

Gewusst wie – Fachkräfte finden und binden

Bad Homburg
26. November 2018



RKW – Ein bundesweites Netzwerk für Unternehmen

1921 gegründet als **Reichskuratorium für Wirtschaftlichkeit**

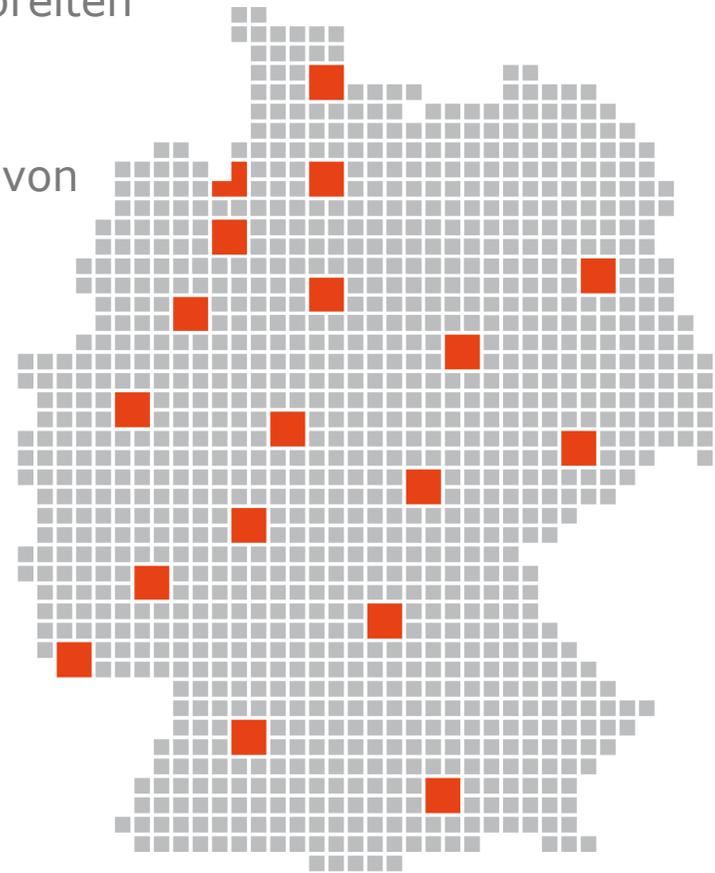
Initiatoren: Reichswirtschaftsministerium, VDI, Siemens

Aufgabe: Rationalisierung fördern, Wissen verbreiten

Heute **bundesweites Netzwerk**

Aufgabe: Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von mittelständischen Unternehmen

18 Standorte
205 Mitarbeitende
2.024 Mitgliedsunternehmen
5.000 Beratungen p. a.



RKW – ein bundesweites Netzwerk für Unternehmen



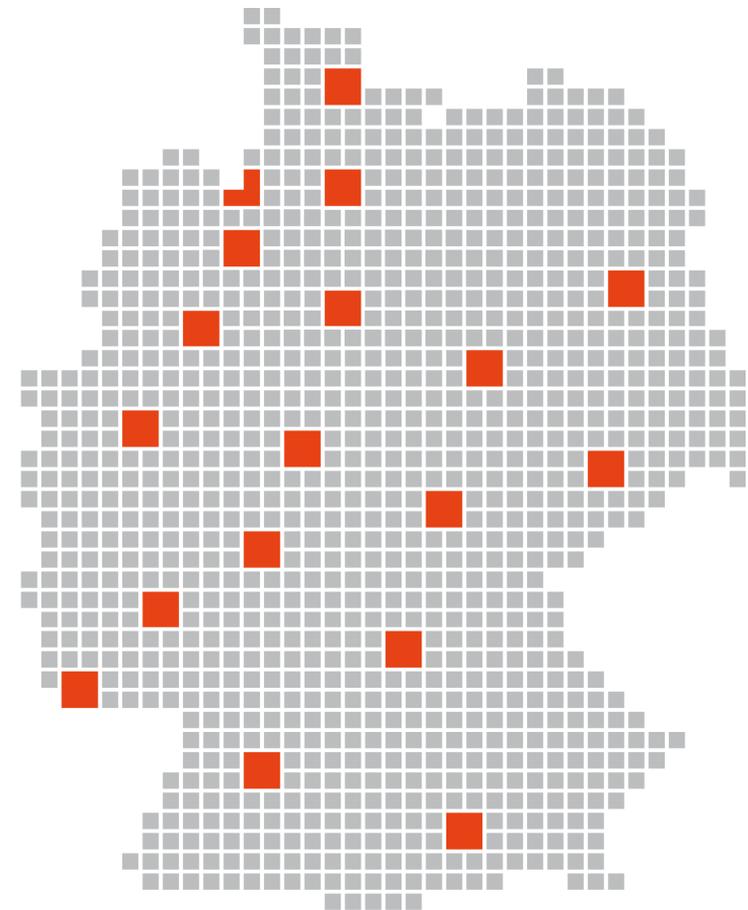
Einzelbetriebliche Unterstützung durch

- Beratung
- Weiterbildung
- Information



Überbetriebliche Unterstützung zu Themen wie

- Unternehmensgründung
- Innovationsmanagement
- **Fachkräftesicherung**



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Fachbereich Unternehmensentwicklung und Fachkräftesicherung

Unsere Themen:

- Strategische Personalarbeit
- Digitalisierung und Personal: Organisation, Kompetenzen, Geschäftsmodell
- Attraktive Arbeitsbedingungen – Fachkräfte binden
- Leistungsfähigkeit erhalten – gesund und kompetent durchs Erwerbsleben
- Führung & Kommunikation
- Ausbildung & Digitalisierung
- Vielfaltsbewusstsein
- Azubi – und Personalmarketing

 www.rkw.link/fachkraefte



Risiko Fachkräftemangel

Aus dem Konjunkturbericht der IHK Frankfurt:

52 % der Unternehmen sehen den Fachkräftemangel als Hauptrisiko für ihre Geschäftsentwicklung.

