



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



6

18 Sekunden:
bis das Nikotin das
Gehirn erreicht



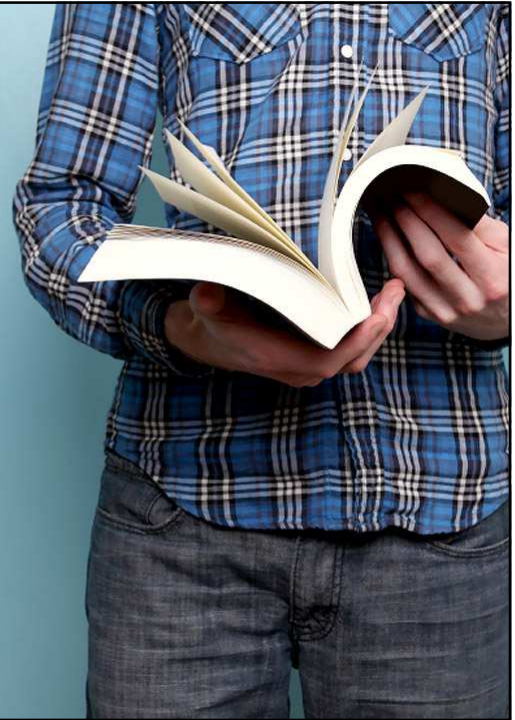
7

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



3 Monate:
zu Fuß 3.500 Kilometer
quer durch Amerika

11

3,7 Monate:
Durchschnittliche Dauer des
Bewerbungsprozesses um
einen Arbeitsplatz



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, Neutrum**
Häufigkeit: **■ ■ ■ ■ ■**

BEDEUTUNGSÜBERSICHT

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

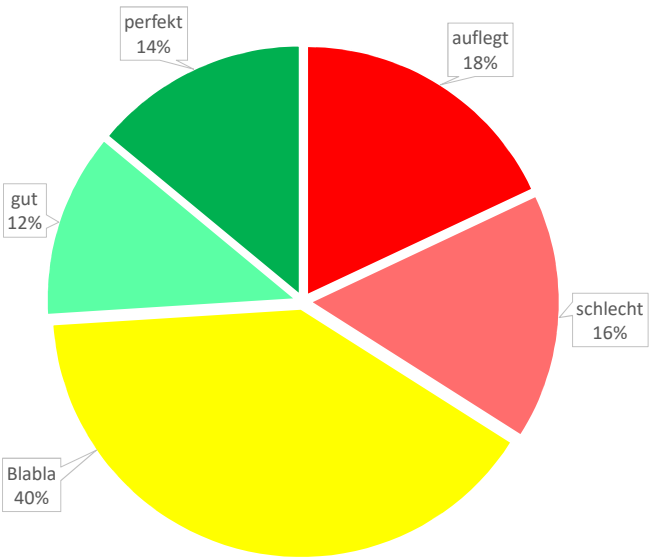


17

„Was zeichnet Ihr Unternehmen als Arbeitgeber aus?“

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

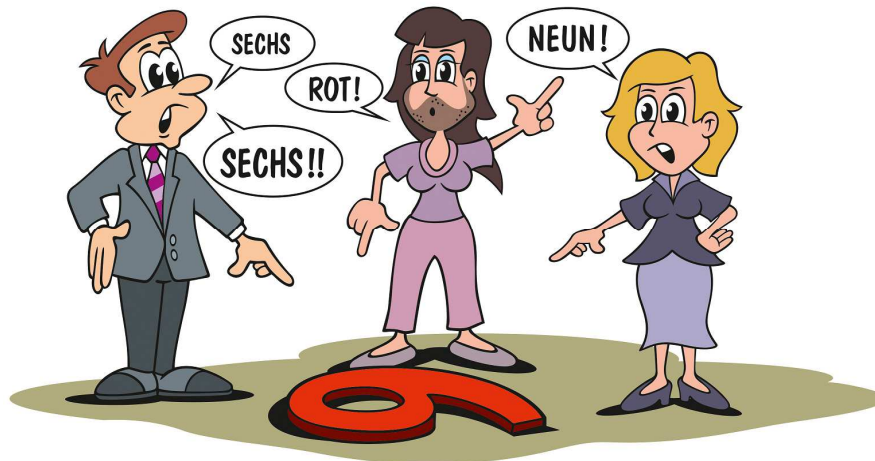
87 Firmen > 50 Personaler erreicht
Durchschnittlich 5,7 Anrufe pro
erreichten Kontakt



