



Worum geht's?

Fachkraft gesucht?

Neue Tipps für Ihr Recruiting

Kontakt

iw 26.10.2021
Sibylle Stippler

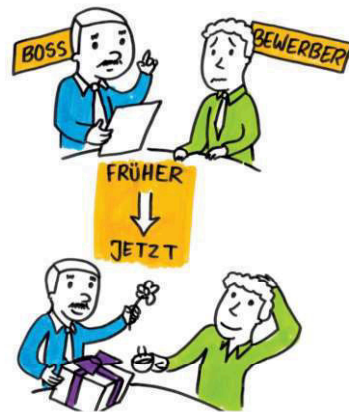
Competentia^{HRV}
Zentrum für Kompetenz, Qualifikation & Weiterbildung

In Zusammenarbeit mit der
Wirtschaftsförderung
der Stadt Xanten

XANTEN
am Niederrhein

Rekrutierung im Wandel

Veränderte Anforderungen
an Arbeitgeber:innen



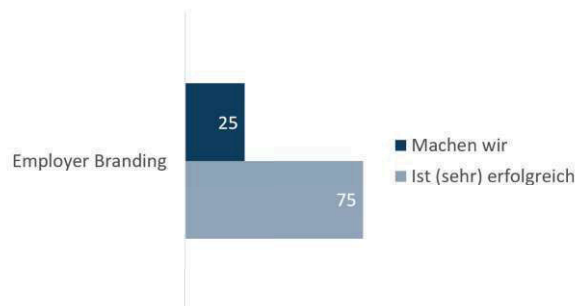
Zeichnung: Marie Jacobi

Strategie

digital &
"social"



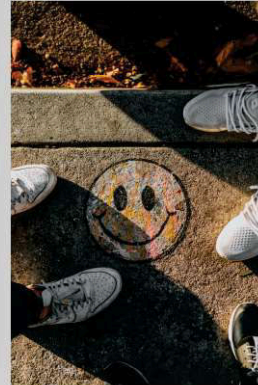
Strategie löst Fachkräfteengpässe



In Prozent der befragten Unternehmen, Quelle: KOFA-Studie 01/2019

Erfolgsfaktoren im Recruiting

- Dialog auf Augenhöhe
 - Inhalte werden wichtiger
- Von der Zielgruppe her denken
 - "gut" = bedarfsorientiert
- Sichtbar werden
 - Suchmaschinenoptimierung





Worum geht's?

Fachkraft gesucht?

Neue Tipps für Ihr Recruiting

Kontakt

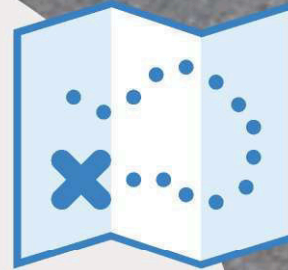
iW 26.10.2021
Sibylle Stippler

Competentia^{HRV}
AN DER UNIVERSITÄT FÜR APPLIED SCIENCES
WIEN VIENNA

in Zusammenarbeit mit der
Wirtschaftsförderung
der Stadt Xanten

XANTEN
WIRTSCHAFTS
FÖRDERUNG

Wo stehen Sie?



„ Wir suchen Azubis. Ich glaube, wir sollten mal was mit **Social Media** machen.

„ Auf unsere **Stellenanzeigen** melden sich keine passenden Bewerber:innen.

„ Wir haben eine **Karriereseite**. Da tut sich aber nicht viel.

Ihre
Erfahrungen



Sie sind gefragt!



oder:
www.menti.com / Code 3246 7973



Worum geht's?

Fachkraft gesucht?

Neue Tipps für Ihr Recruiting

Kontakt

iW 26.10.2021
Sibylle Stippler

Competentia^{HRV}
Zentrum für Beschäftigung, Weiterbildung & Beratung

in Zusammenarbeit mit der
Wirtschaftsförderung
der Stadt Kärnten

XANTEN
KARANTEN



Start: Voraussetzungen schaffen

Wir

Ihr



Wir als Arbeitgeber:in



Anziehungskraft: Finden und erzählen Sie Geschichten!

Was macht Sie als Arbeitgeber:in einzigartig?

