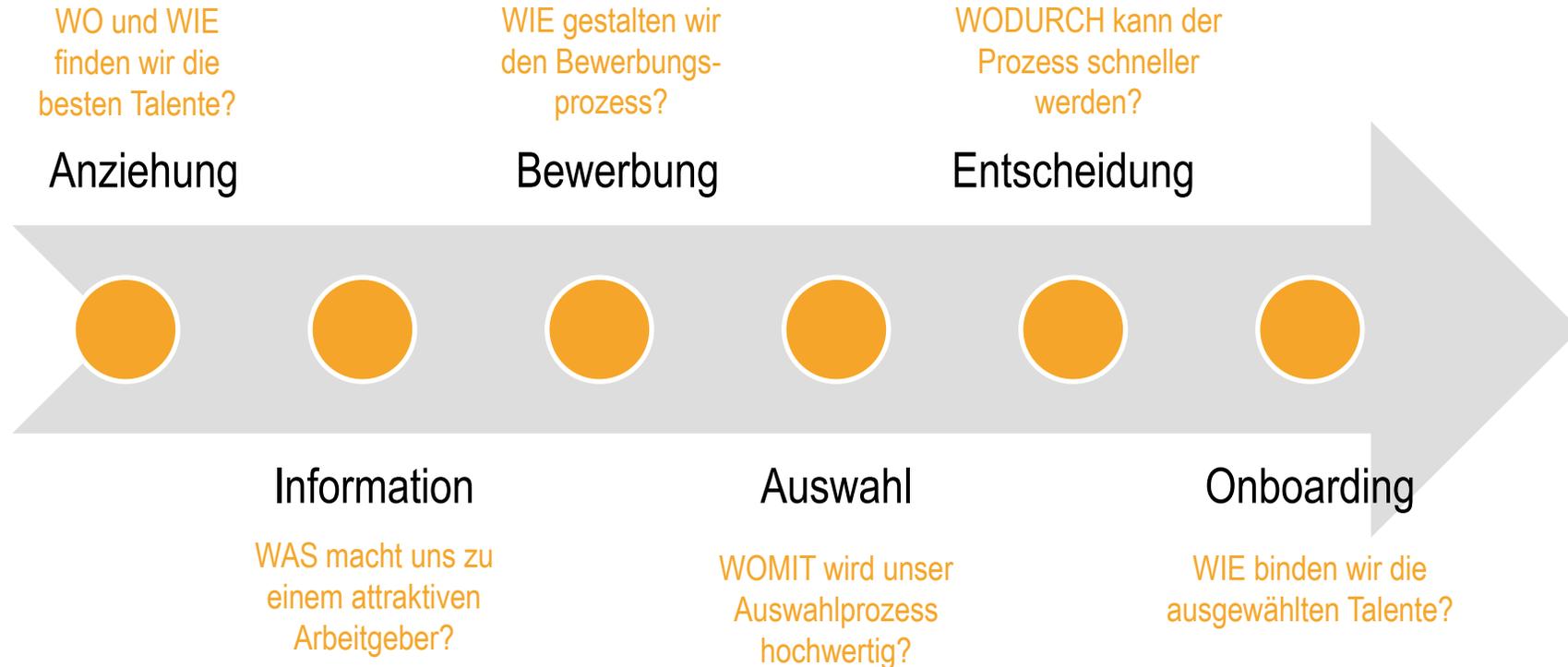
Die eigene Zielgruppe kennen



Der Bewerber muss entlang des gesamten Recruiting-Prozesses gut abgeholt werden

Candidate Journey und Ihre möglichen „Kontaktpunkte“

Wiederholung



Quelle: Wisotzky, H. (2023). „Die perfekte Candidate Journey und Experience“

Neue Wege im Recruiting entlang der Candidate Journey

Überblick



Quelle: Wisotzky, H. (2023). „Die perfekte Candidate Journey und Experience“

Nach dem Recruiting ist...

Folgeprozesse des Recruiting

Nach dem Recruiting ist...