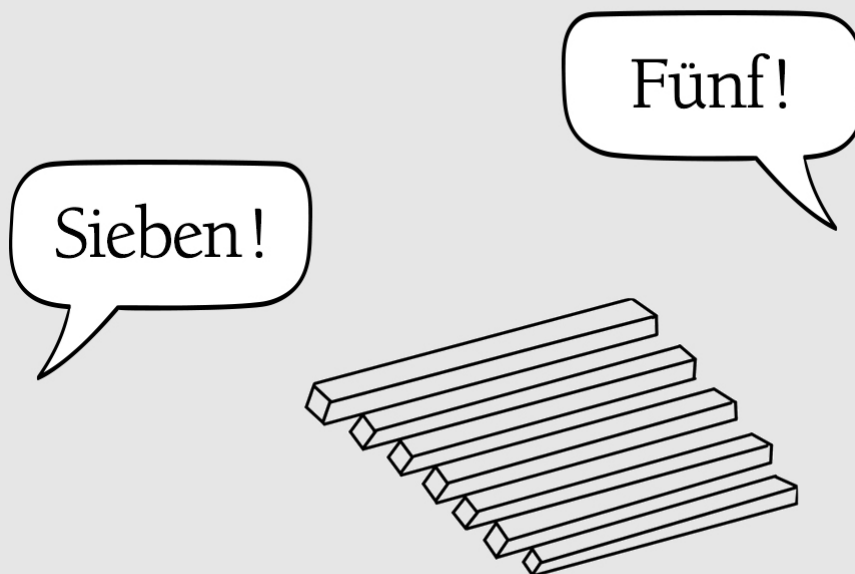
2019, Studie „Mystery Applying“ von www.mysterybewerbung.com

18

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



19



20

Alte oder junge Frau ?