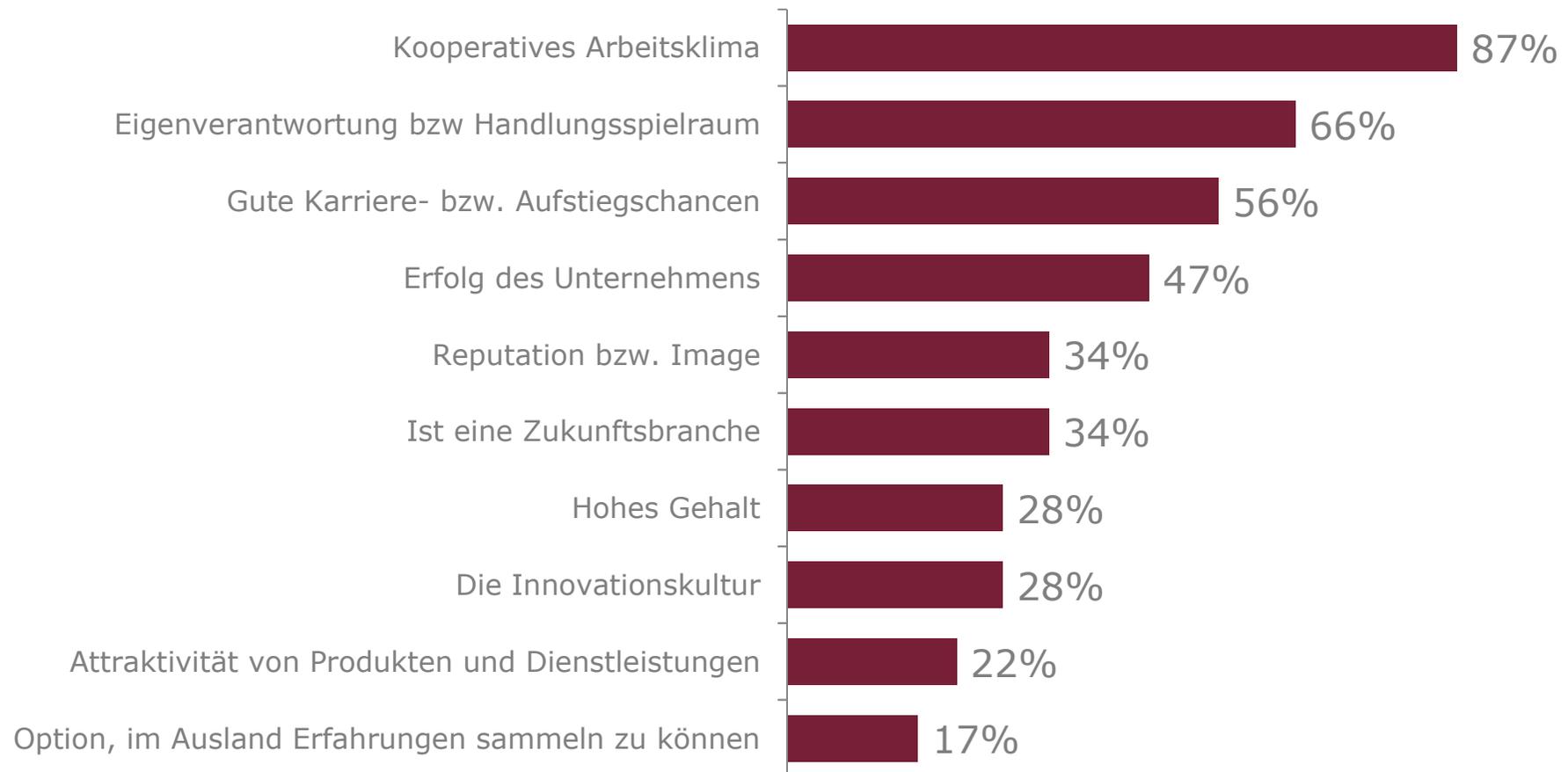
46 % können offene Stellen nicht besetzen.

56 % klagen über fehlende Bewerber.