- Herkunft: Woher kommen wir?
- Vision: Wohin wollen wir, was treibt uns an?
- Kompetenzen: Was können wir besonders gut?
- Werte: Wofür stehen wir?
- Pendelrhythmus: Wie erwidert man uns, wie treten wir auf?

A photograph of a hand holding a pen over an open book with text on the pages.

Anziehungskraft

Kennen Sie Ihre Argumente?

- Was bieten/versprechen unsere Wettbewerber?
- Wie heben wir uns als Arbeitgeber ab?



- Wie ticken wir?
- Warum sollte sich eine Bewerberin für uns entscheiden?

Anziehungskraft: Finden und erzählen Sie Geschichten!

Das macht Sie als Arbeitgeber:in einzigartig

- Herkunft: Woher kommen wir?
- Vision: Wohin wollen wir, was treibt uns an?
- Kompetenzen: Was können wir besonders gut?
- Werte: Wofür stehen wir?
- Persönlichkeit: Wie erlebt man uns, wie treten wir auf?

Im Gespräch mit den
Beschäftigten



Bild: Arif Riyanto bei [Unsplash](#)

Zielgruppe kennenlernen

- Wen wollen wir erreichen?
- Was interessiert unser Zielgruppe?
- Was bewegt sie?
- Welche Kanäle nutzt sie?

"Neue"
Zielgruppen

Anziehungskraft: Was sind Wünsche der Bewerber:innen?
Systematisches Feedback

- Mitarbeitendengespräche (Leitaden)
- Mitarbeitendenbefragungen
- 100-Tage-Feedback
- Austrittsgespräche



Anziehungskraft: Was sind Wünsche der Bewerber:innen?

Systematisches Feedback

- Mitarbeitendengespräche (Leitfaden)
- Mitarbeitendenbefragungen
- 100-Tage-Feedback
- Austrittsgespräche

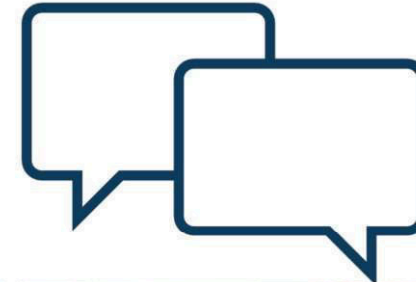


Bild: Tim Gouw auf Unsplash

Wen rekrutieren?

Auch in Zeiten drohender Fachkräfteengpässe gibt es Menschen, die auf der Suche nach einer Stelle sind. Ein Beispiel hierfür sind zum Beispiel Eltern, die nach einer längeren Familienphase wieder im Job durchstarten möchten. Oder aber Studienabbrecherinnen und -abbrecher, die sich nach ihrer Erfahrung an der Universität nun anders orientieren möchten. Wir geben Tipps, welche Potenzialgruppen sie bei der Rekrutierung bewusst ansprechen können.



Ältere

Personalplanung strategisch angehen: Nutzen Sie die Berufserfahrung der Generation 50plus und rekrutieren Sie gezielt Ältere. Ältere Fachkräfte sind leistungsfähig und gut ausgebildet. » mehr



Ausbildungsmarketing

Als Ausbildungsbetrieb sichtbar werden und so Auszubildende finden. Erfahren Sie hier, wie Sie dafür (Online-)Praktika, Schulk Kooperationen, Social-Media-Auftritt und vieles mehr nutzen können. » mehr



Arbeitslose

Die Rekrutierung von qualifizierten Arbeitslosen mit abgeschlossener Ausbildung birgt Chancen bei der Suche nach geeigneten Fachkräften für Ihr Unternehmen. » mehr



Flüchtlinge

Geflüchtete sind eine interessante Zielgruppe für Unternehmen bei der Suche nach Fachkräften, da sie häufig schon eine Ausbildung oder Berufserfahrung besitzen. » mehr



Frauen

Rekrutierung von Frauen: KMU erhalten hier Informationen, wie sie weibliche Fachkräfte gezielt ansprechen und Tipps für die Erstellung von Stellenausschreibungen. » mehr



Internationale Fachkräfte

Internationale Fachkräfte sind gut qualifiziert und bringen neue Blickwinkel mit in Ihr Unternehmen. Mit diesen Tipps locken Sie Mitarbeiter aus dem Ausland an. » mehr