Quelle: www.brillen-sehhilfen.de

21

Die alte Frau



Quelle: www.brillen-sehhilfen.de

22

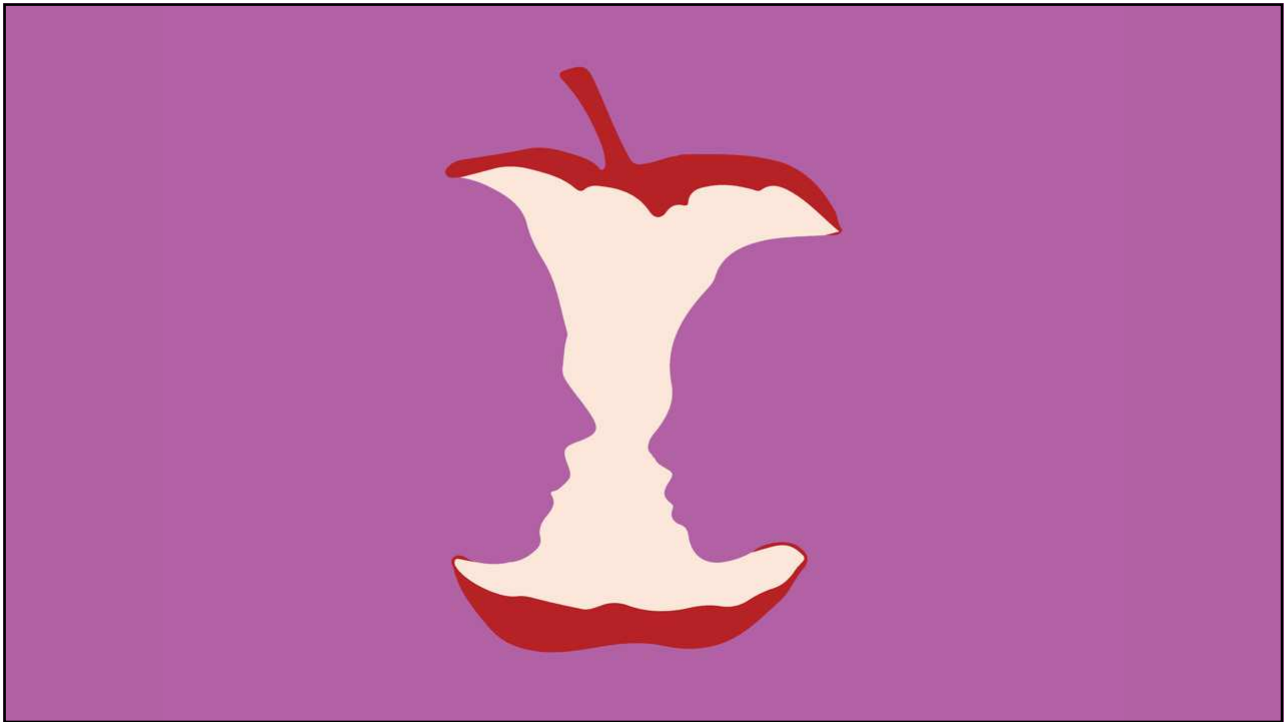
Die junge Frau



23



24

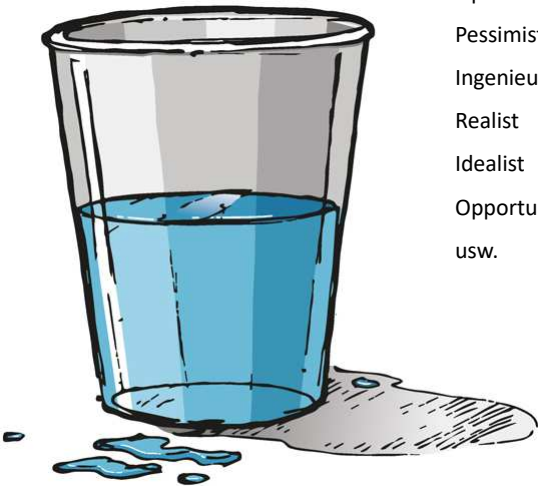


25



26

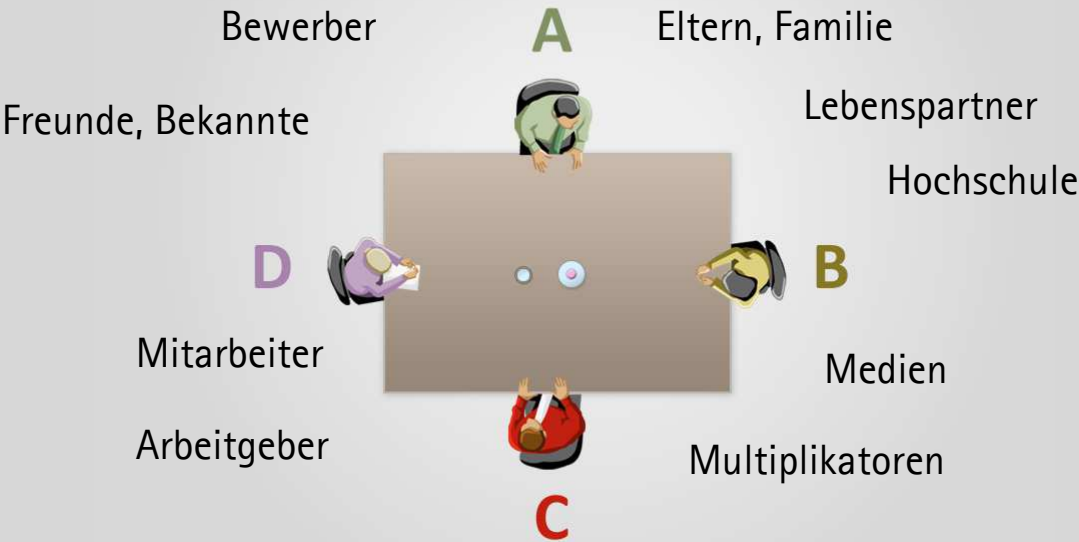
Perspektiven: So kann man es auch sehen...



- 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



30

Candidate Experience Management

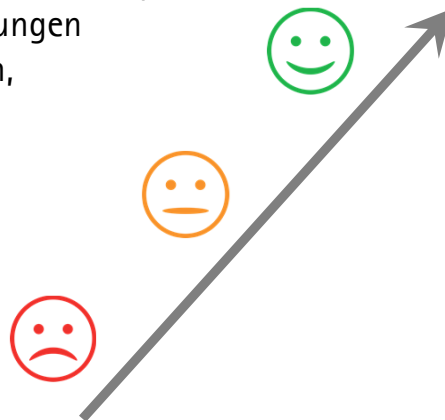
Das Ziel des Candidate Experience Managements ist die Verbesserung der Erfahrungen, die Bewerber mit einem Arbeitgeber während des Personalbeschaffungsprozesses machen.

The diagram illustrates the goal of Candidate Experience Management (CEM) as a target. A hand is shown pointing at a red target with a bullseye. A blue line with green dots starts from the bottom left and points towards the target, symbolizing the journey of a candidate through the recruitment process.

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 Freude 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 Arbeitgeberbewertungsportale.



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.



