



1

Vielen Dank für Ihr Interesse ...



Axel Haitzer, Mitglied der Geschäftsleitung der aicovo gmbh
und Inhaber von QUERGEiST

Grüß Gott und HERZlich willkommen!

*Mein Name ist Axel Haitzer und es freut
mich sehr, dass Sie sich für meine
Vortragsfolien interessieren.*

*Sprechen Sie mich bitte gleich an, wenn
Sie Fragen haben.*

*Meine Kontaktdaten finden Sie auf der
letzten Seite dieses Handouts.*

Ihr

2

Hinweise zu diesem Dokument

Dieses Dokument, insbesondere die verwendeten Texte, Bilder, Cartoons, Layouts, Konzepte, Verfahren, etc. sind urheberrechtlich geschützt und nur zum persönlichen Gebrauch bestimmt. Jede Verwendung – auch eine auszugsweise Verwendung – ist nur mit schriftlicher Genehmigung bzw. Lizenzierung durch die aicovo gmbh oder die Agentur QUERGEiST gestattet.

Gerne beantworten wir Ihre individuellen Fragen.
Sprechen Sie uns bitte an.

© 2019 aicovo gmbh – www.JOBquick.com + www.aicovo.com | QUERGEiST – www.QUERGEiST.de

3

Wie steht es um die Arbeitgebermarken?

- Nur **14 %** aller Mitarbeiter würden ihren Arbeitgeber uneingeschränkt empfehlen ...
- Die Arbeitgeber hingegen glauben, das würden sagenhafte **94 %** tun. **Wie kann das sein?**



Quelle: Studie Employer Branding, StepStone

4



5



© Mercedes-Benz - Daimler AG

0,04 Sekunden: Öffnen eines Airbags

6

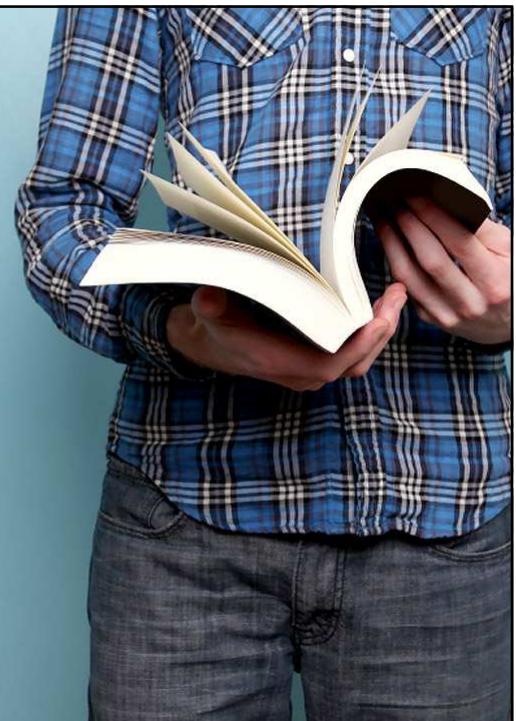
18 Sekunden:
bis das Nikotin das
Gehirn erreicht

7

7 Minuten:
warten an einer
deutschen
Supermarktkasse

8

22 Stunden:
das Neue Testament
laut vorlesen



9

4,3 Tage:
mit der Apollo 11
zum Mond fliegen

16. Juli 1969 um 13:32:00 Uhr
20. Juli 1969 um 20:17:58 Uhr



10



11



12



Maximal 6 Wochen dürfen erfolgreiche
Bewerbungsverfahren für eine sehr
positive Candidate Experience dauern.

Quelle: CANDIDATE JOURNEY STUDIE 2017 – meta HR & stellenanzeigen.de

13



14



15

Machen Sie's persönlich ...

