

keynote

zwei

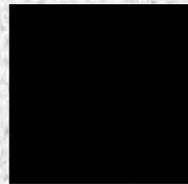
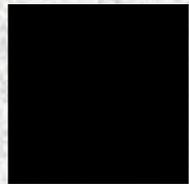
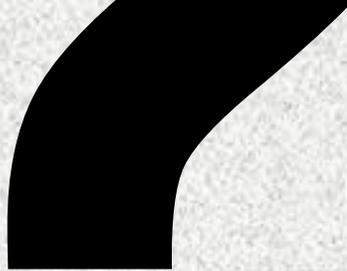


Wie gelingt es
kompetenzbasiert
erfolgreich
neue Mitarbeitende
zu gewinnen?



Wie gelingt es
kompetenzbasiert
erfolgreich
neue Mitarbeitende
zu gewinnen?





kompetenzbasiert

„Kompetenzen sind Fähigkeiten, in offenen, unüberschaubaren, komplexen, dynamischen und zuweilen chaotischen Situationen, kreativ und selbstorganisiert zu handeln“

(Erpenbeck/Sauter, 2020)

„Kompetenzen schlagen sich immer in Handlungen nieder.
Sie sind keine Persönlichkeitseigenschaften“

(Erpenbeck/Hasebrook, 2011)



„Jedes Wissen muss „an sich“ emotional durchdrungen werden, emotional imprägniert werden, damit es zur Kompetenz wird. Treiber dieser emotionalen Imprägnierung sind Begeisterung, Interesse, Neugier, Angst und vieles mehr“ (Erpenbeck/Sauter, 2020)

„Kompetenzen ermöglichen es uns, auch dann zu handeln, wenn wir nur unvollkommen oder gar kein Wissen über die jeweilige Herausforderung haben“
(Erpenbeck/Sauter, 2020)



erfolgreich

Der Duden beschreibt **Erfolg** als „positives Ergebnis einer Bemühung“ (google, 2022).

Sicher richtig, aber sehr, sehr allgemein und schwammig (google, 2022).



- **Was bisher geschah**
 - Kompetenzen - Erfolg
- **Was noch kommt**
 - Warum macht der das?
- **Employer Branding**
 - Warum arbeiten Sie hier?
- **Personalmarketing**
 - Zielgruppe - Ansprache - Botschaft - Kanal
- **Candidate Journey im Bewerbungsprozess**
 - Wohin geht die Reise?
- **Digitale Sichtbarkeit**
 - „Ich sprech doch nicht mit einem Bot“
- **Active Recruiting**
 - Ein ordentliche Anschreiben finde ich wichtig!
- **Generation YZ ungelöst**
 - „Wer hat die Übersetzungs-App?“
- **Fast geschafft**
 - Digitales Onboarding



Michael Stock

verantwortlich für:

Personalgewinnung und -bindung

@Johannes-Diakonie

30 Standorte in Baden-Württemberg

3200 Mitarbeitende

Eingliederungshilfe, Altenhilfe, Jugendhilfe,
Kliniken

Wer bin ich?

Seit wann?

Seit dem **01.09.2021**

8 Monate;

1 Woche;

5 Tage

254 Tage



Wer bin ich?