**Jedem 3. Unternehmen sind
die Forderungen der Bewerber zu hoch.**

Erwartungen der Fachkräfte

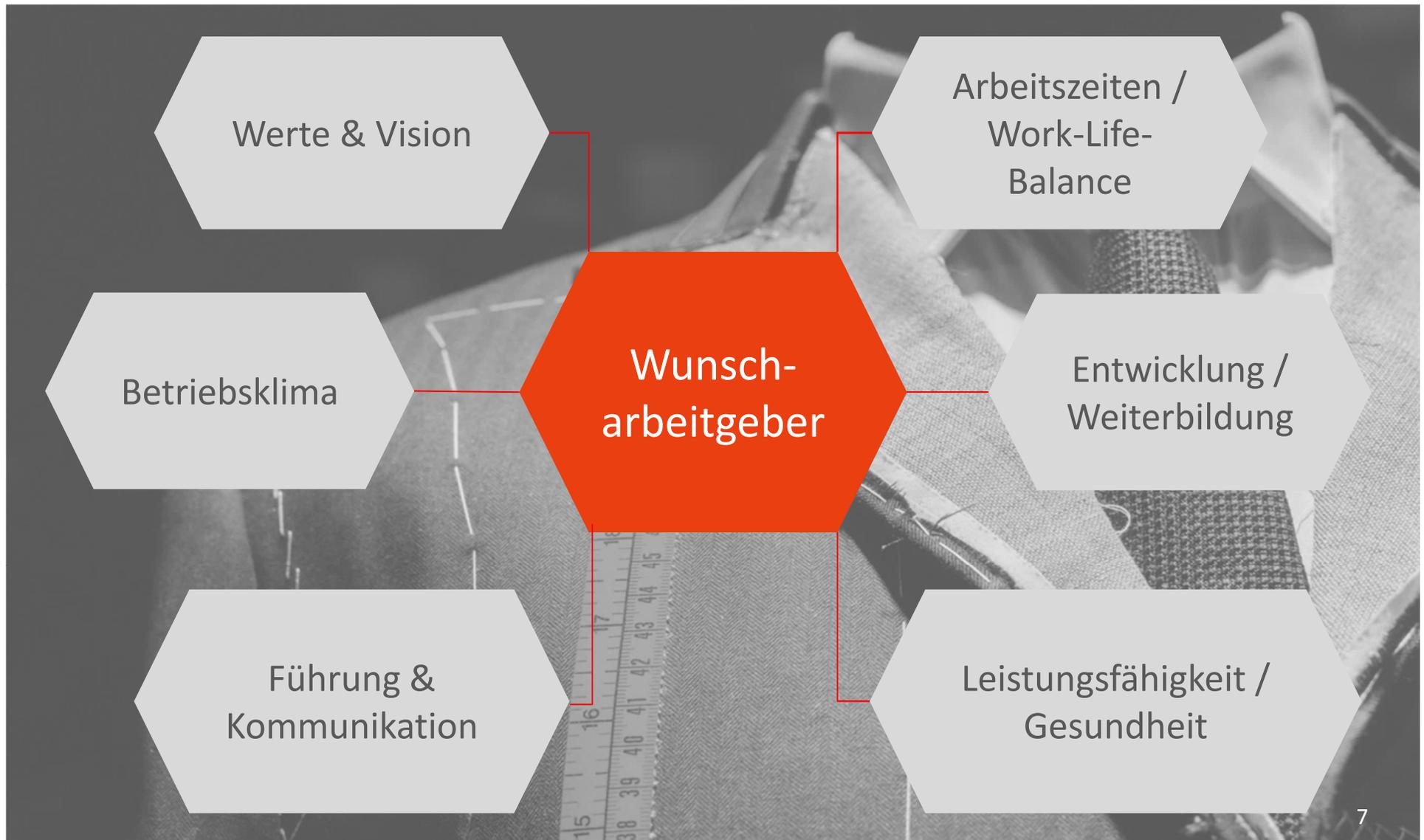
Berufseinsteigern sind bei der Auswahl des Arbeitgebers diese Faktoren sehr wichtig:



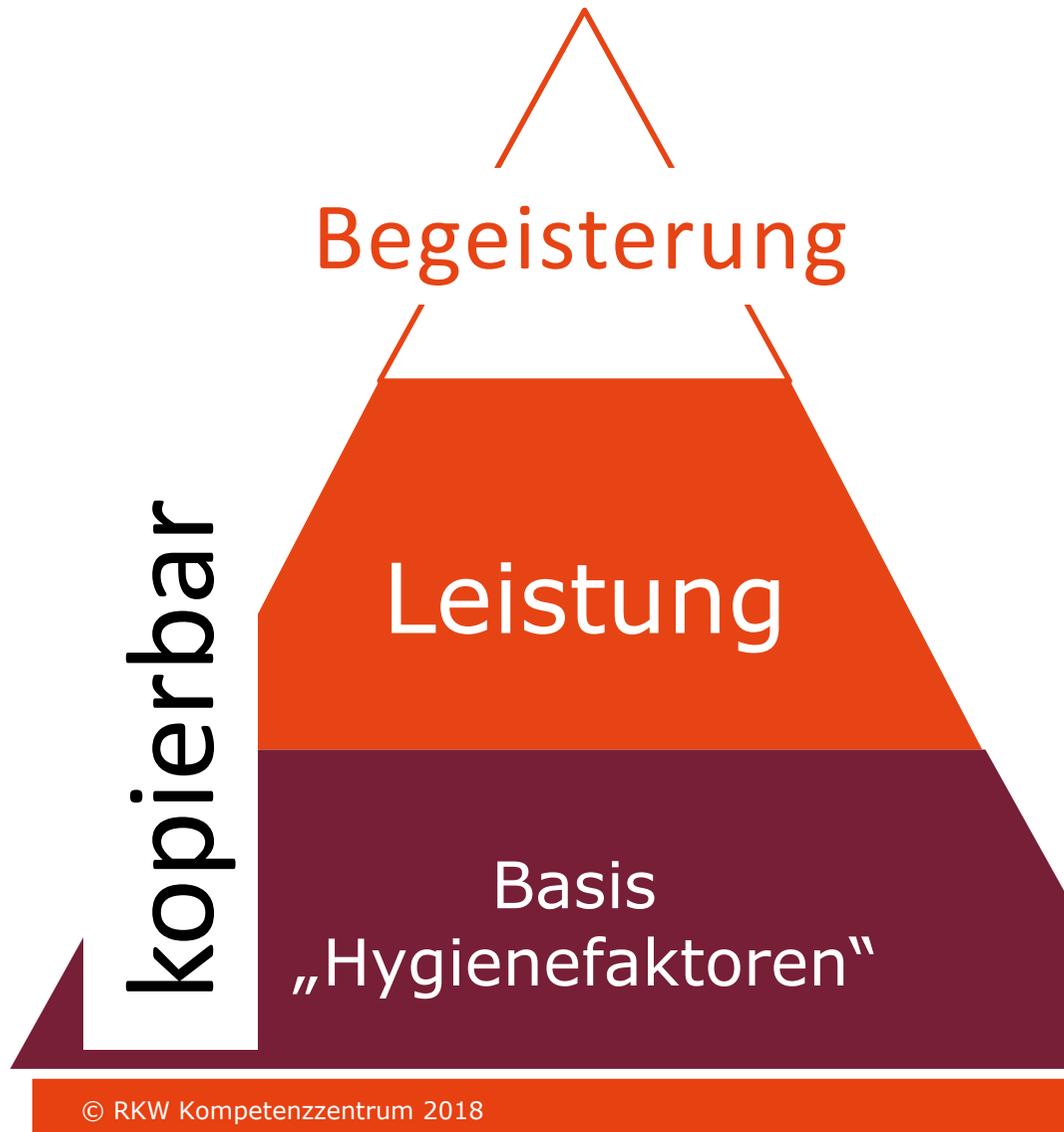
Quelle: ALTANA AG



Bausteine eines attraktiven Angebots

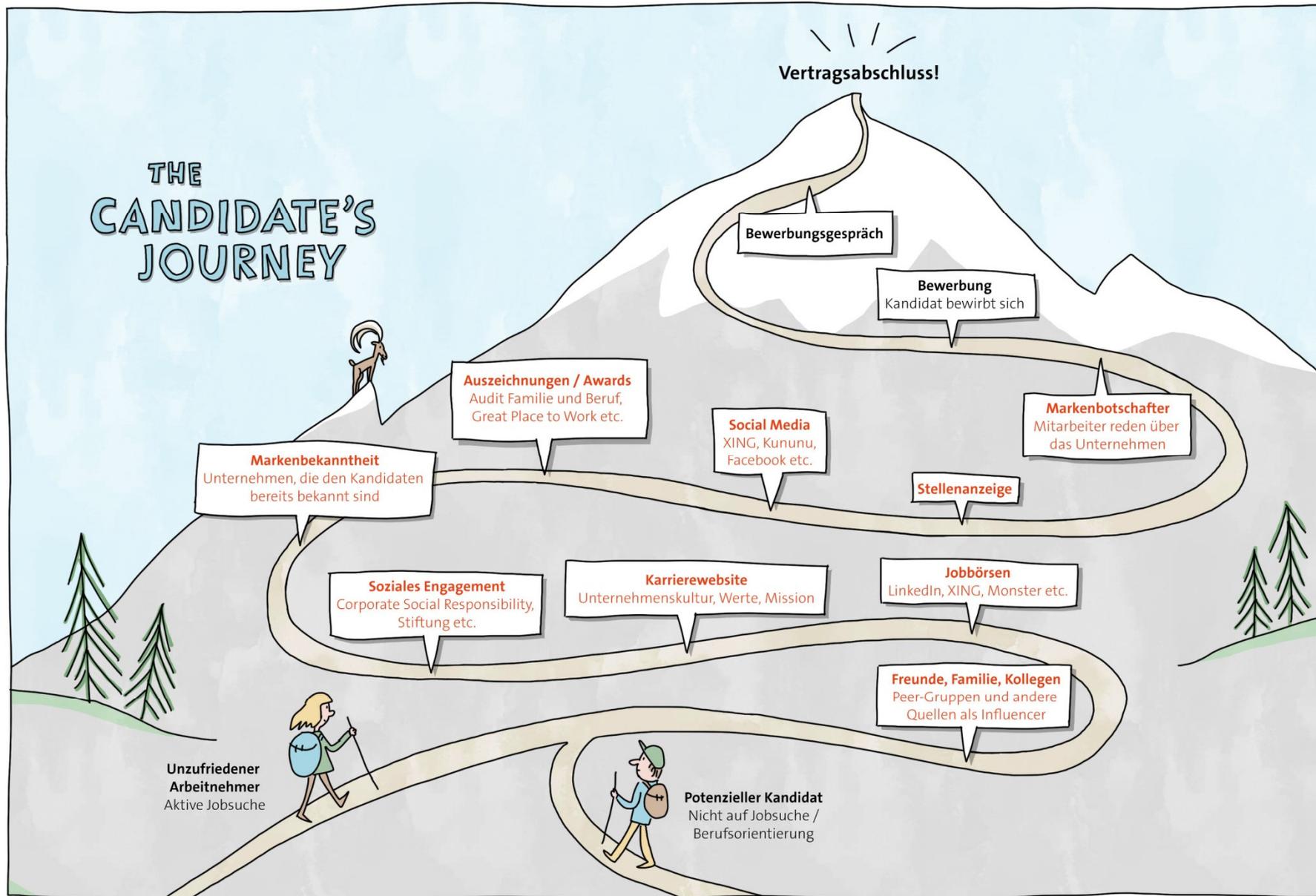


Was macht den Unterschied?

