

KONKRETE TIPPS ZUR ATTRAKTIVEN CANDIDATE EXPERIENCE

RAIK LUDWIG, SENIOR CONSULTANT, EMPLEOX GMBH
// 05.05.2022

IMAGINE
MITTELSTANDSFORUM 2022



CANDIDATE EXPERIENCE

WAS VERTRIEB MIT KANDIDATENSUCHE ZU TUN HAT



CRM

CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT

CANDIDATE RELATIONSHIP MANAGEMENT

Strategie zur Verwaltung sämtlicher Interaktionen mit potentiellen und bestehenden Kunden

CANDIDATE EXPERIENCE

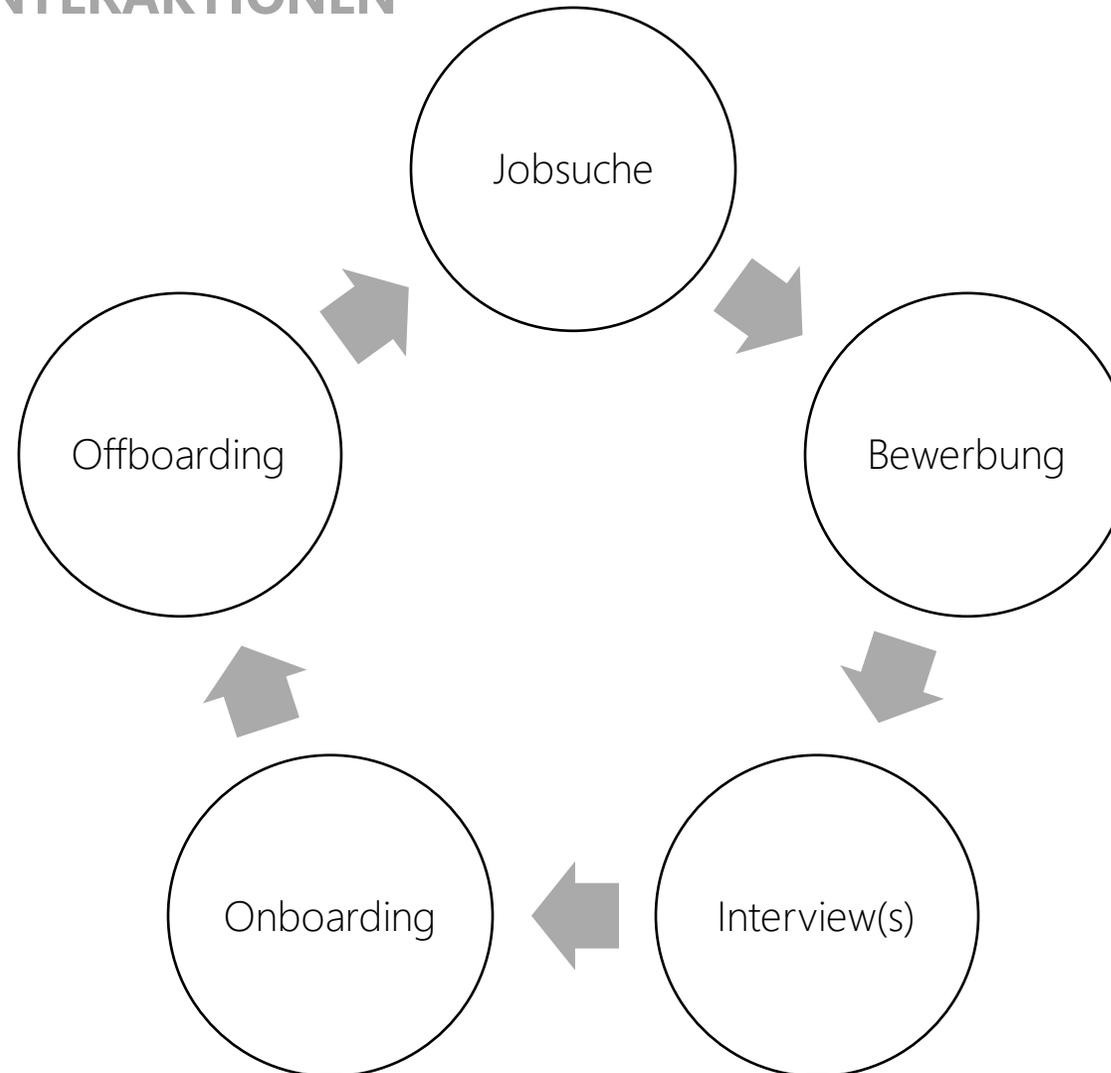
DEFINITION



Candidate Experience ist das Resultat aller Interaktionen zwischen Kandidat und Unternehmen