**Ich bin
ein Opfer!**



Personalmarketing

die Wirkung der Arbeitgebermarke

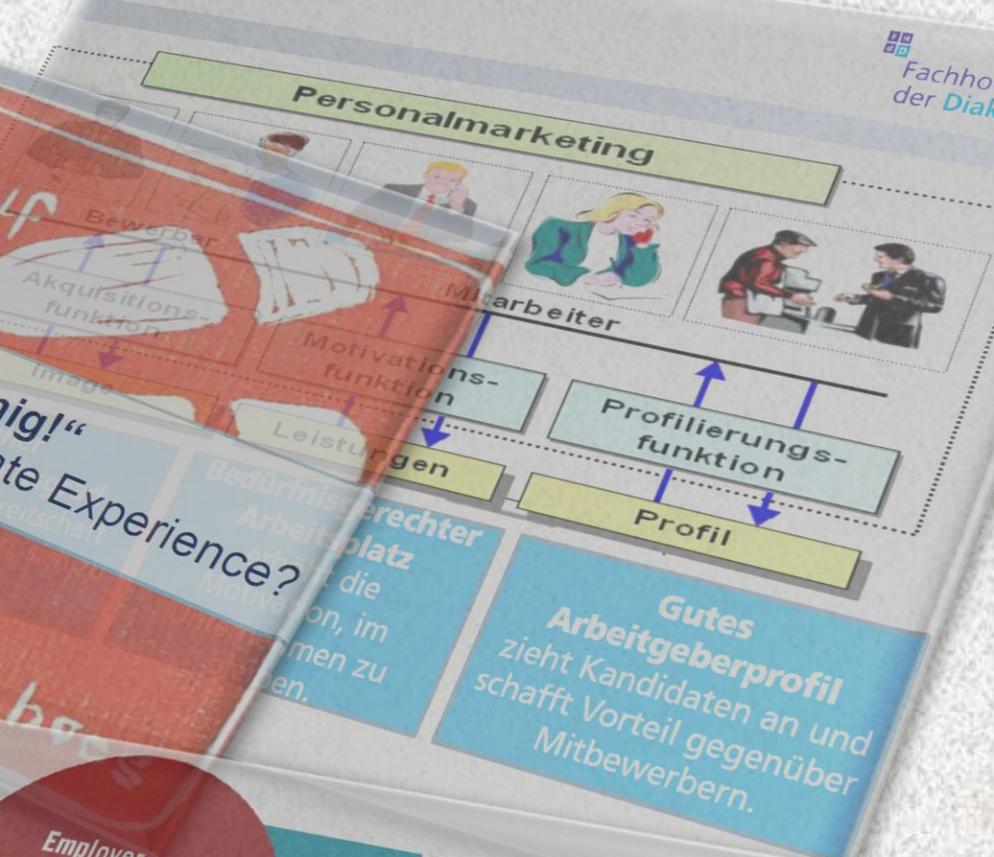
Fachhochschule der Diakonie

Put yourself in their shoes

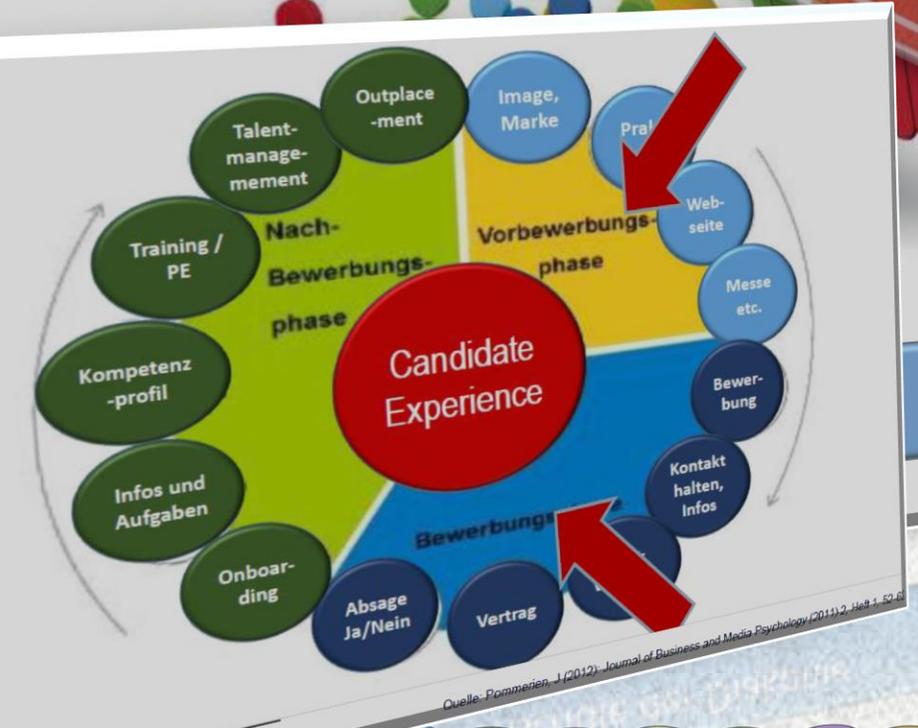
2. „Der Kandidat ist König!“

Wie ist Personalgewinnung mit Candidate Experience?

in their shoes



Fachhochschule der Diakonie



HR Native Speaker

„Tatsächlich war es total strange beim daily doing, als feedback zu bekommen, dass wir alle total lost sind“.

„Wie waren failed und der struggle war total real“.