Studierende

Praktika oder Stellen als Werkstudenten dienen als guter Einstieg, um Studenten im Unternehmen einzuarbeiten. Auch Studienabbrecher können interessant sein. » mehr



Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher

Potenziale nutzen: Bei der Suche nach geeigneten Fachkräften gezielt Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher zu rekrutieren bringt viele Vorteile. » mehr

<https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/wen-rekrutieren>



Ältere

Personalplanung strategisch angehen: Nutzen Sie die Berufserfahrung der Generation 50plus und rekrutieren Sie gezielt Ältere. Ältere Fachkräfte sind leistungsfähig und gut ausgebildet.

» [mehr](#)



Frauen

Rekrutierung von Frauen: KMU erhalten hier Informationen, wie sie weibliche Fachkräfte gezielt ansprechen und Tipps für die Erstellung von Stellenanzeigen.

» mehr



Internationale Fachkräfte

Internationale Fachkräfte sind gut qualifiziert und bringen neue Blickwinkel mit in Ihr Unternehmen. Mit diesen Tipps locken Sie Mitarbeiter aus dem Ausland an.

» **mehr**

Sichtbarkeit: Nie ohne Karriereseite



- Hier geht es um Sie als Arbeitgeber:in
- Responsive Design
- Fotos Ihrer Mitarbeitenden und Arbeitsräume
- Offene Stellen
- Bewerbungsmöglichkeit
- Ansprechperson
- *Fisch, nicht Angler*



Worum geht's?

Fachkraft gesucht?

Neue Tipps für Ihr Recruiting

Kontakt

iW 26.10.2021
Sibylle Stippler

Competentia^{NRW}
Zentrum für Kompetenz in IT & Management

in Zusammenarbeit mit der
Wirtschaftsförderung
der Stadt Xanten

XANTEN
am Rijn

Recruiting- Kanäle wählen



Daran erkennen Sie eine gute Stellenanzeige:

- suchmaschinenoptimiert
- mit relevantem Arbeitgeber-Werbeblock
- konkrete Aufgabenbeschreibung
- "Muss" bei Stellenantritt und "Kann" klar benannt
- aktiv formuliert
- ohne Floskeln
- mit Foto/s von echten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Ansprechperson benannt



Daran erkennen Sie eine gute Stellenanzeige:

- suchmaschinenoptimiert
- mit relevantem Arbeitgeber-Werbeblock
- konkrete Aufgabenbeschreibung
- "Muss" bei Stellenantritt und "Kann" klar benannt
- aktiv formuliert
- ohne Floskeln
- mit Foto/s von echten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Ansprechperson benannt

Wir suchen
Sie als neuen
Mitarbeiter!

JANSSEN+KRUSE TRAUCO
Bauen · Wohnen · Garten

Janssen + Kruse Borkum ist eine Zweigniederlassung der Janssen + Kruse GmbH & Co. KG, ein bedeutendes Baustoffhandels- und Baumarktunternehmen in der Stadt Emden.
Als mittelständisches Unternehmen gehören wir zur TRAUCO Gruppe mit Sitz in Großefehn (Ostfriesland) und 26 weiteren Baustoff- und Baumarktstandorten.

Zur Unterstützung unseres Teams, in der Filiale auf Borkum, suchen wir zu sofort einen:

Verkäufer (m/w/d)
In Voll- u. Teilzeit für den Baumarkt/ Baustoffhandel

Unsere Anforderungen

- Teamfähigkeit
- freundliches Auftreten
- verkaufsorientiertes Denken und Handeln
- Umsetzen von verkaufsfördernden Maßnahmen
- Warenkenntnisse von Vorteil

Unser Angebot

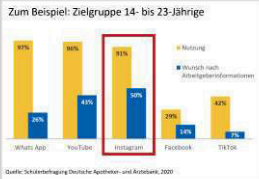
- Ein sicherer Arbeitsplatz in einem erfolgs- und wachstumsorientierten Familienunternehmen
- sehr gutes Betriebsklima
- flache Strukturen und kurze Entscheidungswege

Wir haben Ihr Interesse geweckt? Dann senden Sie bitte Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen an:

Janssen + Kruse GmbH & Co. KG
Personalabteilung
Petkumer Str. 209
26725 Emden

Oder per Mail an:
bewerbung@janssenundkruse.de

LinkedIn, Facebook, Instagram



Sichtbarkeit: Social Media Entscheidungshilfen

Selbsttest: Welcher Social-Media-Kanal ist für mein Ausbildungsmarketing geeignet?