CANDIDATE EXPERIENCE

DIE SUMME ALLER INTERAKTIONEN



EINE NEUE ARBEITSWELT

ODER: WARUM SICH HEUTE UNTERNEHMEN BEI FACHKRÄFTEN BEWERBEN



In einer Welt, in der Geld nicht mehr der primäre Motivationsfaktor für Mitarbeiter ist, ist die Konzentration auf das Mitarbeitererlebnis der vielversprechendste Wettbewerbsvorteil, den Unternehmen schaffen können.

JACOB MORGAN, KEYNOTE SPEAKER & AUTOR

EINE NEUE ARBEITSWELT

ODER: WARUM SICH HEUTE UNTERNEHMEN BEI FACHKRÄFTEN BEWERBEN



Fokus der Mitarbeiter:

- Grundbedürfnisse sicherstellen
- Fokus auf Produktivität

Fokus der Mitarbeiter:

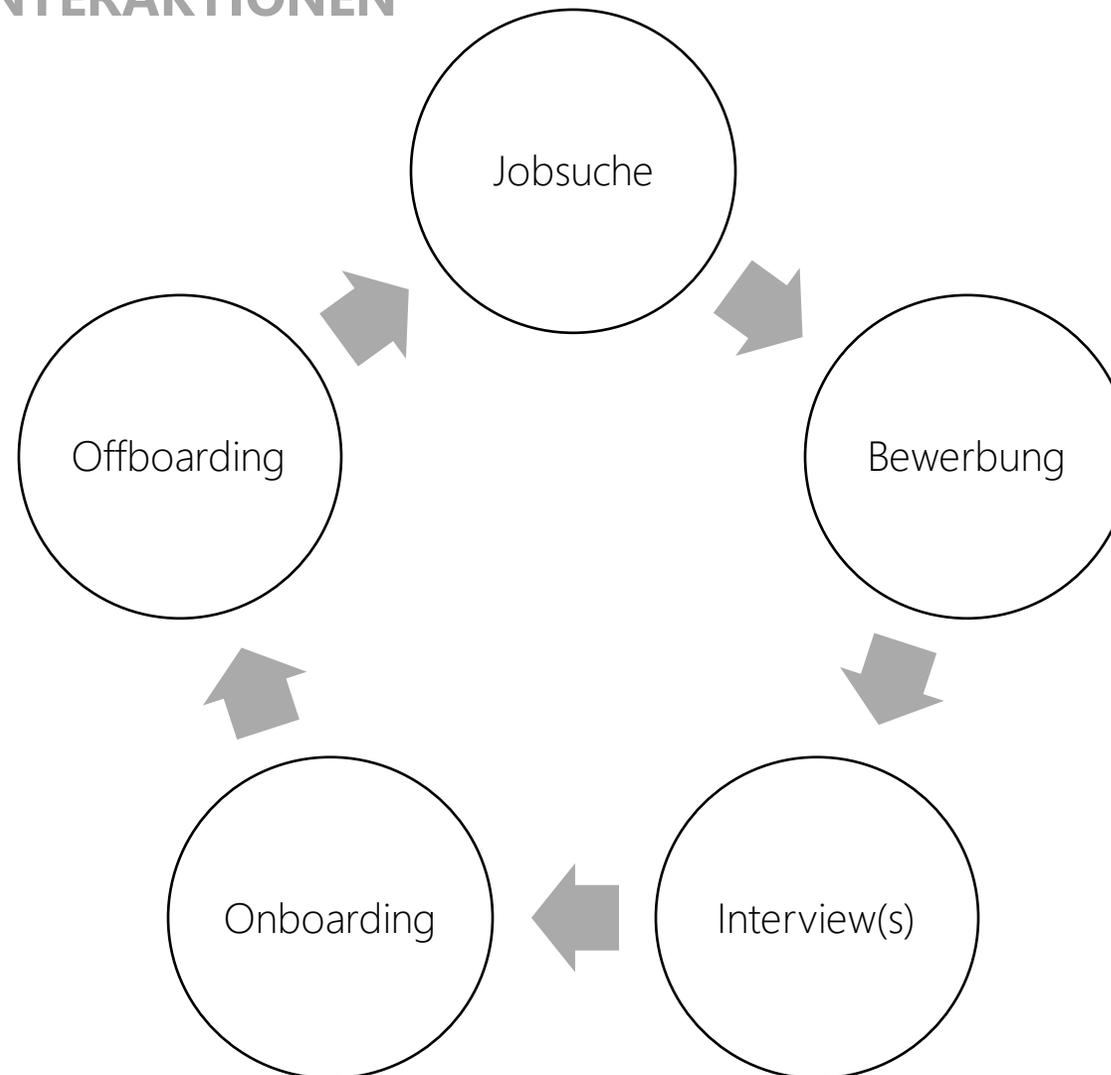
- Luxusgüter (Haus, Auto, etc.)
- Fokus auf Produktqualität