„But nice war der freshe Input, der hat uns tatsächlich gesaved“



Personalmarketingexpert:innen



- Klärschlammtaucher:innen
- IT-Spezialist:innen
- Fleischverarbeiter:innen
- Drückerkolonnenführer:innen
- Inkassomitarbeiter:innen
- Tatortreiniger:innen
- Personalmarketingexpert:innen

Warum mach ich das?

„Im Gegensatz zum Konsumgütermarketing kann man beim Personalmarketing nichts anpreisen, was nicht der Realität entspricht“ (Heider-Winter, 2014,)

„...eine zielgruppengerechte, anspruchorientierte und glaubwürdige Darstellung des Unternehmens...“
(Stock-Homburg, 2010)

„...ein Versprechen des Arbeitgebers nach innen und außen...“ (Stock-Homburg, 2010)





Gefällt 98 Mal

jo.di.talents Team [tim] | Gruppe von Personen, die gemeinsam an einer Aufgabe arbeiten sagt der Duden  ... mehr



- **Bewohner:innen**
- **Patient:innen**
- **Client:innen**
- **Besucher:innen**
- **Nutzer:innen**

**„Ich weiß nicht mehr,
wen ich noch
anrufen soll?!!!“**

(verzweifelte Führungskraft, 2022)



„Ruf den Stock an!“

„Der struggle ist real!“

(Stock, 2022)



Employer Branding

- Arbeitgebermarkenbildung -



- „...meint die identitätsbasierte, intern wie extern wirksame Positionierung eines Unternehmens **als glaubwürdiger und attraktiver Arbeitgeber.**“ (DEBA, 2007)
- Teil der Unternehmensmarke
- rationale und emotionale Arbeitgebereigenschaften
- externe UND interne Kommunikation
- Ziele:
 - frühzeitige Identifikation
 - Passgenauigkeit der Bewerber:innen
 - Orientierungshilfe bei Arbeitgeberauswahl
 - Arbeitsmarktpositionierung
 - Loyalität und Zufriedenheitssteigerung



Employer Branding - Arbeitgebermarkenbildung -



- Auszüge MAB 2021
 - „**Starker und sicherer Arbeitgeber**“
 - „**Arbeit hat eine besondere Bedeutung**“
 - „**Hohes Maß an Verantwortung**“
 - „**Eigene Arbeit ist ein wichtiger Beitrag**“
 - „**Ich kann ich selbst sein**“
 - „**Anerkennung für geleistete Arbeit**“
- Individualisierte Stärken (Beispiele)
 - Pflege in der Eingliederungshilfe
 - Gemeindeintegriertes Wohnen
 - Regionale Stärken

A document titled 'Diakonische Grundsätze' (Diakonic Principles). The title is in a large, bold, black font. Below the title, there are several sections with headings: 'Miteinander', 'Werte', 'Leistung', and 'Qualität'. Each section contains a short paragraph of text. At the bottom of the page, there is a blue circle and the text 'Wir sind stark für Menschen!'. The document is set against a white background with a green and blue gradient at the bottom.

Verfasser

Datum/Veranstaltung



Employer Branding „Warum arbeiten Sie hier?“ - Arbeitgebermarkenbildung -



Gefällt 98 Mal

jo.di.talents Team [tim] | Gruppe von Personen, die gemeinsam an einer Aufgabe arbeiten
sagt der Duden  ... mehr



Personalmarketing

Eine zielgruppengerechte, anspruchorientierte und glaubwürdige Darstellung des Unternehmens.

Ein **Versprechen** des Arbeitgebers nach **innen** und **außen!**

Profilierungsfunktion

Akquisitionsfunktion

Motivationsfunktion

Zielgruppensegmentierung

Schüler

Azubis

Fachkräfte

Pflege-
fachkräfte

Ärzte

Ansprache

Ansprache

Ansprache

Ansprache

Ansprache

Botschaft

Botschaft

Botschaft

Botschaft

Botschaft

Kanal

Kanal

Kanal

Kanal

Kanal

Verfasser

Datum/Veranstaltung



Candidate Journey

Anforderungen der Reisenden:

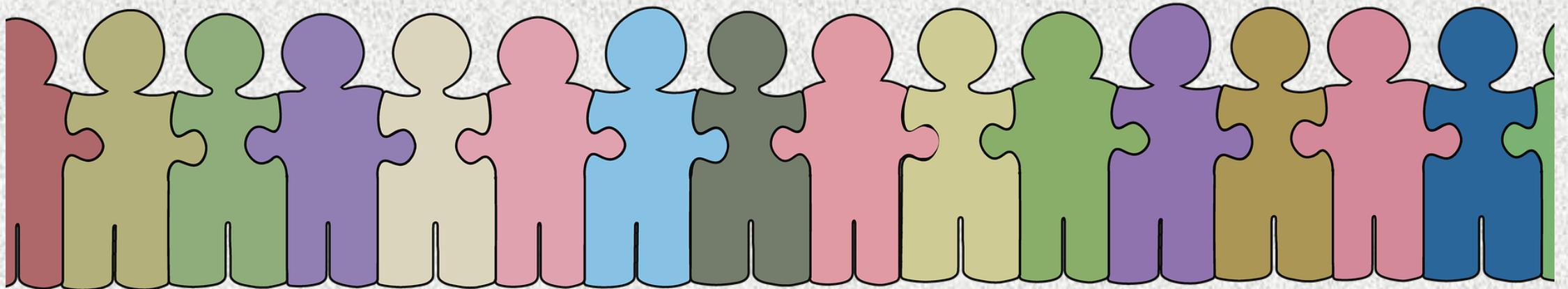
Hat die
Buchung
geklappt?

Wo geht
die Reise
hin?

Wo bin ich
gerade?

Wie lange
dauert es
noch?

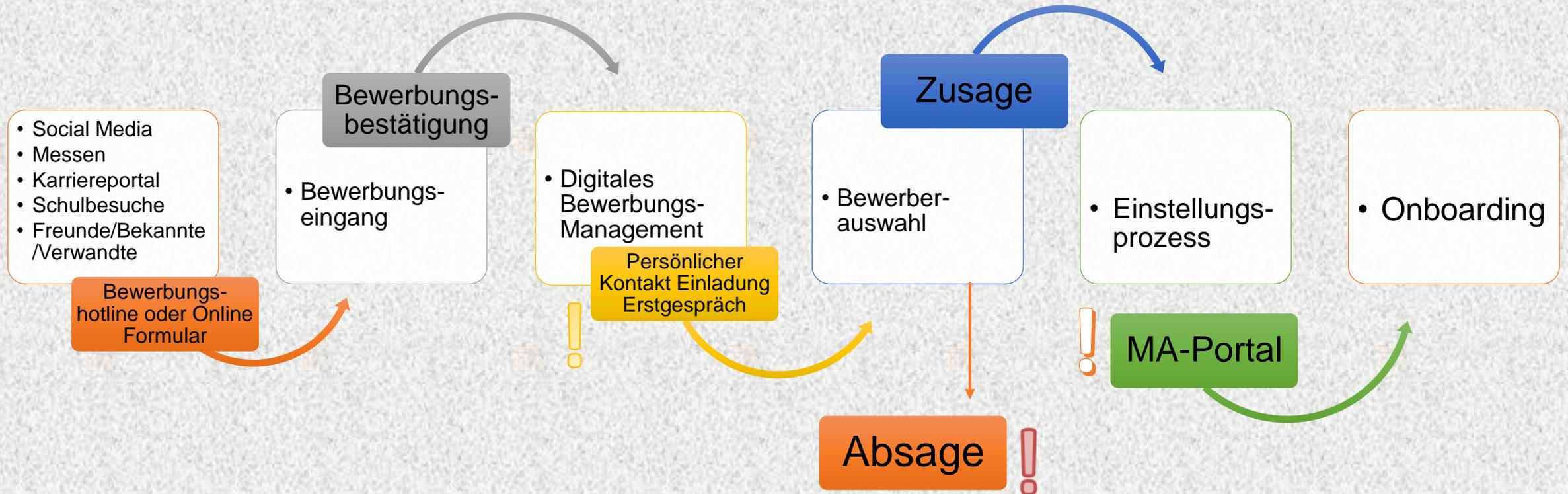
Wann sind
wir endlich
da?