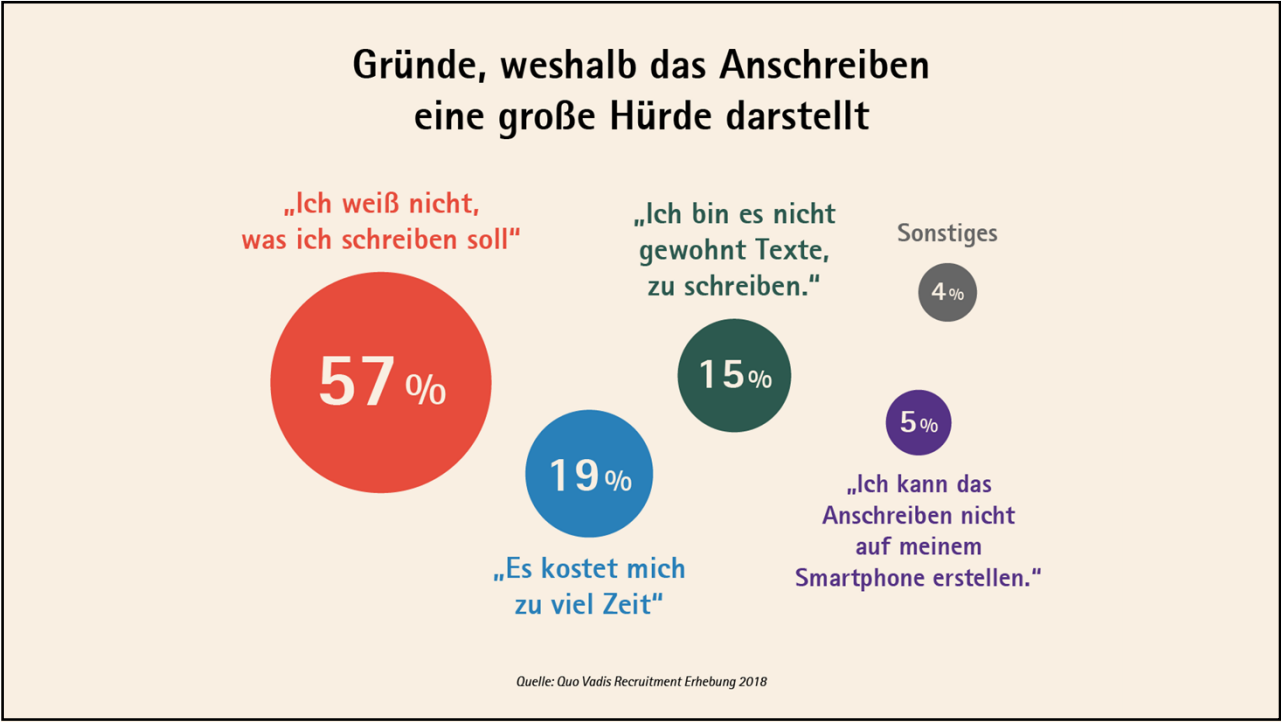
Nach einer positiven Bewerbererfahrung würden sich 84% der Kandidaten erneut bei dem betreffenden Unternehmen bewerben.