Ihr Ansprechpartner für allgemeine Fragen  Klaus Riedel Personalreferent Telefon 089 / 21 86 - 2150 klaus.riedel@clever-ag.de Profil bei XING Profil bei LinkedIn	Ihre Ansprechpartnerin für fachliche Fragen  Susanne Hauser Teamleitung Telefon 089 / 21 86 - 3300 susanne.hauser@clever-ag.de Profil bei XING Profil bei LinkedIn
---	--

Nennen Sie die Ansprechpartner mit

- + Vor- und Nachnamen
- + Telefon-Durchwahl
- + persönliche E-Mail-Adresse
- + freundliches Bild
- + LinkedIn und/oder XING-Profil

16

Erreichbarkeit sichergestellt ?

Rufton, der

Wortart:  Substantiv, maskulin

Gebrauch: Telefonie

Häufigkeit:  ■■■■■

BEDEUTUNGSÜBERSICHT

1. Freizeichen

2. Klingelton

Besetztzeichen, das

Wortart:  Substantiv, Neutr. m

Häufigkeit:  ■■■■■

BEDEUTUNGSÜBERSICHT

ständig sich wiederholendes Lautsignal im Telefon, das anzeigen, dass die gewählte Telefonnummer besetzt ist

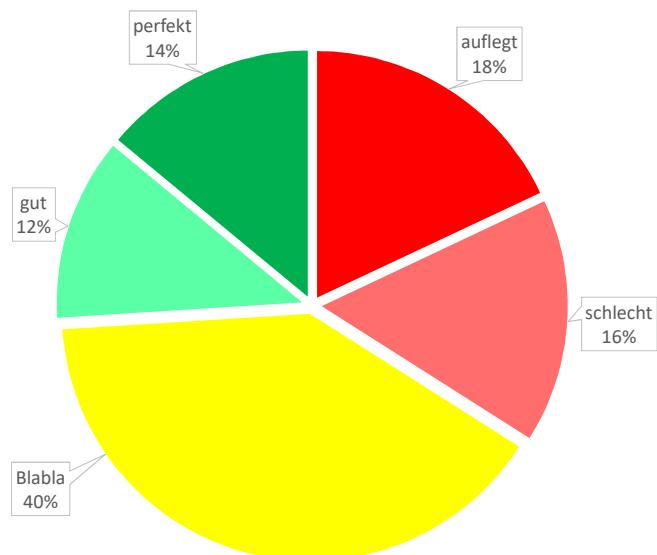


17

„Was zeichnet Ihr Unternehmen als Arbeitgeber aus?“

Telefonanruf aufgrund einer Stellenanzeige im Segment „IT + Maschinenbau“ Level Bachelor, Master

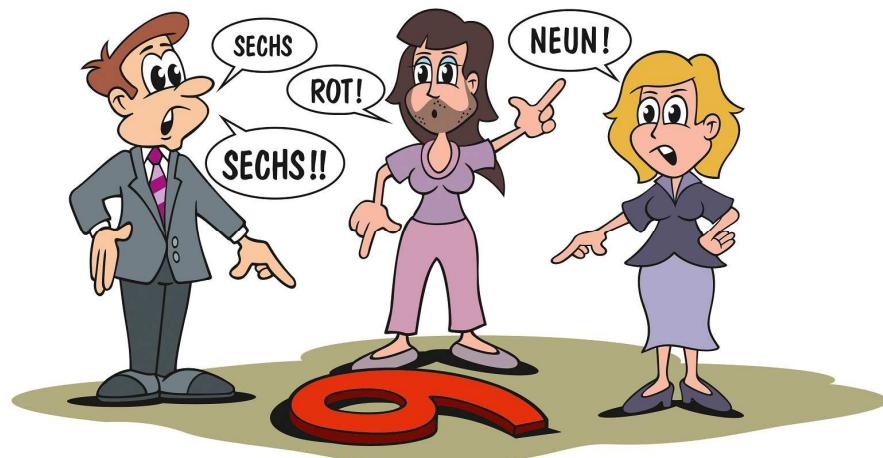
87 Firmen > 50 Personaler erreicht Durchschnittlich 5,7 Anrufe pro erreichten Kontakt



2019, Studie „Mystery Applying“ von www.mysterybewerbung.com

18

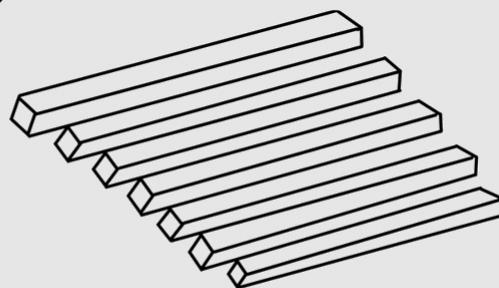
Wie sehen (potenzielle) Bewerber Ihr Arbeitplatzangebot
und Ihre Arbeitgebermarke?