„Niemand darf uns auf dieser Reise verloren gehen!“ (Die Reiseleitung, 2022)



Touchpoints im Bewerbungsprozess



Digitale Sichtbarkeit

„Das Internet ist nur ein Hype“ (Bill Gates, 1993)

- Geändertes Mediennutzungsverhalten: 72% der ab 14jährigen nutzten 2020 täglich das Internet mehr als 3 Stunden (ARD/ZDF, Onlinestudie, 2020)
- 45% aller Bewerbenden haben, alle für ihre Bewerbung notwendigen Daten (Lebenslauf, Zeugnisse) auf einem mobilen Endgerät zur Verfügung (Weitzel et al, 2020).
- Studie „Digitale Identität ausgewählter Organisationen der Sozialwirtschaft“, Prof. Lothar Winnen & Henning Tirell,
- 35 Unternehmen aus dem V3D, 9 Kategorien, 119 Items



Digitale Sichtbarkeit

„Das Internet ist nur ein Hype“ (Bill Gates, 1993)

- „Die Professionalität des Social Media Einsatzes sowie die Unternehmensreputation stehen in einem statistisch signifikanten Zusammenhang zum Stellenbesetzungserfolg der befragten Unternehmen“ (Winnen, Tirell & Schulte, 2021)
- „Die Karriereseite ist der wichtigste Kanal im Personalmarketing und zentrale Anlaufstelle. Sie bietet absolute Handlungskontrolle. Wird oft in der Sozialwirtschaft unterschätzt“ (Winnen & Tirell, 2021, Studie V3D)



Karriere-Portal

- Offene Stellen
- Initiativbewerbung
- WhatsApp-Bewerbung
- Darstellung des Bewerbungsprozesses
- Tipps zur gelungenen Bewerbung
- Schnellbewerbung
- Darstellung der Einstiegsmöglichkeiten (Ausbildung, Studium, Berufserfahrene, Freiwilligendienste, Praktikum & Ehrenamt)
- Informationen zum Arbeitgeber
- Benefits



Karriere-Portal

- Testimonials
- Unternehmenskultur & Werte
- Standorte
- Karrierechancen
- Social Media Kanäle
- Events zum Kennenlernen
- Einblick in die Arbeitswelten mit dazugehörigen Berufsbildern und Anforderungen
- Karriereblog und News
- Ansprechpartner mit Bild
- Bots
- Retargeting



„Also, ich finde ein ordentliches Anschreiben wichtig!“

Top 5-Quellen 2021:

Familie, Freunde, Bekannte;	43%
Homepage:	32%
Indeed:	12%
Diakonie Deutschland:	7%
Mitarbeitenden-Empfehlung:	6%

ACHTUNG!



Bewerbungsart 2021:

Online:	71,51%
E-Mail:	26,21%
Schriftlich:	1,91%
Direktansprache:	0,37%



„Also, ich finde ein ordentliches Anschreiben wichtig!“

Active Recruiting

Express-Bewerbung für Fachkräfte

Alle Fachkräfte in der Heilerziehungspflege, Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege, Heil- und Kindheitspädagogik, Sozialpädagogik, Jugend- und Heimerziehung finden ab sofort mit nur wenigen Klicks ihren starken Traumjob! Nutzen Sie direkt unsere neue [Express-Bewerbung](#).

So einfach gehts:



Wenige Infos
im Formular
eintragen



Express-
Bewerbung
abschicken



Wir melden uns
bei Ihnen



Wir suchen
passende
Stellen



Johannes-Diakonie

Expressbewerbung - Fachkräfte

Alle Fachkräfte in der

Heilerziehungspflege, Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege, Heil- und Kindheitspädagogik, Sozialpädagogik, Jugend- und Heimerziehung

aufgepasst!

Bewerben Sie sich jetzt mit wenigen Klicks. Wir kommen auf Sie zu.

Vorname:*

Nachname:*

E-Mail-Adresse:*

Telefon:*

COVID-19-Impfzertifikat
vorhanden:* Ja Nein

Los gehts!



„Also, ich finde ein ordentliches Anschreiben wichtig!“

Active Recruiting

Silbermedaillengewinner:innen

Keine geeignete Bewerbung einer Fachkraft darf uns verloren gehen!

