

IT-Girls wanted - female recruiting und employer branding in der IT

28. September 2018

Anne Engelshowe
Flachland 22
22083 Hamburg

www.salonderguten.de

Telefon +49 (0) 40 / 64 23 31 82

Mobil +49 (0) 176 / 60 03 18 04

willkommen@salonderguten.de

www.xing.com/profile/Anne_Engelshowe

www.twitter.com/AnneEngelshowe



Herzlich Willkommen



1. Einführung

Die Zeiten werden nicht besser...

- Demografie & Fachkräftemangel
- Digitalisierung
- Generation Y & Z

Gewinnung und Bindung
von Mitarbeitern
ist ein Wettbewerbsfaktor

2. Grundlagen

Employer Branding: Strategischer Prozess der Arbeitgebermarkenbildung

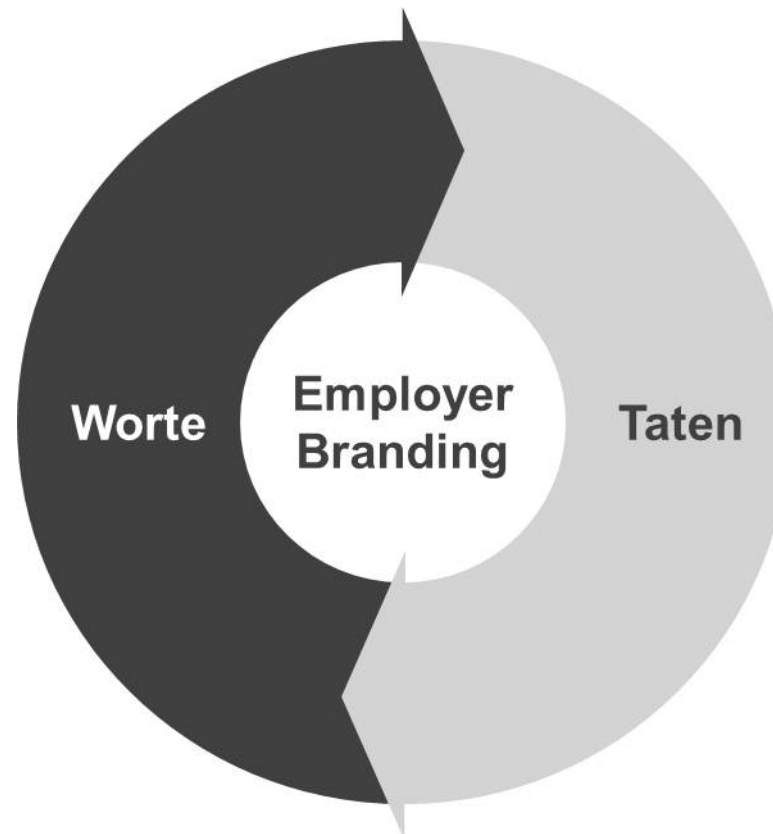
Personalmarketing: Operative Umsetzung in Form des Marketing-Mix

Recruiting: Prozess der Personalbeschaffung

Candidate Experience: Erlebnis eines Kandidaten im Recruiting-Prozesses

2. Grundlagen

Wirkung des internen auf die
extern wahrgenommene Employer Brand



3. Kritische Erfolgsfaktoren

- Mehr als einmaliger Aktionismus
- Umdenken: Vom Arbeitgebermarkt zum Bewerbermarkt
- Recruiting ist Beziehungsarbeit: Bewerberbedürfnisse verstehen
- Fokussierung: zielgruppengerechte Ansprache
- Professionalisierung nachgelagerter Prozesse
- Von innen nach außen: Mitarbeitende zu Botschaftern machen
- Führungskräfte mobilisieren

3. Kritische Erfolgsfaktoren

- Mehr als einmaliger Aktionismus
- Umdenken: Vom Arbeitgebermarkt zum Bewerbermarkt
- Recruiting ist Beziehungsarbeit: Bewerberbedürfnisse verstehen
- Fokussierung: zielgruppengerechte Ansprache
- Professionalisierung nachgelagerter Prozesse
- Von innen nach außen: Mitarbeitende zu Botschaftern machen