19

Fünf!

Sieben!



20

Alte oder junge Frau ?



Quelle: www.brillen-sehhilfen.de

21

Die alte Frau



Quelle: www.brillen-sehhilfen.de

22

Die junge Frau

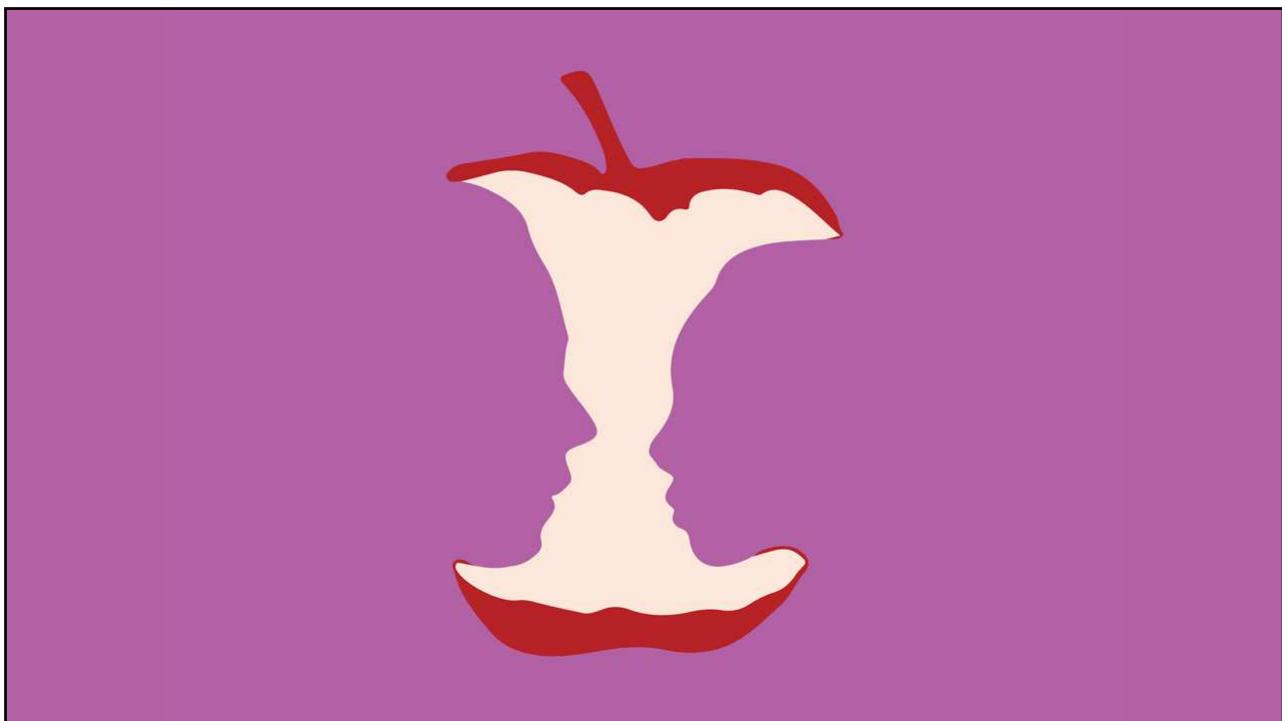


Quelle: www.brillen-sehhilfen.de

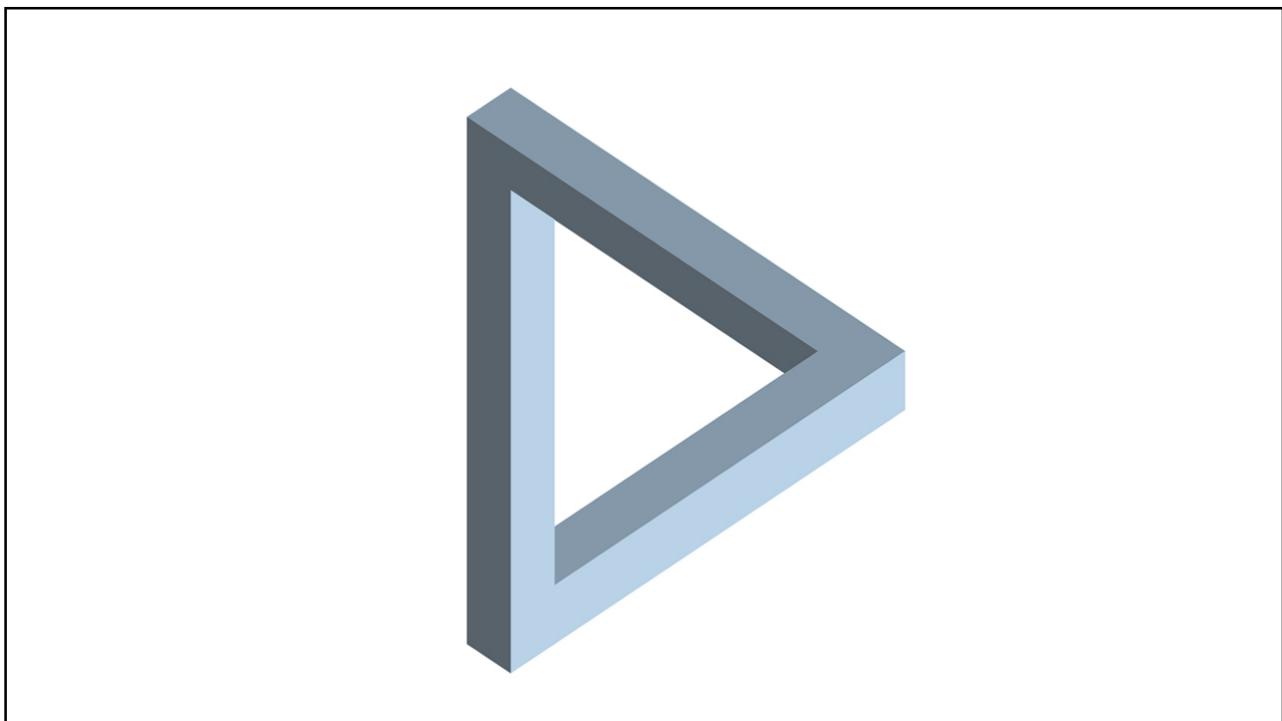
23

**Weißes Zebra mit schwarzen Streifen und
schwarzes Zebra mit weißen Streifen.**

24

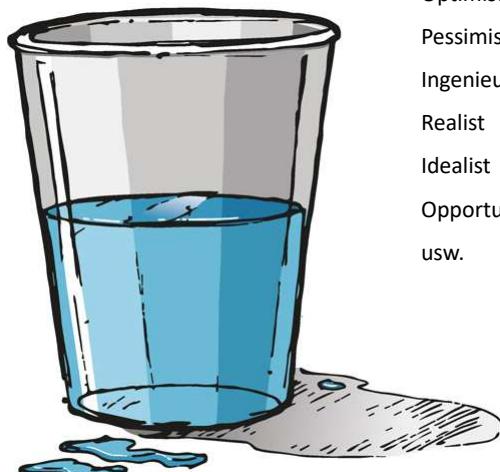


25



26

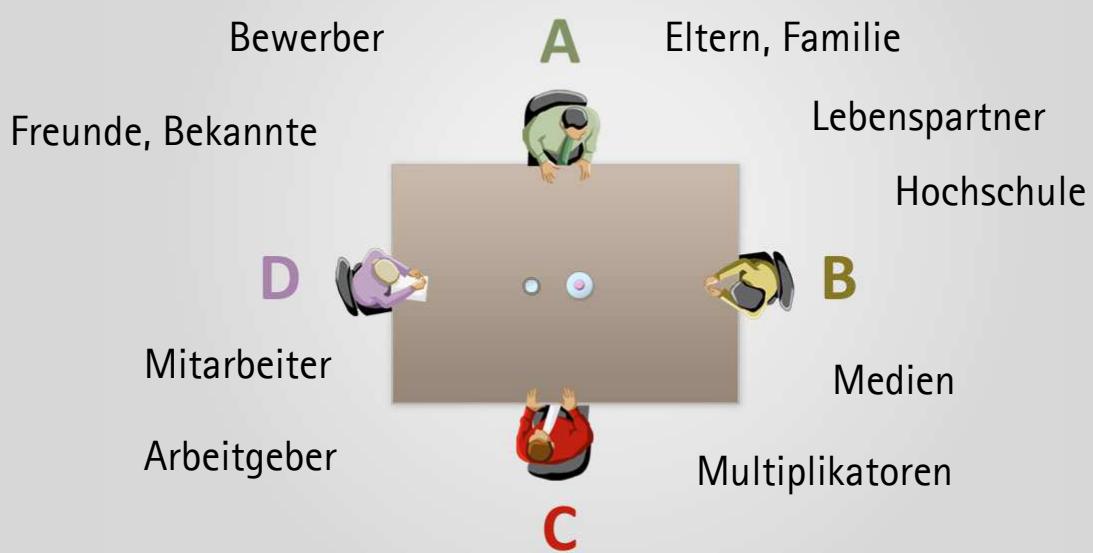
Perspektiven: So kann man es auch sehen...



- | | |
|-------------|--|
| Optimist | „Das Glas ist halb voll.“ |
| Pessimist | „Das Glas ist halb leer.“ |