Infotext: Wichtige Grundlagen für Ihren Social-Media-Auftritt

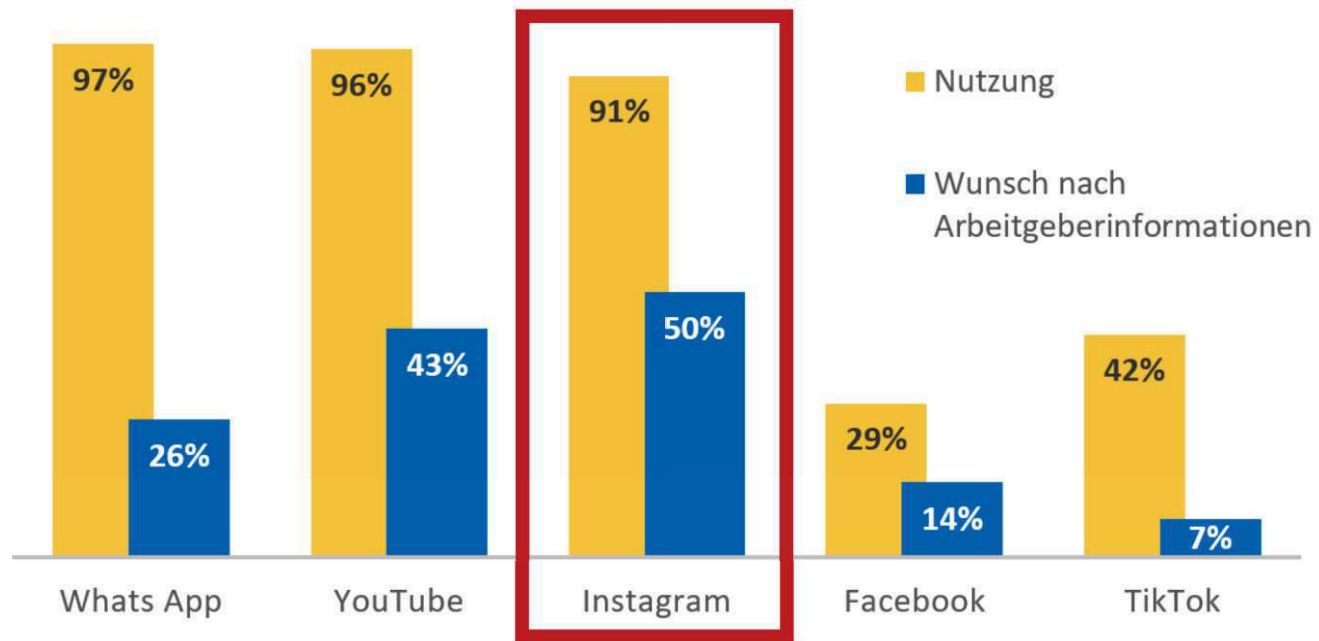
LINKEDIN
 Bietet die Möglichkeit zu Businesskontakten im Netzwerk.
 Ideal für Bewerberinnen und Bewerberinnen, die sich für Ausbildungsstellen (z.B. Marketing, IT, Vertrieb) interessieren.
 Kann genutzt werden, um sich über die Karriereentwicklung zu informieren.
 Kann genutzt werden, um sich über die Karriereentwicklung zu informieren.
 Kann genutzt werden, um sich über die Karriereentwicklung zu informieren.

FACEBOOK
 Bietet die Möglichkeit zu Businesskontakten im Netzwerk.
 Ideal für Bewerberinnen und Bewerberinnen, die sich für Ausbildungsstellen (z.B. Marketing, IT, Vertrieb) interessieren.
 Kann genutzt werden, um sich über die Karriereentwicklung zu informieren.
 Kann genutzt werden, um sich über die Karriereentwicklung zu informieren.
 Kann genutzt werden, um sich über die Karriereentwicklung zu informieren.