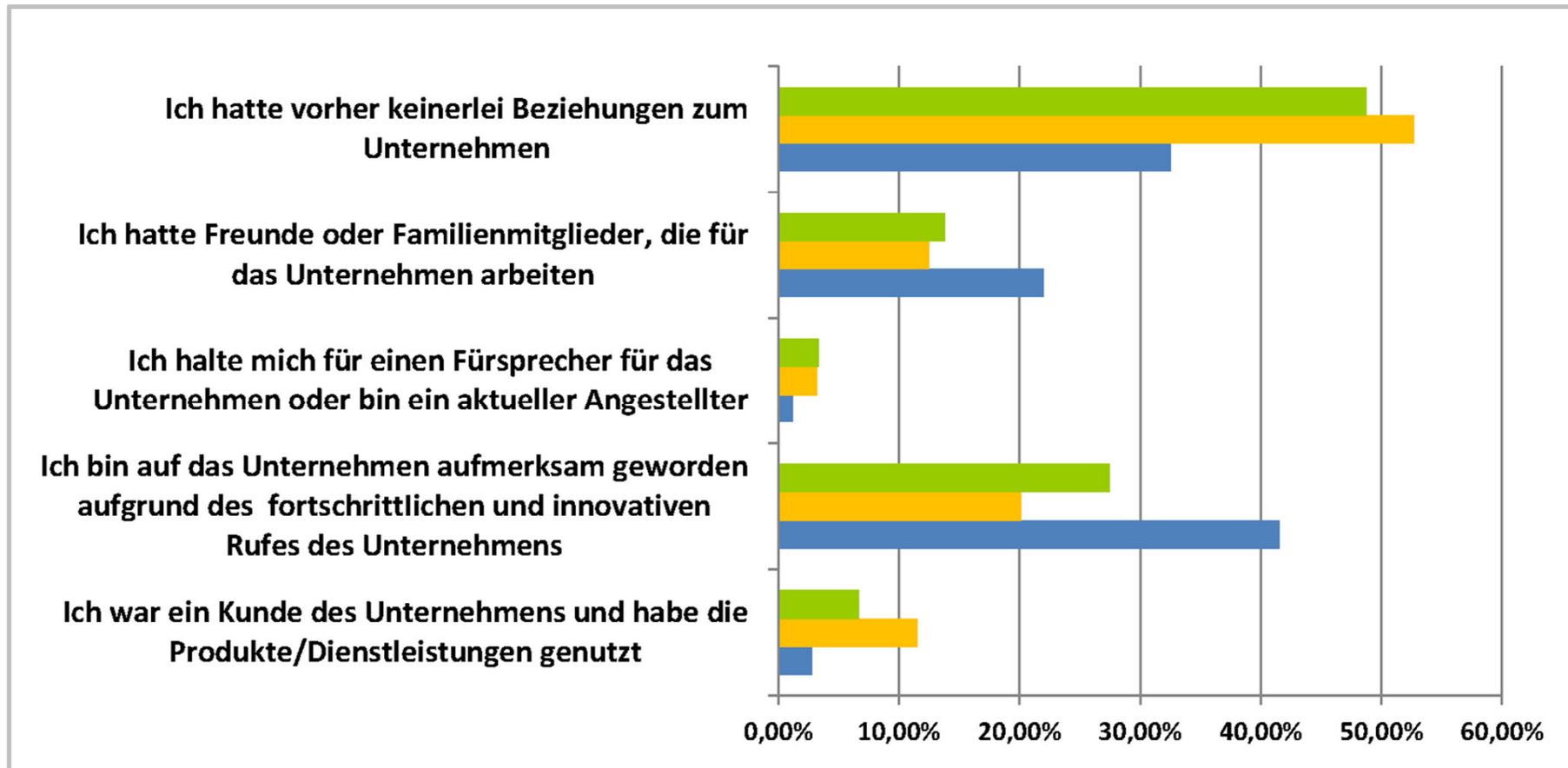


- Wertschätzung
- Vertrauen, Respekt
- Entscheidungs-Spielräume
- Mitsprache
- Entwicklungsmöglichkeiten...
= individuelles Nutzenbündel
- Weiterbildung / Schulungen
- gesunde Führung
- Benefits (Handy, Laptop, KFZ)
- BEM, 1. Hilfe-Kurs, Rückenschule
Gesundheitsmaßnahmen (Zuschüsse)
- Leitbild
- Qualitätszirkel
- Ergonomie / Arbeitssicherheit
- Angemessene/tarifliche Bezahlung
- gute Vereinbarkeit Beruf-privat
- flexible Arbeitszeiten
- transparente Kommunikation
- Arbeitsplatzsicherheit