| Ingenieur | „Das Glas ist doppelt so groß, wie es sein müsste.“ |
| Realist | „Das Glas ist voll – je zur Hälfte mit Wasser und Luft.“ |
| Idealist | „Es gibt bestimmt noch mehr für alle.“ |
| Opportunist | „Hauptsache ich hab genug zu trinken.“ |
| usw. | |

28

Jeder sieht es aus seinem Blickwinkel anders !



29

Kontaktpunkte mit Talenten vom Stellenangebot bis zum Onboarding

Phasen des Recruiting- und Auswahlprozesses



30

Candidate Experience Management

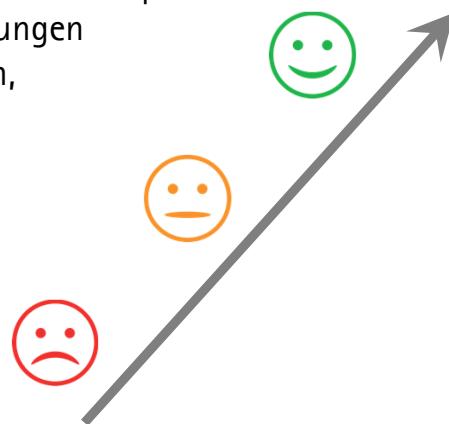
Das Ziel des Candidate Experience Managements ist die Verbesserung der Erfahrungen, die Bewerber mit einem Arbeitgeber während des Personalbeschaffungsprozesses machen.



31

Zielsetzung nach Analyse und Gewichtung der Kontaktpunkte

Es gilt, alle entscheidenden Kontaktpunkte zu kennen und die Erwartungen der Kandidaten zu erfüllen, oder besser, deutlich zu übertreffen.



32

Ermitteln und gewichten Sie die Interessen und Absichten der Bewerber an den jeweiligen Kontaktpunkten



Was interessiert den Kandidaten?
Was möchte der Bewerber erreichen?
Was sorgt für Freunde oder Begeisterung?



Was möchte der Bewerber vermeiden?
Was sorgt für Unmut oder Frust?

33

80 % aller Bewerber teilen Ihre Kandidatenerfahrungen mit Freunden und Bekannten. 31 % auch über soziale Netzwerke und Arbeitgeberbewertungssportale.