INSTAGRAM
 Bietet die Möglichkeit zu Businesskontakten im Netzwerk.
 Ideal für Bewerberinnen und Bewerberinnen, die sich für Ausbildungsstellen (z.B. Marketing, IT, Vertrieb) interessieren.
 Kann genutzt werden, um sich über die Karriereentwicklung zu informieren.
 Kann genutzt werden, um sich über die Karriereentwicklung zu informieren.
 Kann genutzt werden, um sich über die Karriereentwicklung zu informieren.

Social Sharing Buttons
 Ein Netzwerk von Social-Media-Kanälen.
 Kann genutzt werden, um sich über die Karriereentwicklung zu informieren.
 Kann genutzt werden, um sich über die Karriereentwicklung zu informieren.
 Kann genutzt werden, um sich über die Karriereentwicklung zu informieren.

Zum Beispiel: Zielgruppe 14- bis 23-Jährige



Quelle: Schülerbefragung Deutsche Apotheker- und Ärztekbank, 2020



LINKEDIN_

Anzahl Nutzer:innen in Deutschland:

16 Millionen

(Fokus-)Zielgruppe:

Berufseinsteiger:innen mit Hochschulabschluss,
Berufserfahrene (insb. Marketing, IT, Vertrieb)

Content:

B2B-Kommunikation, Positionierung als Experte,
Vernetzen, Texte, Artikel, Links, Veranstaltungen,
Gruppendiskussionen, Stellenausschreibungen,
(Active Sourcing)

Do's:

Positionieren durch Fachartikel oder -beiträge, aktiv
mitdiskutieren, (Inhalte teilen)

Don'ts:

Kommentare unbeantwortet lassen, offensive
Werbung, unpersönliches Active Sourcing



FACEBOOK_

Anzahl Nutzer:innen in Deutschland:

32 Millionen

(Fokus-)Zielgruppe:

Berufserfahrene, Eltern

Content:

Texte + Links, (Bewegt-)Bild, Live-Video, Veranstaltungen, Gruppen, (Stories)

Dos:

Texte mit Bildmaterial ergänzen, Videos mit Untertitel, neue Features ausprobieren, Facebook-Gruppen, Werbeanzeigen

Don'ts:

Keine Reaktion auf Kommentare, unregelmäßig Posten



INSTAGRAM_

Anzahl Nutzer:innen in Deutschland:

21 Millionen

(Fokus-)Zielgruppe:

Schüler:innen, Auszubildende,
Berufseinsteiger:innen, Young Professionals

Content:

(Bewegt-)Bild, Stories, Live-Video, Reels, Guides,
Kooperationen

Dos:

Authentisches Bildmaterial, Stories mit Musik und
Untertiteln ergänzen, neue Features ausprobieren,
Hashtags, Netzwerken

Don'ts:

Bilder kopieren, nicht mit anderen Kanälen
netzwerken, unregelmäßig posten

Sichtbarkeit: Social Media

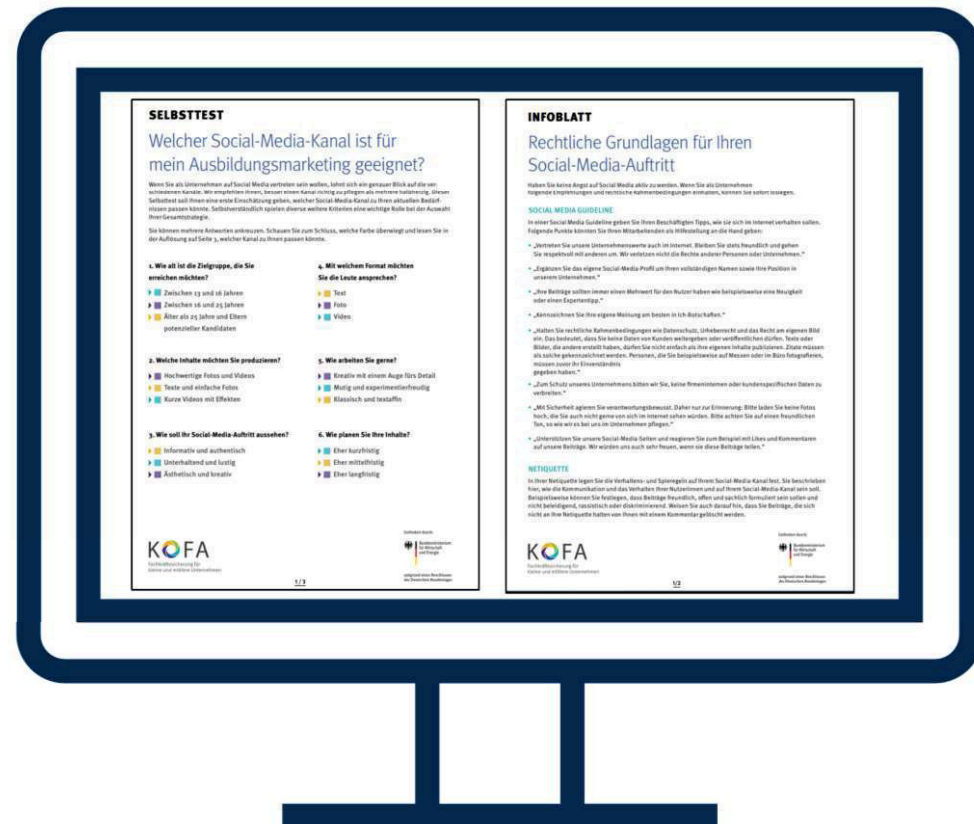
Entscheidungshilfen

Selbsttest:

Welcher Social-Media-Kanal ist für mein Ausbildungsmarketing geeignet?

Infoblatt:

Rechtliche Grundlagen für Ihren Social-Media-Auftritt



Social Sharing Buttons

Die Netzwerke der Beschäftigten nutzen

STELLENANGEBOTE



Referent (m/w/d) Öffentlichkeitsarbeit
Berufliche Bildung

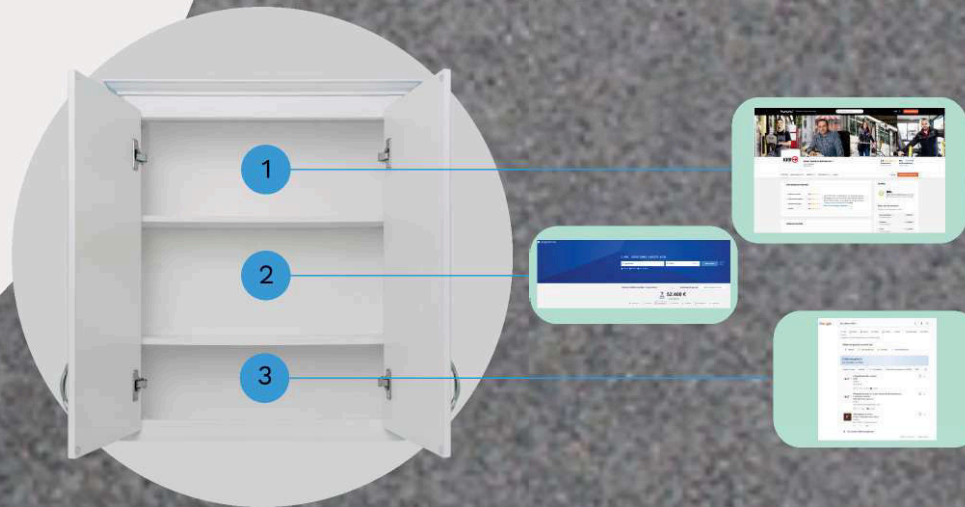


Diesen Job teilen





Drei Trends im Recruiting





Kölner Verkehrs-Betriebe AG
als Arbeitgeber
Köln, DE

4,0 **kununu Score**
176 Bewertungen

76% **Weiterempfehlung**
Letzte 2 Jahre

Übersicht **Bewertungen (176)** Gehälter (37) Firmenkultur (12) Fragen

FOLGEN

ARBEITGEBER BEWERTEN

Mitarbeiterzufriedenheit

- ▼ Karriere & Gehalt **3,6**
- ▼ Unternehmenskultur **3,7**
- ▼ Arbeitsumgebung **4,0**
- ▼ Vielfalt **4,1**

Seit 2008 haben 176 Mitarbeiter und Bewerber diesen Arbeitgeber mit durchschnittlich 4,0 Punkten bewertet. Dieser Wert ist höher als der Durchschnitt der Branche: [Transport/Verkehr/Logistik \(3,2 Punkte\)](#).
[Alle 176 Bewertungen entdecken](#)

Unternehmensinfo

Gehälter



65%
bewerten ihr Gehalt als gut oder sehr gut (basierend auf 93 Bewertungen)

Wieviel kann ich verdienen?