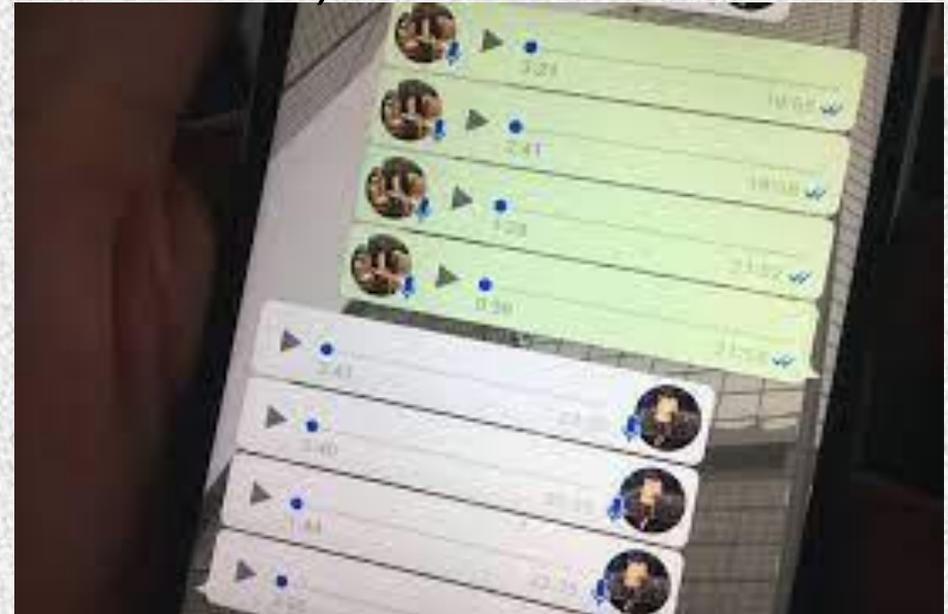


Generation YZ ungelöst

„Die Millennials erwarten die Behandlung analog eines Premiumkunden im Konsumgüterbereich“

(Parment, 2013)

- Jo.di.dialog („Ich weiß, was eine Generation will!“)
- Sprachnachrichten
- Jo.di.dialog – Schulen
- WhatsApp Bewerbung
- 45 Sekunden
- Feedbackfrequenz



Jo.di.talents

Instagram interface showing a post from 'STARK FÜR MENSCHEN Johannes-Diakonie'. The post features a video titled 'Nachtdienst mit Mely' with a play button icon. The video content includes a woman in a dark jacket and a dog. The post also includes a list of services: 'Gesundheitstage', 'Ergonomische Büroausstattung', 'Betriebsarzt', 'Gesundheitskurse', 'Sozialberatung', 'Kostenlose Grippe- und Impfungen', 'Mobiles Arbeiten', 'Kooperationen mit Fitnessstudios', and 'Krankennetzsuche'. The profile picture shows a group of people.

Instagram grid of photos and videos from 'Jo.di.talents'. The grid includes: a group of people in a hallway; a young man in a red plaid shirt; a man in a wheelchair and a woman in a wheelchair outdoors; a woman in a colorful costume; a woman in a white mask; a man in a white shirt and red bow tie; a man in a wheelchair in a room with a large Easter egg; a person in a red costume; and a person in a white shirt and red bow tie. The hashtag #thursdaytalk is visible on several posts.



Digital gestütztes Onboarding

- Gewährleistung einer zielgerichteten Integration von neuen Mitarbeitenden
- Systematische Einarbeitung in den fachlichen Aufgabenbereich
- Soziale Integration ins Unternehmen (Unternehmenskultur und Werte)
- webbasiertes Mitarbeitendenportal
 - Countdown bis zum ersten Arbeitstag, Anfahrtswege zum Einsatzbereich, Leitbild, Kommunikationswege, Weiterbildungsmöglichkeiten, Benefits
 - Direkter Einblick in den künftigen Arbeitsbereich
 - Willkommensgefühl, Orientierung und Sicherheit, Identifikation mit dem Unternehmen
 - Zielgruppenorientiert



Stock, Stock, Stock wir sind ein Team!!!

Frau Mattheis: BGM, BEM;
Digitales
Bewerbungsmanagement

Frau Holzinger: Digitales
Personalmarketing



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



„Ich hoffe der freshe Input war nice für euer und ihr
daily doing“

(Stock, 2022)





keynote

zwei



- Die digitale Sichtbarkeit weiter erhöhen, Karriereseite, Social Media Kanäle (TikTok)
- Corporate Influencer: „Unternehmensbotschafter:innen“
- Authentische Videos und Bilder erstellen (Arbeitsfelder darstellen)
- Mitarbeitenden-Empfehlungsmanagement (Prämien, Aktionen)
- Abbildung der Gehälter in Stellenanzeigen (Ausbildung & Range)
- Analoges Retargeting
- „Stark für Menschen“ Speed-Dating Tour
- to be continued.....



The End