Sehen wir es mal aus Bewerbersicht



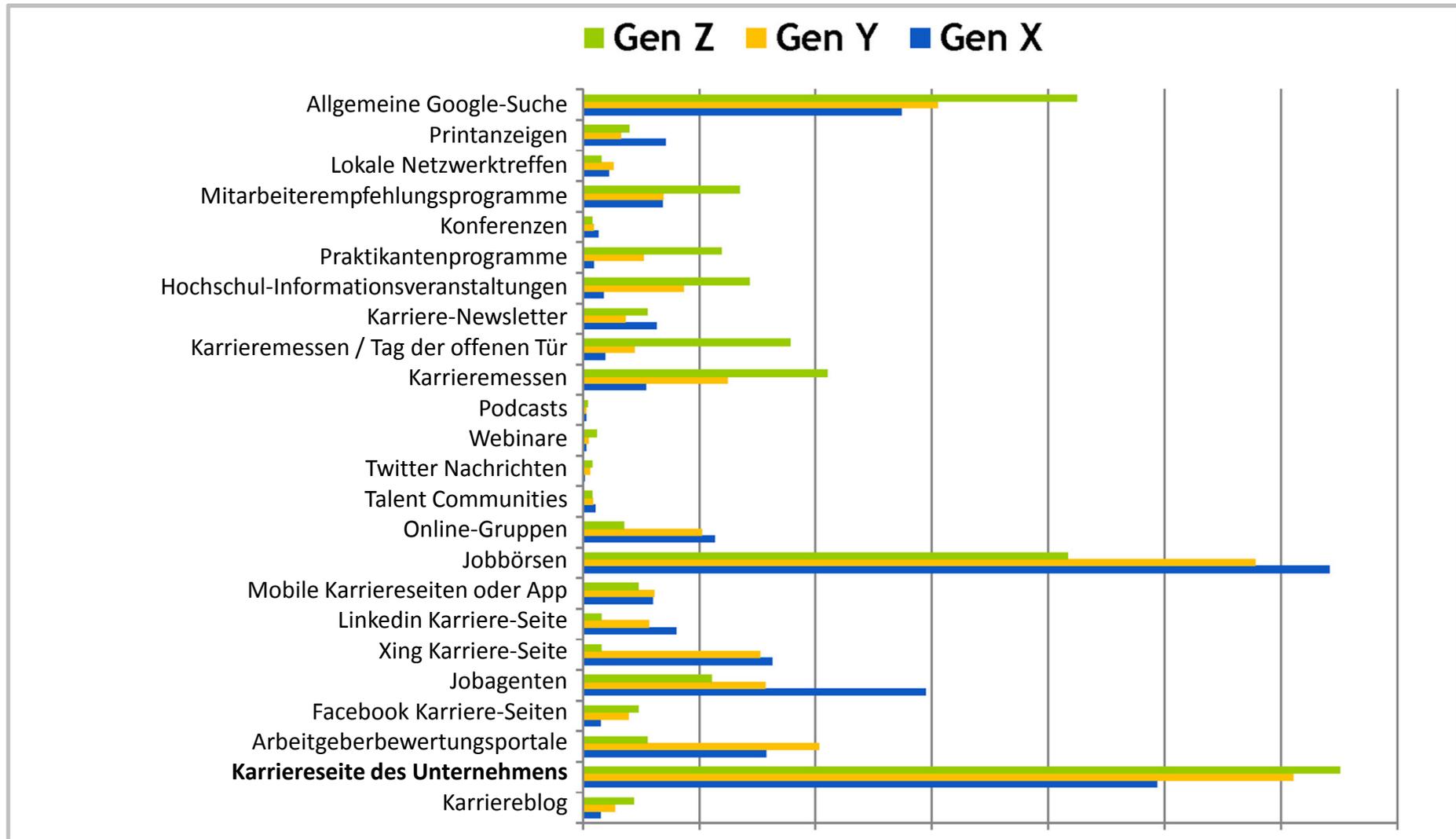
Die Hälfte der Bewerber kennen die Unternehmen nicht, bevor sie sich bei ihnen bewerben.



Quelle: Wolfgang Brickwedde 2017, Zahlen: Candidate Experience Awards DACH 2015 (Insgesamt 5400 teilnehmende Bewerber)



Die wertvollsten Quellen bei der Jobsuche



Quelle: Wolfgang Brickwedde 2017, Zahlen: Candidate Experience Awards DACH 2015 (Insgesamt 5400 teilnehmende Bewerber)



Werden Ihre Stellenangebote gefunden?



Selbstcheck:

Geben Sie Ihren Firmennamen und „Karriere / Jobs“ in der Suchmaschine ein.

Welchem Ergebnis gleicht Ihr Eintrag?



MEYER-JUMBO Logistics GmbH & Co. KG | Ausbildung

www.meyer-jumbo.de/ausbildung/ ▼

Auf die Ausbildung wird bei MEYER-JUMBO Logistics sehr viel wert gelegt. Mit dieser Philosophie erhalten und steigern wir unsere starke Servicequalität.