Mittelwert Bruttojahresgehalt Vollzeit

Berufskraftfahrer 16 Gehaltsangaben	€ 34.100
Elektriker 4 Gehaltsangaben	€ 43.400
Fahrer 3 Gehaltsangaben	€ 32.400

EURE JOBS SIND UNSER JOB.

[Jobs finden](#) Erweiterte Suche

Vollzeit Teilzeit Home Office

Durchschnittliche Gehälter in Deutschland

Verdienen Sie genug?

[Gehaltsplaner starten](#)



52.400 €



APOTHEKER/IN

Techniker/in

Controller/in

Apotheker/in

Koch/Köchin

Architekt/in

UX Designer/in

Ingenieur/in

Ungefähr 287.000 Ergebnisse (0,67 Sekunden)

Stellenangebote suchen bei

- Indeed
- Meinestadt.de
- Kimeta
- Karrieretipps.de

Stellenangebote

In der Nähe von Willich

- Letzte 3 Tage
- Vollzeit
- Homeoffice
- Felten Personalservice GmbH
- DRK

-  **Pflegefachkräfte (m/w/d)**
DRK
Willich
über XING
Vor über 1 Monat Vollzeit
-  **Pflegefachkräfte für unser neues Seniorenzentrum Lindenhof (m/w/d...**
DRK Nordrhein gGmbH
Willich
über DRK Deine Berufung - Job
vor 18 Tagen Vollzeit
-  **Altenpfleger (m/w/d)**
Felten Personalservice GmbH
Willich
über Felten Personalservice
vor 6 Tagen Vollzeit

→ 68 weitere Stellenangebote

Weitere Informationen Feedback geben



Worum geht's?

Fachkraft gesucht?

Neue Tipps für Ihr Recruiting

Kontakt

iW 26.10.2021
Sibylle Stippler

Competentia^{HRV}
Zentrum für Beschäftigung, Qualifizierung & Weiterbildung

in Zusammenarbeit mit der
Wirtschaftsförderung
der Stadt Kärnten

XANTEN
KARANTEN

Transfer / Ihre To-dos

Erzählen Sie persönlich und mit Enthusiasmus
über Ihre Arbeit, Themen, Teams, Räume,
Werkstücke, Pausen, Events, Besonderheiten...



Ihre nächsten Schritte

Stärken bewusst machen

- > Starten Sie eine Kurzumfrage:
 - Benefits von 1-5 bewerten
 - Wünsche abholen
 - "Drei Adjektive, die uns beschreiben"

Sichtbarkeit erhöhen

- > Googeln Sie Ihr Unternehmen

Zielgruppenorientierung

- > Sehen Sie Ihre Stellenanzeigen aus Bewerber:innensicht an





Personalarbeit mit Weitblick

Was Unternehmen tun können, um einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken

Herzlich willkommen beim Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Auch während der Corona-Pandemie bleibt Fachkräftesicherung ein wichtiges Thema. Wir haben Schritt-für-Schritt-Informationen für Sie, wie Sie Ihr Unternehmen fit für die Zukunft machen.

[Mehr erfahren](#)

Die Pandemie meistern

Das Corona-Virus stellt Unternehmen vor besondere Herausforderungen. Erfahren Sie hier, wie Sie gemeinsam mit Ihrem Personal gut durch die Krise kommen.

[Weitere Informationen](#)

Fachkräfte rekrutieren

Welche Fachkräfte brauchen Sie, um Ihre Unternehmensziele zukünftig zu erreichen? Gerade jetzt haben Sie die Chance, Stellen zu besetzen, für die lange kein Personal zu finden war.