Fokus der Mitarbeiter:

- Work-Life Balance
- Selbstverwirklichung
- "Impact" der eigenen Arbeit
- Fokus auf den Mitarbeiter

CANDIDATE EXPERIENCE

DIE SUMME ALLER INTERAKTIONEN

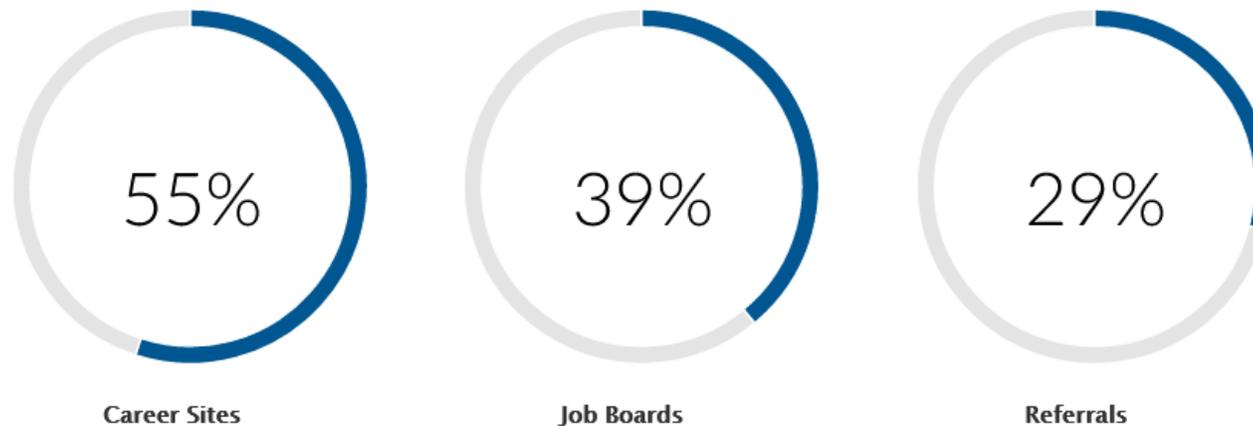


WIE SUCHEN KANDIDATEN HEUTE?



79% der Arbeitssuchenden geben an, dass sie soziale Medien bei ihrer Jobsuche nutzen.
Dies steigt auf 86% für jüngere Arbeitssuchende.
(The Open University, 2019)