Ausbildung - Bäcker Schmidt | Heideck, Roth, Schwabach, Hilpoltstein

www.schmidtgenuss.de/aktuelles/ausbildung-baekerei-schmidt.html ▼

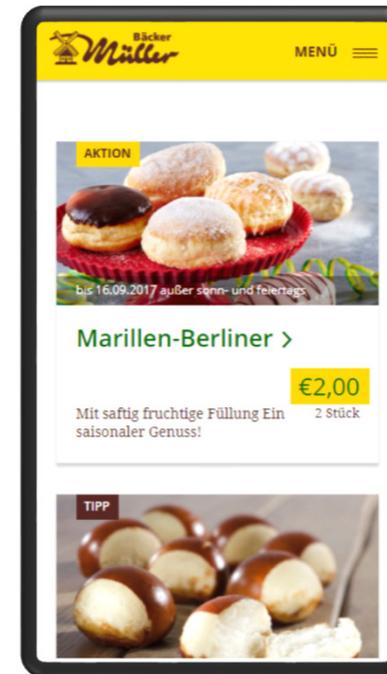
Egal ob Sahnescnitten, verschiedenste Kuchen, Schwarzwälder-Kirsch-Sahnetorte... - bei uns gibt es den Schmidt-Genuss auf höchstem Niveau! Feinste ...



Auf allen Geräten lesbar?

Seiten, die nicht optimiert sind für mobile Endgeräte:

- werden häufig sofort wieder geschlossen
- Anbieter gilt als unmodern
- PDF sind nicht lesbar/downloadbar



Angebotsorientierte Personalsuche

Klassisch:

Innensicht, Eigenlob

Anforderungen

Aufgaben/Tätigkeiten

- Stichworte

„Wir bieten das Übliche“

Bewerbung an

personal@einerlei.gmbh

Firmenlogo, keine oder Stockfotos

Angebotsorientiert:

Ansprache, Motivation, Neugier wecken

Aussagen zu:

- Aufgaben und Tätigkeiten, (Videos)
- Aussagen zum Standort
- Entwicklungschancen
- Vergütung
- Zusätzliche „Begeisterungsmerkmale“
- Unternehmen als Arbeitgeber
- **Testimonials von Mitarbeitern**