34



83% der Kandidaten bemerken, dass sich Arbeitgeber keine besondere Mühe geben, ihre Bedürfnisse als Bewerber zu verstehen und zu respektieren.



Nur 13% würden sich nach einer negativen Bewerbererfahrung erneut bei dem betreffenden Unternehmen bewerben.



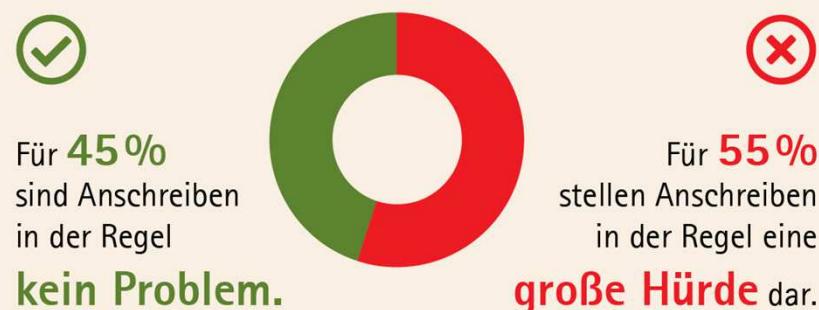
Nach einer positiven Bewerbererfahrung würden sich 84% der Kandidaten erneut bei dem betreffenden Unternehmen bewerben.

Quelle: CANDIDATE JOURNEY STUDIE 2017 – meta HR & stellenanzeigen.de

35

Was Bewerber über das Anschreiben denken

Befragung unter 1.043 Fachkräften mit Berufsausbildung im Oktober 2017 zum Anschreiben in Bewerbungsverfahren