[Weitere Informationen](#)

Engpässe analysieren

Wie sieht die Fachkräftesituation in Ihrer Branche und in Ihrer Region aus? Welche Stellen sind auch nach der Krise schwer zu besetzen? Aktuelle Zahlen und Analysen finden Sie hier.

[Weitere Informationen](#)



Die Pandemie meistern

Das Corona-Virus stellt Unternehmen vor besondere Herausforderungen. Erfahren Sie hier, wie Sie gemeinsam mit Ihrem Personal gut durch die Krise kommen.

[Weitere Informationen](#)

Rekrutierung

Sofort-Tipps zur schnellen Umsetzung

Stellenanzeigen
optimieren



Neue Zielgruppen
ansprechen



Angebote des
Arbeitgeber-Service



Stellenbörsen
auswählen



Eigene
Mitarbeitende
einbeziehen



Karriereseite
ausbauen



Personal-
vermittlung
und Zeitarbeit



Rekrutierung
Überblick





Die Pandemie meistern

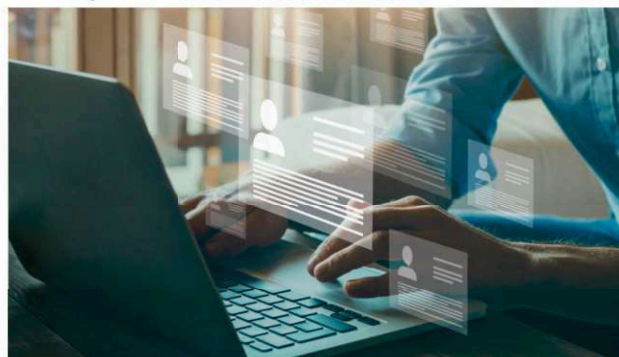
Das Corona-Virus stellt Unternehmen vor besondere Herausforderungen. Erfahren Sie hier, wie Sie gemeinsam mit Ihrem Personal gut durch die Krise kommen.

[Weitere Informationen](#)

Rekrutierung

Optimieren Sie Ihre Stellenanzeige

Machen Sie potenzielle neue Mitarbeiter auf sich aufmerksam



- Mit einer guten Stellenanzeige schaffen Sie es, Interessierte zu Bewerbenden zu machen.
- Dafür muss sich Ihre Anzeige aber aus der einheitlichen Masse abheben, gut gestaltet sein und glaubhaft vermitteln, dass ein Job bei Ihnen eine wirklich gute Entscheidung ist.
- Wie schaffen Sie das? Indem Sie die Chance nutzen, sich mit der Anzeige als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Denn Sie bewerben sich um die Fachkraft und das soll Ihre Stellenanzeige auch widerspiegeln. Seien Sie dabei kreativ, mutig und beherzigen Sie folgende Tipps.

[Download Checkliste Stellenanzeige \(PDF\)](#)

Mitarbeiter finden

[Wen rekrutieren](#)

Rekrutierung

[Stellenanzeigen](#)

[Arbeitgeber-Service](#)

[Stellenbörsen](#)

[Mitarbeiterempfehlung](#)

[Personalvermittlung und Zeitarbeit](#)

[Rekrutierung-Überblick](#)

[Onboarding](#)

[Spezial: Handwerk](#)

[Praxisbeispiele](#)

[Interviews](#)

[Mitarbeiter binden](#)

[Ausbildung](#)

[Mitarbeiter weiterbilden](#)

Besetzungsweg Nr. 1





Worum geht's?

Fachkraft gesucht?

Neue Tipps für Ihr Recruiting


Kontakt

iW 26.10.2021
Sibylle Stippler

Competentia^{HRV}
AN DER UNIVERSITÄT FÜR APPLIED SCIENCES
WIEN VIENNA

in Zusammenarbeit mit der
Wirtschaftsförderung
der Stadt Xanten

XANTEN
WIRTSCHAFTSPARTNER



Ich freue mich
über Ihre Fragen!



Vernetzen wir uns:

Sibylle Stippler
stippler@iwkoeln.de
0221 4981-865
<https://www.linkedin.com/in/sibylle-stippler-iw-kofa/>



Podcast "KOFA auf dem Sofa"
<https://open.spotify.com/show/7f1Ocwfyfymot4cfmOCL3mv5>