Use of Social Media in Recruiting



Source: infinitysocialmedia

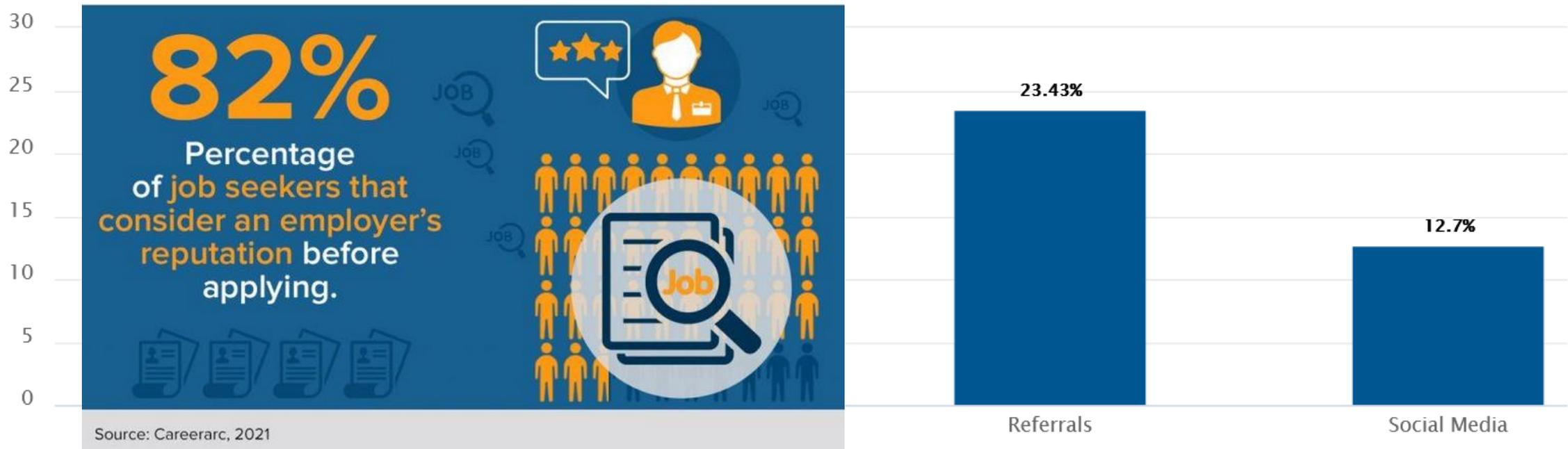
Designed by  FinancesOnline

ARBEITGEBER ALS MARKE

WARUM EMPLOYER BRANDING SO WICHTIG IST



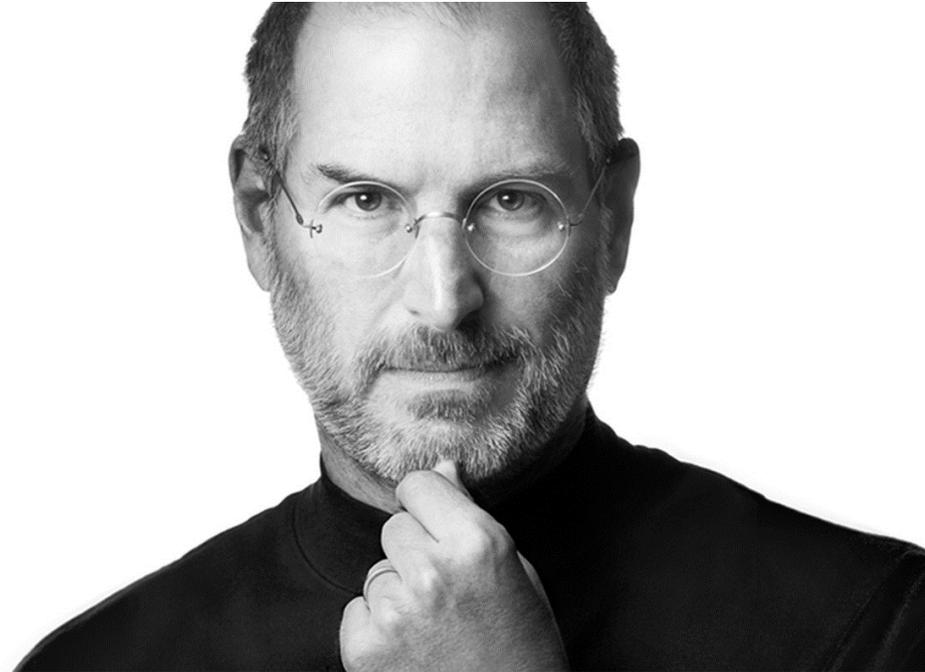
Where Do Applicants Look for Job Offers?



Source: Zety

ARBEITGEBERMARKE AUF-/AUSBAUEN

OBSTKORB WAR GESTERN



PERSÖNLICHKEIT

ARBEITGEBERMARKE AUF-/AUSBAUEN

DURCHAUS MAL ETWAS WAGEN



Jif® Peanut Butter @Jif
It's pronounced Jif® #Jif #GIF
bit.ly/10QjQim
1,996 RETWEETS 605 FAVORITES
2:45 PM

krystal miner @krystalminer
There has to be some sort of addictive ingredient in pistachios.
14h

Wonderful Pistachios @getcrackin
@krystalminer It's the crack in the shell.
#getcrackin

Arby's @Arbys
Hey @Pharrell, can we have our hat back? #GRAMMYS
8:28 PM - 26 Jan 2014
80,669 RETWEETS 47,903 FAVORITES