Quelle: meinestadt.de

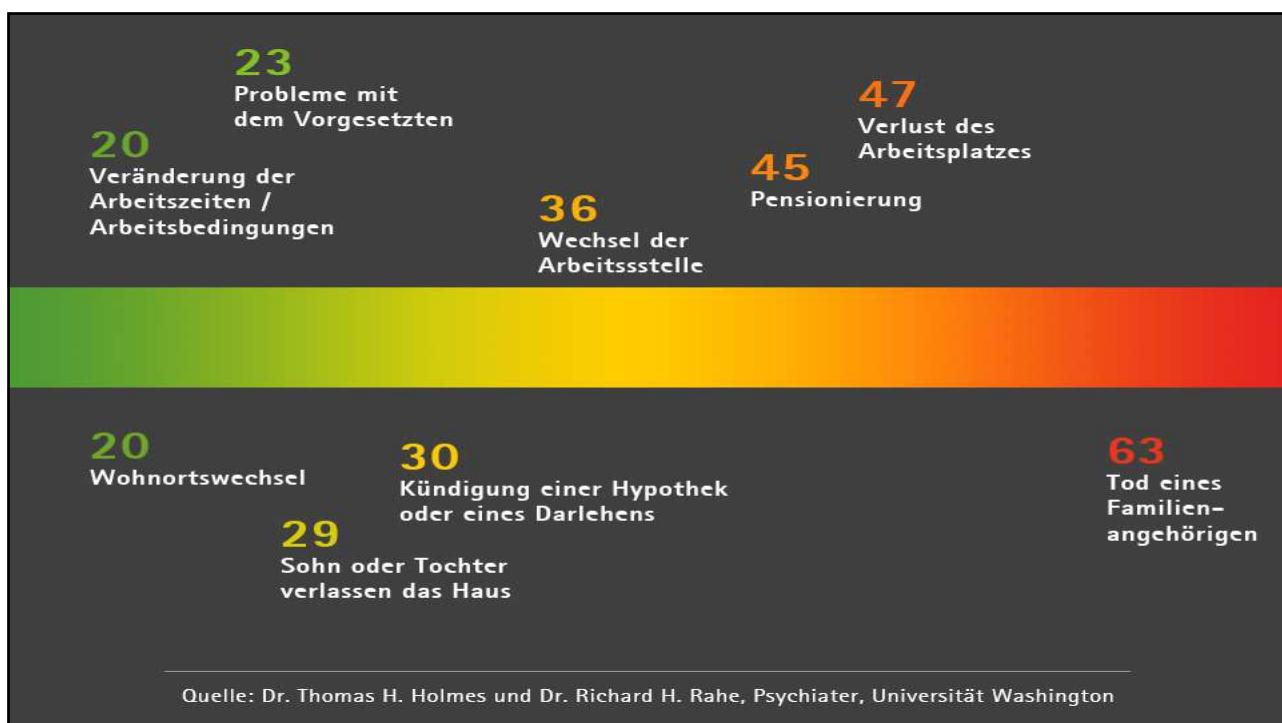
36

Gründe, weshalb das Anschreiben eine große Hürde darstellt

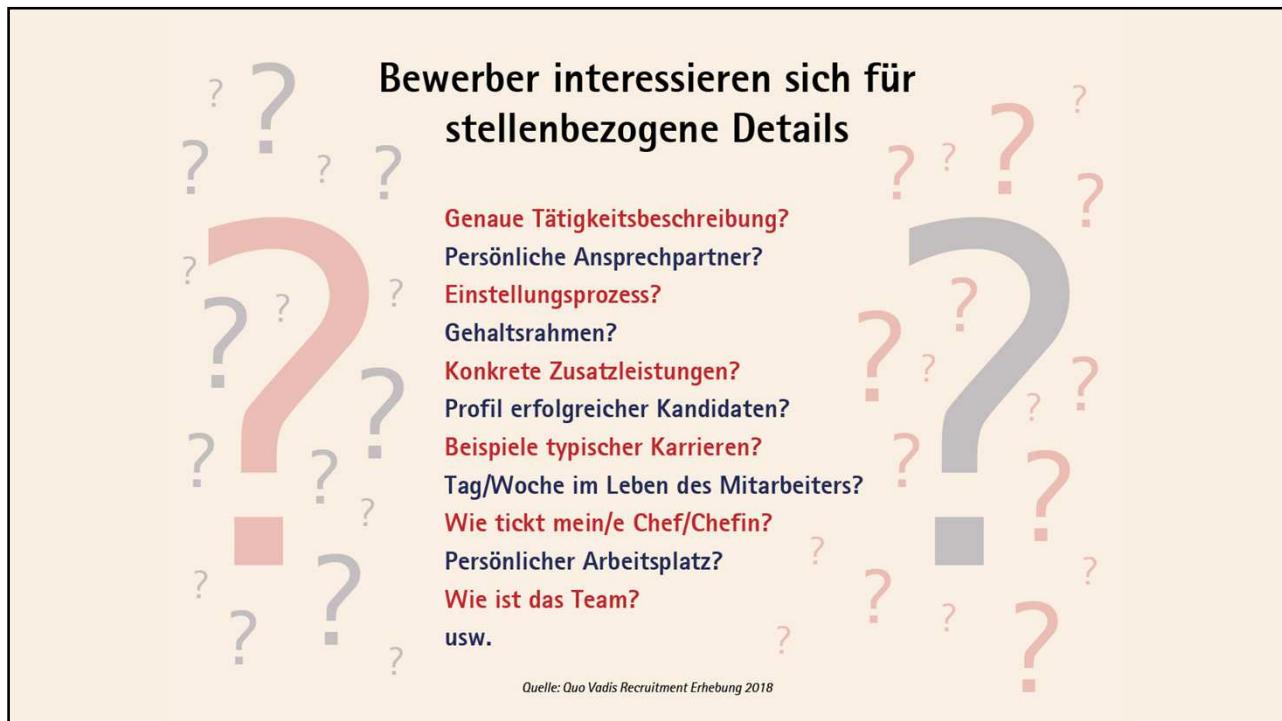


Quelle: Quo Vadis Recruitment Erhebung 2018

37



38



39



XING

www.haitzer.de



Twitter

twitter.com/QUERGEiST



YouTube

www.QUERGEiST.TV