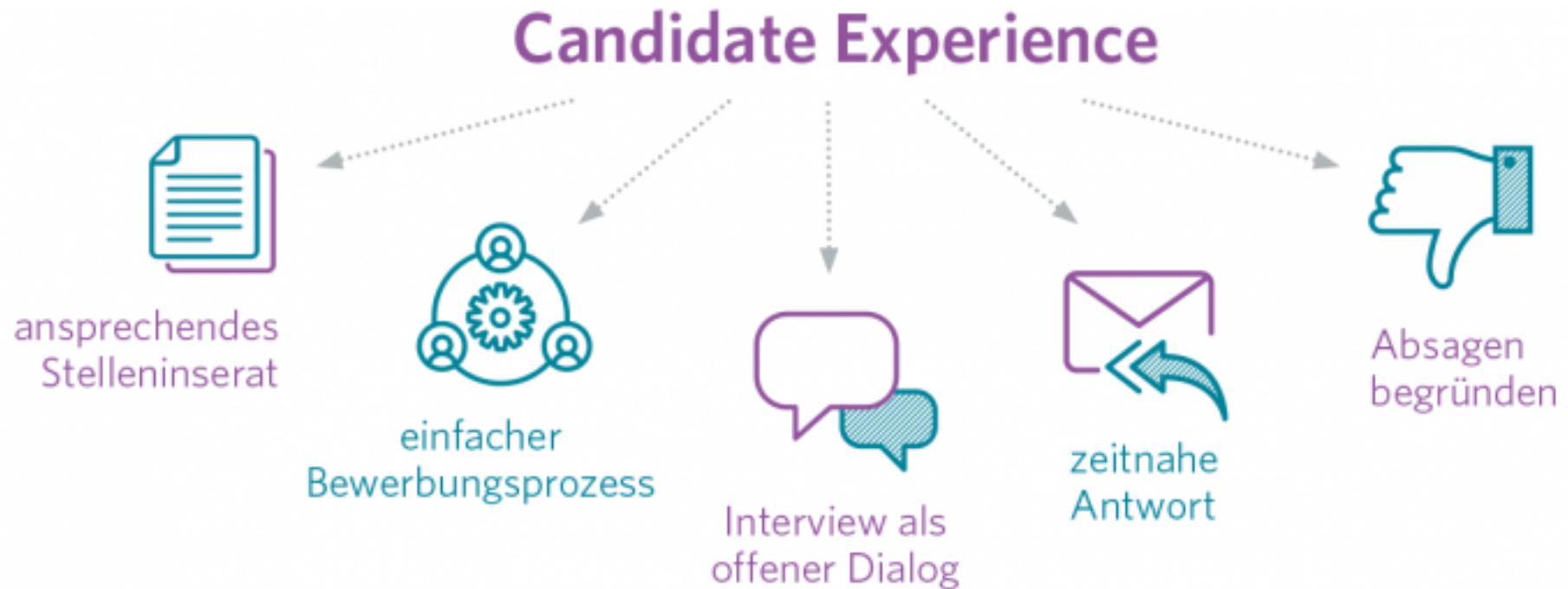
Jetzt sind Sie dran:

Haben Frauen andere Bedürfnisse bei der
Jobsuche als Männer?

4. Bewerberbedürfnisse

- Machen Sie es Ihren Bewerbern einfach
- Halten Sie den Kontakt so persönlich wie möglich
- Machen Sie die Berufswelt erlebbar
- Vermitteln Sie Wertschätzung
- Achten Sie auf eine positive Candidate Experience

4. Bewerberbedürfnisse



Quelle:

www.jobcloud.ch/c/de-ch/blog/2017/12/candidate-experience-im-recrutement-so-werden-kandidaten-optimal-betreut/

4. Bewerberbedürfnisse

Frauen verwenden deutlich mehr Zeit als Männer auf die Betrachtung bestimmter Elemente einer Stellenanzeige, d.h.:

- Jobtitel mit beiden Geschlechtern
- Vermeidung männlich assoziierter Begriffe
- Kennzeichnung von „harten“ und „weichen“ Anforderungen
- Klarheit durch Nennung relevanter Details
(Unternehmenskultur, Arbeitszeiten, Qualifikationsmöglichkeiten)
- Angabe einer Gehaltsbandbreite