Voraussetzungen: tätigkeitsbezogen

- **Suchradius auszuweiten** -

Aussagen zum Bewerbungsverfahren

Namentlicher Kontakt

Firmenlogo, authentische Bilder

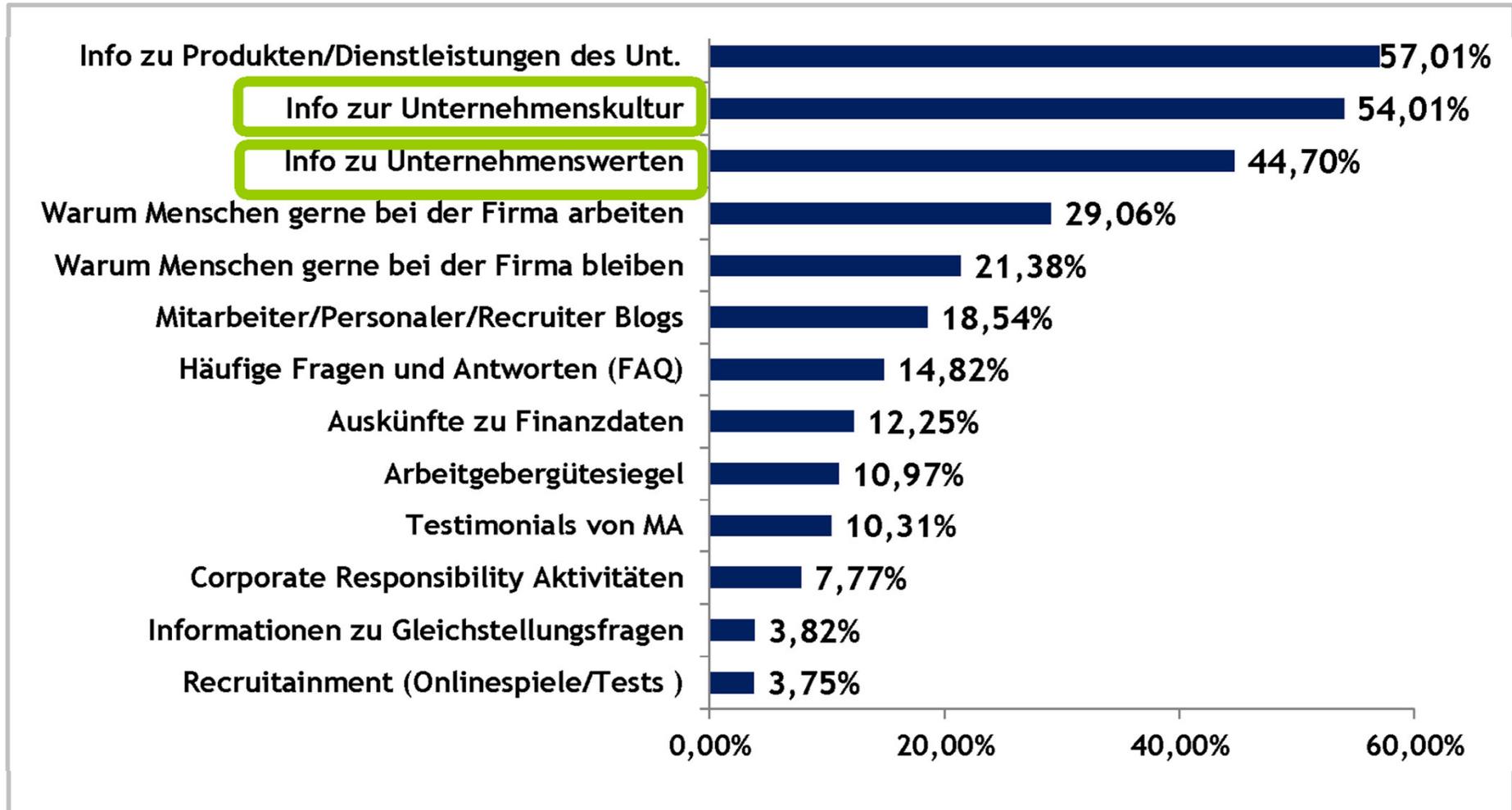


Ihre Stellenanzeigen auf der Website

- **Machen Sie es Jobsuchenden so einfach wie möglich.**
Stellenanzeigen müssen von der Startseite direkt zu finden sein.
- **Differenzieren Sie zwischen Azubis und Berufserfahrenen.**
Das Informationsbedürfnis ist verschieden.
Bei mehreren Stellen pro Jahr: getrennte Menüs je Jobniveau
- **Achten Sie auf Aktualität.**
Keine „erledigten“ Stellenausschreibungen
Klare Ansage, zu wann eingestellt wird
- **Keine Vakanzen**
Informieren Sie darüber und bitten um
Initiativbewerbungen.



Wertvolle Personalmarketing-Inhalte



Quelle: Wolfgang Brickwedde 2017, Zahlen: Candidate Experience Awards DACH 2015 (Insgesamt 5400 teilnehmende Bewerber)



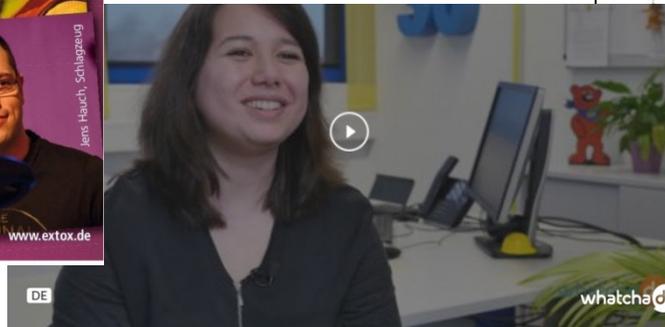
Content is King

Content ...

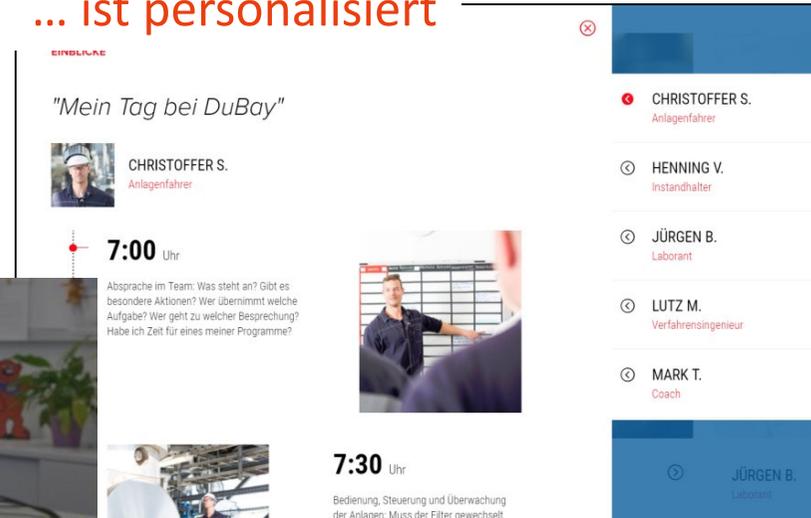
... erzählt eine Geschichte



www.extox.de



... ist personalisiert



<http://dubay-polymer.com/karriere-kollegen/>

... ist authentisch

TICKEN SIE WIE UNSERE MITARBEITER?

» JETZT MATCHING STARTEN

UNSERE MITARBEITER-STORIES AUS DEM VERTRIEB

Niyazi Toktayli Verkaufsleiter	Catherine Gembicki Bezirksleiterin	Fadila Bekiroska Teamleiterin Filiale Dortmund
Marissa Haussels Ausbildung zur Handelsfachwirtin	Stefan Nimpong Ausbildung zum Fachwirt für Vertrieb im E	

www.watchado.com

... ist implizit



Testen Sie Ihre Karriereseite



www.karriereseiten-check.de



The Candidate Journey – Fakten & Fragen

62 % der unter 30-Jährigen Jobsuchenden wollen One-Klick-Bewerbung.

Akzeptieren Sie das?

17 % der unter 30-jährigen würden verzichten, ehe sie ein E-Recruiting-Formular ausfüllen.

Was bieten Sie an? Alternativen?

1/3 der Ausbildungsbewerber erhält überhaupt keine Antwort.

Wie sieht Ihre Eingangsbestätigung aus?

Wie sagen Sie ab: AGG-gerecht oder hilfreich?

Maximal 6 Wochen dürfen Bewerbungsverfahren dauern.

Wie lange dauern Ihre Prozesse?

Quelle: meta HR & stellenanzeigen.de. 2016: [Candidate Journey Studie 2017](#)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Fragen?

Ulrike Heitzer-Priem
Stellvertretende Fachbereichsleiterin
Fachbereich Unternehmensentwicklung und
Fachkräftesicherung
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

heitzer@rkw.de
Tel 06196 495-2810

www.rkw-kompetenzzentrum.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