Delta @Delta
Baby got back! We like big jets and we cannot lie, this 737 i to fly.
2:00 PM - 30 Jul 2013
442 RETWEETS 264 FAVORITES

DiGiorno Pizza @DiGiornoPizza
YO, THIS GAME IS LIKE A DIGIORNO PIZZA BECAUSE IT WAS DONE AFTER TWENTY MINUTES #SuperBowl #SuperSmack #DiGiorNOYOU DIDNT
8:40 PM - 2 Feb 2014
16,905 RETWEETS 12,316 FAVORITES

OPTIONEN FÜR UNTERNEHMEN



PASSIVE KANDIDATENSUCHE

- Klassische Stellenausschreibung
- Talent Pools
- Business-Networks Präsenz (Xing, LinkedIn, etc.)
- Spezialisierte Karriereseite(n)

AKTIVE KANDIDATENSUCHE

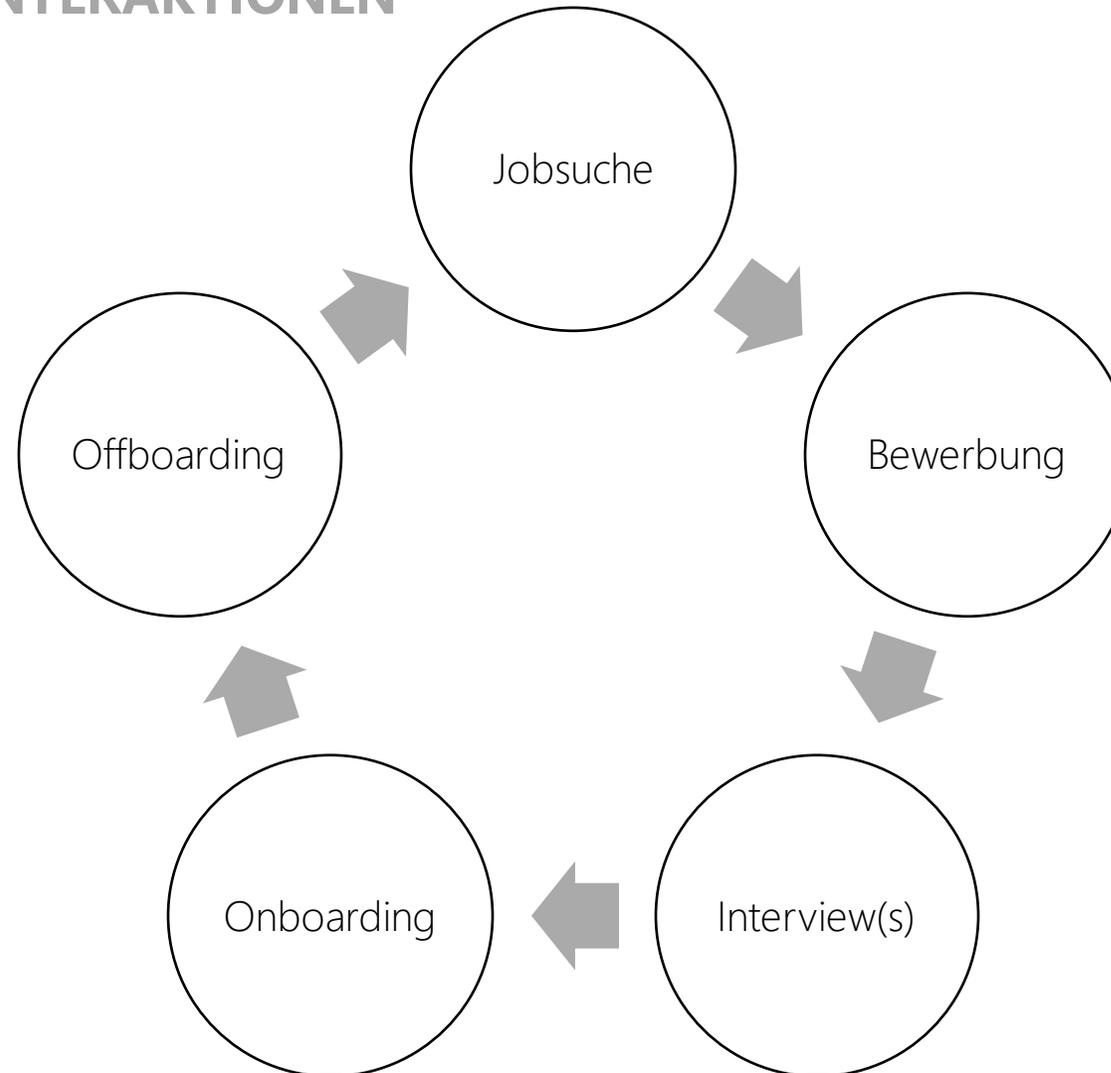
- Headhunting-Agenturen
- Active Sourcing
- Eigene Alumni-Netzwerke nutzen