...vor dem Onboarding

- + Beachtung der drei Ebenen und drei Phasen des Onboardings
- + Gestaltung sinnvoller Prozesse und Implementierung passender Aktivitäten
- + Sensibilisierung und Qualifizierung der zuständigen Personen

...vor der Personalentwicklung

- + Ableitung von Personalentwicklungsmaßnahmen aus der Unternehmensstrategie
- + Lückenschließung zwischen IST- und SOLL-Kompetenzen
- + Bieten von Möglichkeiten der individuellen Weiterentwicklung

...vor der Mitarbeiterbindung

- + Führungskräfteentwicklung für gute Führungskultur und positive individuelle Führungskraft-Mitarbeiter-Beziehungen
- + Betonung von Employer Branding-Maßnahmen und Benefits
- + Klare Definition von Rollen und Zuständigkeiten, um Konflikte und Produktivitätsverluste zu minimieren

Der richtige Fokus in der Personalsuche und –auswahl bleibt entscheidend

Impuls zum Abschluss

” Hire for attitude, train for skills. “
- Tom Peters

” Culture eats strategy for breakfast “
- Peter F. Drucker

Machen Sie jetzt den ersten Schritt, um Ihre Recruiting-Aktivitäten zu optimieren!

Recruiting-QuickCheck



Dr. Bernhard Rosenberger

Inhaber und Geschäftsführer

Dr. Bernhard Rosenberger ist Gründer und Geschäftsführer von Rosenberger+Company. Die Schwerpunktthemen seiner Arbeit als Berater und Coach sind Führung, Change und Personal-management. Er studierte Journalistik Wirtschaftspolitik und Öffentliches Recht und war u a Consultant bei McKinsey & Company, Leiter der Zentralen Personal und Organisationsentwicklung von Hubert Burda Media sowie Personalchef einer Tochtergesellschaft von T-Systems.

Erfahrungen und Qualifikationen:

- + Dozent, Forscher und Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Universität Mainz
- + Berater und Projektleiter, McKinsey & Co.
- + Stabschef und Persönlicher Referent des Verlegers, Leiter Personal- und Organisationsentwicklung und Leiter Journalistenschule, Hubert Burda Media
- + Personalchef und Mitglied der Geschäftsleitung, Detecon International GmbH
- + Leitung zahlreicher Strategie- und Veränderungsprojekte für Firmen aller Branchen und Größen
- + Vorsitzender des Fachverbands Change Management, Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen e.V.
- + Journalist, Keynote Speaker und Buchautor
- + Aus- und Fortbildungen: Change Management, HR-Transformation, Organisationsmodelle, Unternehmensführung, IntrovisionCoaching, Reiss / Luxx Profile Master



Die Entwicklung ist der Weg

Kontakt:

Rosenberger+Company
Parkstraße 44B | 65191 Wiesbaden
Tel. +49 (0) 611 40 80 99 01
Fax +49 (0) 611 40 80 99 05
www.rosenberger-company.de

Dr. Bernhard Rosenberger
Mobil: +49 178 522 9909
E-Mail: b.rosenberger@rosenberger-company.de



Lassen Sie uns in Kontakt bleiben!

Abonnieren Sie gern unseren Newsletter „Führungsimpulse“



Rosenberger
+Company

FÜHRUNGSPULSE 1|2023

Liebe Klienten, Wegbegleiter und Freunde,

Fachkräftemangel, abnehmende Mitarbeiterbindung, mehr Life bei weniger Work, der Wandel gesellschaftlicher Werte, hybride Lern- und Arbeitsmodelle, Überforderungsgefühle bei Mitarbeitern und Führungskräften - die Bedeutung von HR als Abteilung und als System kann in Zeiten wie diesen überhaupt nicht überschätzt werden.

Doch in vielen Unternehmen kommt HR nicht aus seiner veralteten Rolle als Verwalter heraus und ist von der Funktion eines Business Partners, wie ihn Dave Ulrich schon vor über 25 Jahren postuliert hat, noch immer weit entfernt. Woran das liegt, möchte ich im Folgenden beleuchten.

Ihr Dr. Bernhard Rosenberger

„Nachdem wir unser Ziel endgültig aus den Augen verloren hatten, verdoppelten wir unsere Anstrengungen.“

(Mark Twain)



Dr. Bernhard Rosenberger

Warum Dave Ulrich so oft missverstanden wird

Das HR Business Partner-Modell, initiiert durch den US-Professor Dave Ulrich im

5. Das HR Business Partner-Modell funktioniert nicht, indem man einfach

Publikation von Dr. Bernhard Rosenberger 10 Jahre Impulse in 1 Buch