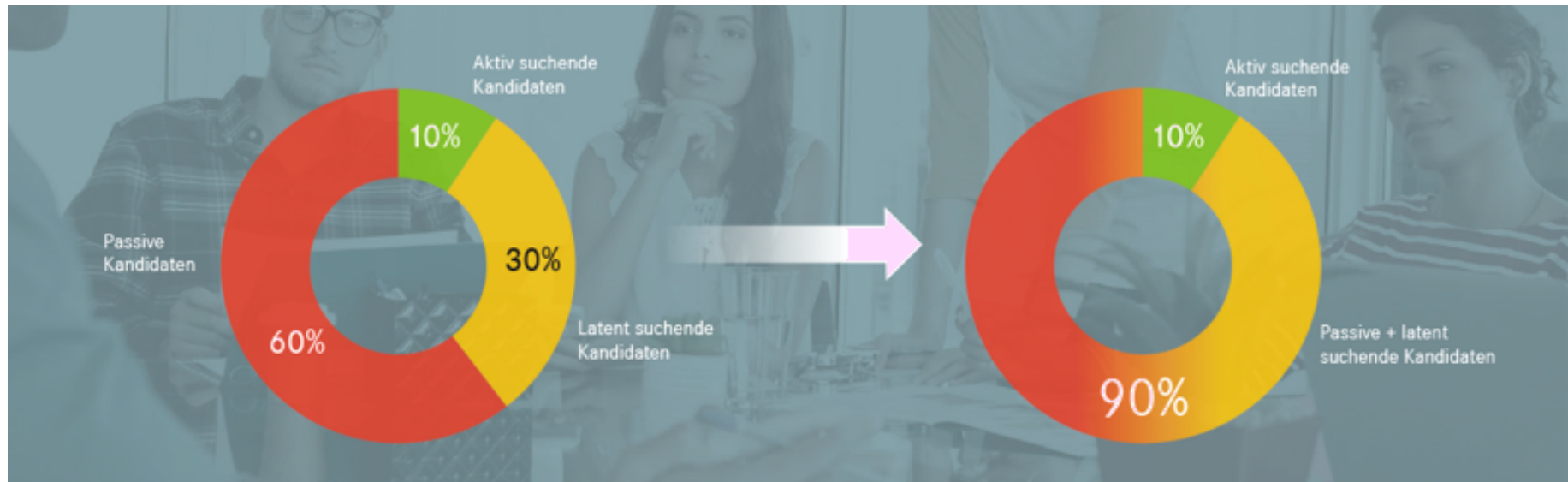
3. Kritische Erfolgsfaktoren

- Mehr als einmaliger Aktionismus
- Umdenken: Vom Arbeitgebermarkt zum Bewerbermarkt
- Recruiting ist Beziehungsarbeit: Bewerberbedürfnisse verstehen
- **Fokussierung: zielgruppengerechte Ansprache**
- Professionalisierung nachgelagerter Prozesse
- Von innen nach außen: Mitarbeitende zu Botschaftern machen

Jetzt sind Sie dran:

Wie viel Prozent des Arbeitsmarktes ist
aktiv jobsuchend?

5. Zielgruppengerechte Ansprache



Quelle: www.on-connect.de

5. Zielgruppengerechte Ansprache

Zielgruppenanalyse mittels Candidate Persona:

- Was für ein Profil suchen wir?
- Welche Eigenschaften sollte die idealtypische Persona mitbringen?
- Welche Gründe nennt sie für ihre Berufswahl?
- Welche Ziele verfolgt sie?
- Was sind ihre Erwartungen an den Arbeitgeber?
- Was macht meine Persona glücklich bei der Arbeit?
- Über welche Kontaktpunkte (Touchpoints) können wir mit ihr in Kontakt treten?

5. Zielgruppengerechte Ansprache

Ziel: Kandidatenbedürfnisse erleben!

1. Persona und ihre Bedürfnisse kennenlernen
2. Abgleich mit Arbeitgeberqualitäten:
Was habe ich zu bieten? Wo muss ich nachbessern?
3. Abgleich mit meinen Touchpoints:
Wie und wo kann ich die Persona gezielt ansprechen/ erreichen?

5. Zielgruppengerechte Ansprache

Ziel: Kandidatenbedürfnisse erleben!

1. Persona und ihre Bedürfnisse kennenlernen
2. Abgleich mit Arbeitgeberqualitäten:
Was habe ich zu bieten? Wo muss ich nachbessern?
3. Abgleich mit meinen Touchpoints:
Wie und wo kann ich die Persona gezielt ansprechen/ erreichen?