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

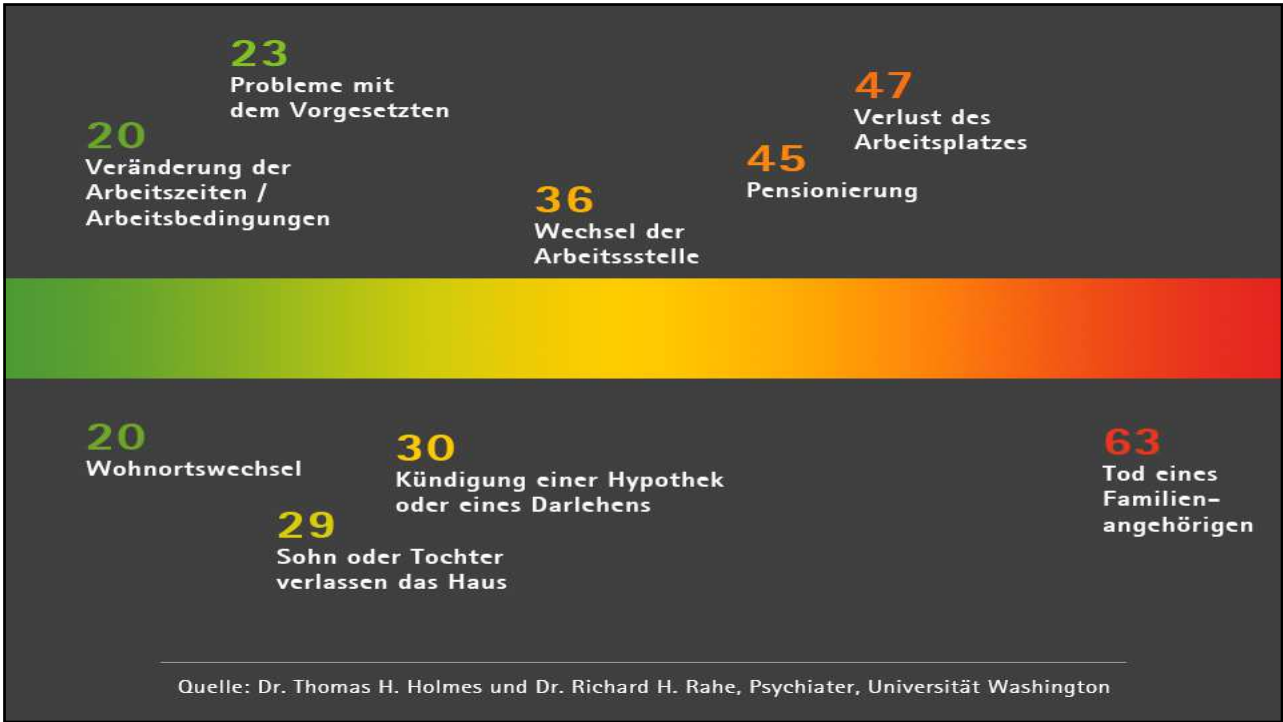
35



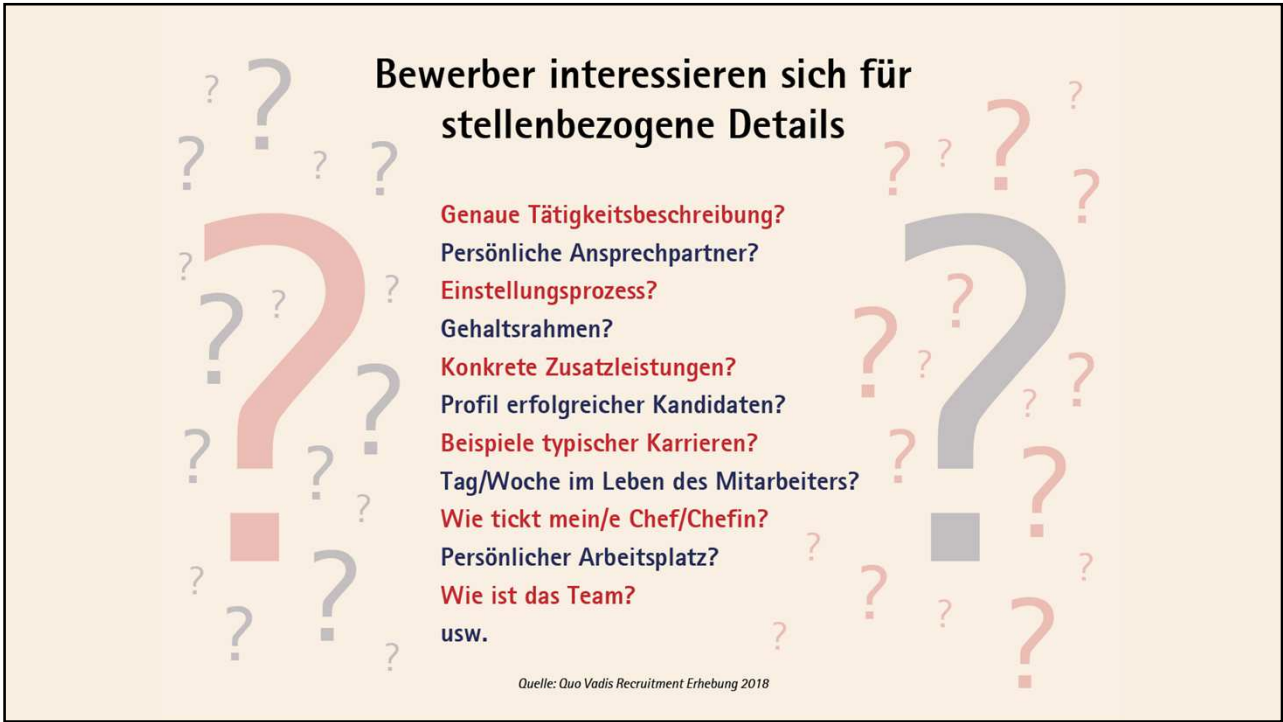
36



37



38



39



40