Jetzt sind Sie dran:


Mit welchen Formaten und Kanälen erreichen Sie weibliche IT-Fachkräfte?

6. Medien und Kanäle

- Content-Formate (Blogs, Fachforen, Social Communities)
- Social Communities (EditionF, Panda Network, Global Digital Women,...)
- Wettbewerbe (Panda Leadership Contest, Hackathon, ...)
- Ideenwettbewerbe
- Recruiting und Non-Recruiting-Events
- Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter
- Active Sourcing und Direktansprache
- Social Media

KARRIERE ANZEIGE

Francis Driessen: „Wie wichtig Netzwerken innerhalb des Unternehmens ist, habe ich erst hier gemerkt“

 Dieser Artikel ist eine Stellenanzeige von Coca-Cola European Partners

Teilen    



Fenja (l.) und Francis haben beide als Trainees bei Coca-Cola angefangen und wurden anschließend übernommen.

Quelle: Coca-Cola European Partners

Der Getränkekonzern Coca-Cola sucht ab April 2019 Verstärkung für diverse Standorte in Deutschland. Fenja Brötje, Continuous-Improvement-Managerin, und Francis Driessen, Netzwerklogistikleiterin, haben beide ihre Berufslaufbahn bei Coca-Cola begonnen – mittlerweile sind beide schon ein bisschen länger dabei und können uns einen guten Einblick geben, wie man sich die Arbeit als Trainee im Bereich Supply Chain vorzustellen hat.



PANDA DIGITAL@DELOITTE ANALYTICS INSTITUTE 2018



29.09.2018

9:00 – 22:00

Der Bewerbungsschluss ist leider abgelaufen!

Empfehle das Event weiter:





GLOBAL
DIGITAL
WOMEN



SUPPORTERS TERMINE PARTNER CHAPTER CAREER DE | EN

Making the world more digital and female!

Alle #AfterWork
Termine auf einen
Blick



Unsere monatlichen #GlobalAfterwork Events in verschiedenen Städten in Deutschland, der Schweiz und bald auch in London bieten Raum für Vernetzung und den Austausch über deine digitalen Erfahrungen.

Jetzt für #AfterWork
Events registrieren!



Du möchtest Teil unseres internationalen Netzwerkes von Frauen in der Digitalbranche sein?

Registrierte dich hier und du erhältst eine Einladung zu den nächsten Events!

Up to date mit
unserem
GDW-Newsletter



Abonniere unseren Newsletter und erfahre alles über die Arbeit von Global Digital Women, unsere #Afterworks und den Digital Female Leader Award.

 Upcoming hackathons in HAMBURG, GERMANY

2015 2016 2017 2018 UPCOMING

COMMUNITY EVENTS

STARTS

25
SEP

ENDS

27
SEP



Hack the Wind 2018

€20.000

Innovate for a greener globe
26-27 September, Hamburg

Hack the Wind 2018

ENERGY FINTECH INDUSTRY

Wind energy experts, data analysts and scientists, designers, developers, blockchain experts, and startup types in and around Hamburg! If you're planning to attend the Global Wind Summit InnoEnergy an...

 HAMBURG



1st Prize

Prizes
TBA

Hamburg

#Frauenmacht & Mylily: Mit weiblicher Intuition zum Erfolg

14. Juni 2018



Hamburg

Die Kunst des Machens

23. Mai 2018



Hamburg

Kick off Event #Frauenmacht

23. November 2017

Berlin

Start in dein Business #Frauenmacht

19. Januar 2018

2018 *This Is What Happens In An Internet Minute*





bfft_fahrzeugtechnik Abonniert ...

765 Beiträge 1.211 Abonnenten 365 abonniert

BFFT Fahrzeugtechnik
Unternehmen. Technik. Lifestyle. Karriere.
#Digitalisierung | #Fahrerassistenzsysteme | #Elektrifizierung |
online@bfft.de
www.bfft.de

Abonniert von [whatchado_stories](#), [oltschki](#), [tkm_hamburg](#) und 6 weiteren

- Fabian Ve...
- Automotiv...
- THI zu Gast
- Film ab!
- BFFT Reg...
- Superfoo...
- Live: Scha...

BEITRÄGE MARKIERT



5. Zielgruppengerechte Ansprache

Ziel: Kandidatenbedürfnisse erleben!

1. Persona und ihre Bedürfnisse kennenlernen
2. Abgleich mit Arbeitgeberqualitäten:
Was habe ich zu bieten? Wo muss ich nachbessern?
3. Abgleich mit meinen Touchpoints:
Wie und wo kann ich die Persona gezielt ansprechen/ erreichen?

Jetzt sind Sie dran:

Welche Arbeitgeberqualitäten schätzen
weibliche IT-Fachkräfte?

7. Arbeitgeberqualitäten

- Führung
- Kultur und Zusammenarbeit
- Arbeitszeitgestaltung
- Gesundheitsmanagement
- Personalentwicklung
- Benefits

Fazit: Ran ans Werk!

- ☑ Recruiting ist Beziehungsarbeit.
- ☑ Gelingende Kommunikation ist zielgruppengerechte Kommunikation.
- ☑ Gründliche und ehrliche Candidate Personas sowie Touchpoint-Analyse.
- ☑ Sichtbarkeit: Da hingehen, wo die Zielgruppe ist.
- ☑ Erzählen Sie Geschichten und geben Sie die Möglichkeit zum Dialog.
- ☑ Verknüpfen Sie interne und externe Maßnahmen durch Mitarbeiterengagement.
- ☑ Bleiben Sie authentisch, mutig und überraschen Sie!

Ihre Fragen

Bedürfnisse

Zu kritische
Selbsteinschätzung
von Frauen

Sinnhaftigkeit der
Aufgabe

Frage nach
Kinderbetreuung

Formate & Kanäle

Anzeigen über
Initiativen/Netz-
werke verteilen

Active Sourcing

Kontakt mit
Lehrkräften/Multi-
plikatoren auf-
nehmen

Arbeitgeberqualitäten

Weiterbildungs-
möglichkeiten

Förderung der Individuen

CSR-Merkmale

Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit

Anhang

1. Praktische Tipps
2. Literaturempfehlungen

Praktische Tipps

Gehen Sie auf Veranstaltungen!

<http://hrbarcamp.de>

<http://personalmarketing2nullandfriends.wordpress.com>

<http://www.socialrecruitingdays.de>

<http://social-media-recruiting-conference.com>

<http://hr-night.de>

<http://www.hrhackathon.net/>

uvm.

Praktische Tipps

Lesen sie Blogs!

<http://www.hzaborowski.de>

<http://buckmannGewinnt.ch/#journal>

<http://www.hrinmind.de>

<http://www.saatkorn.com>

<http://personalmarketing2null.de>

<http://blog.recruitment.de>

<https://persoblogger.wordpress.com>

<https://personalgewinnunginderpflege.wordpress.com>

<http://www.personalblogger.net>

<https://welovehr.de>

<http://www.reif.org>

<http://wollmilchsau.de/blog/>

<http://salonderguten.de>

uvm.

Praktische Tipps

Nutzen Sie Twitter!



Literaturempfehlungen

- Athanas, Christoph, Graf, Nele (2013): Innovative Talentstrategien - inkl. Arbeitshilfen online Talente finden, Kompetenzen fördern, Know-how binden
- Buckmann, Jörg (Hrsg.) (2017): Einstellungssache: Personalgewinnung mit Frechmut und Können. Frische Ideen für Personalmarketing und Employer Branding.
- Buckmann, Jörg (2016): Personalmarketing to go: Frechmutige Inspirationen für Recruiting und Employer Branding.
- Dannhäuser, Ralf (Hrsg.) (2017): Praxishandbuch Social Media Recruiting: Experten Know-How / Praxistipps / Rechtshinweise
- Diercks, Joachim, Kupka, Kristof (Hrsg.) (2014): Recrutainment. Spielerische Ansätze in Personalmarketing und -auswahl.
- Hesse, Gero, Mattmüller, Roland (Hrsg.) (2015): Perspektivwechsel im Employer Branding. Neue Ansätze für die Generationen Y und Z
- Kriegler, W. R. (2015): Praxishandbuch Employer Branding. Mit starker Marke zum attraktiven Arbeitgeber werden.
- Konschak, Bernd (2014): Professionelles Personalmarketing – inkl. Arbeitshilfen online. Die richtigen Mitarbeiter für Ihr Unternehmen ansprechen und gewinnen.
- Ullah, Robindro, Witt, Michael (2015): Praxishandbuch Recruiting: Grundlagenwissen, Prozess-Know-How, Social Recruiting