ARBEITGEBERMARKE AUF-/AUSBAUEN

- HR als Teil des Marketings (Social Media Content Management)
- Aktives CRM (Marketing Kampagnen, Keep-in-Touch Prozesse, etc.)
- Unternehmenspersönlichkeit/Corporate Identity nach außen tragen
- Präsenz zeigen

CANDIDATE EXPERIENCE

DIE SUMME ALLER INTERAKTIONEN



BEWERBUNGSPROZESS

STEUERFORMULAR ODER SPEEDDATING?

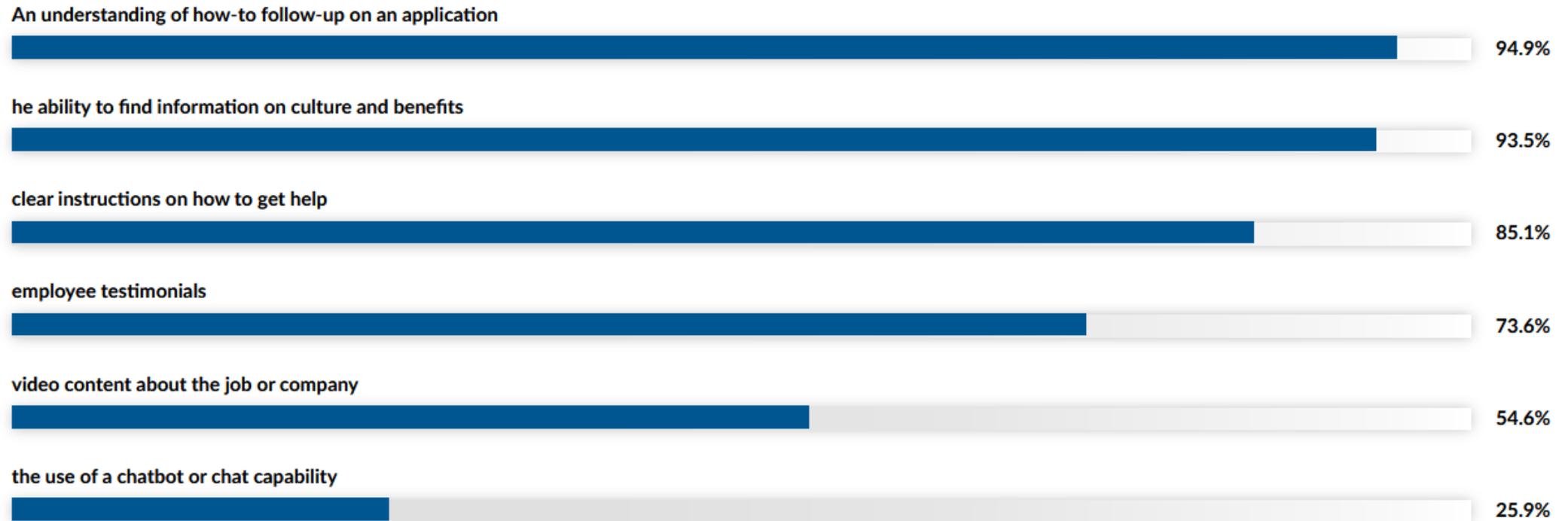


BEWERBUNGSPROZESS

DIE ZIELGRUPPE VERSTEHEN



What Job Seekers Value the Most During the Application Process



Source: Talentegy

BEWERBUNGSPROZESS

GHOSTING SCHADET DEM IMAGE



OPTIONEN FÜR UNTERNEHMEN



GESTALTEN SIE BEWERBUNGEN SIMPEL

- Name, Kontaktdaten, fertig!
- Mehr Informationen erfragen, sobald nötig

KOMMUNIZIEREN SIE TRANSPARENT

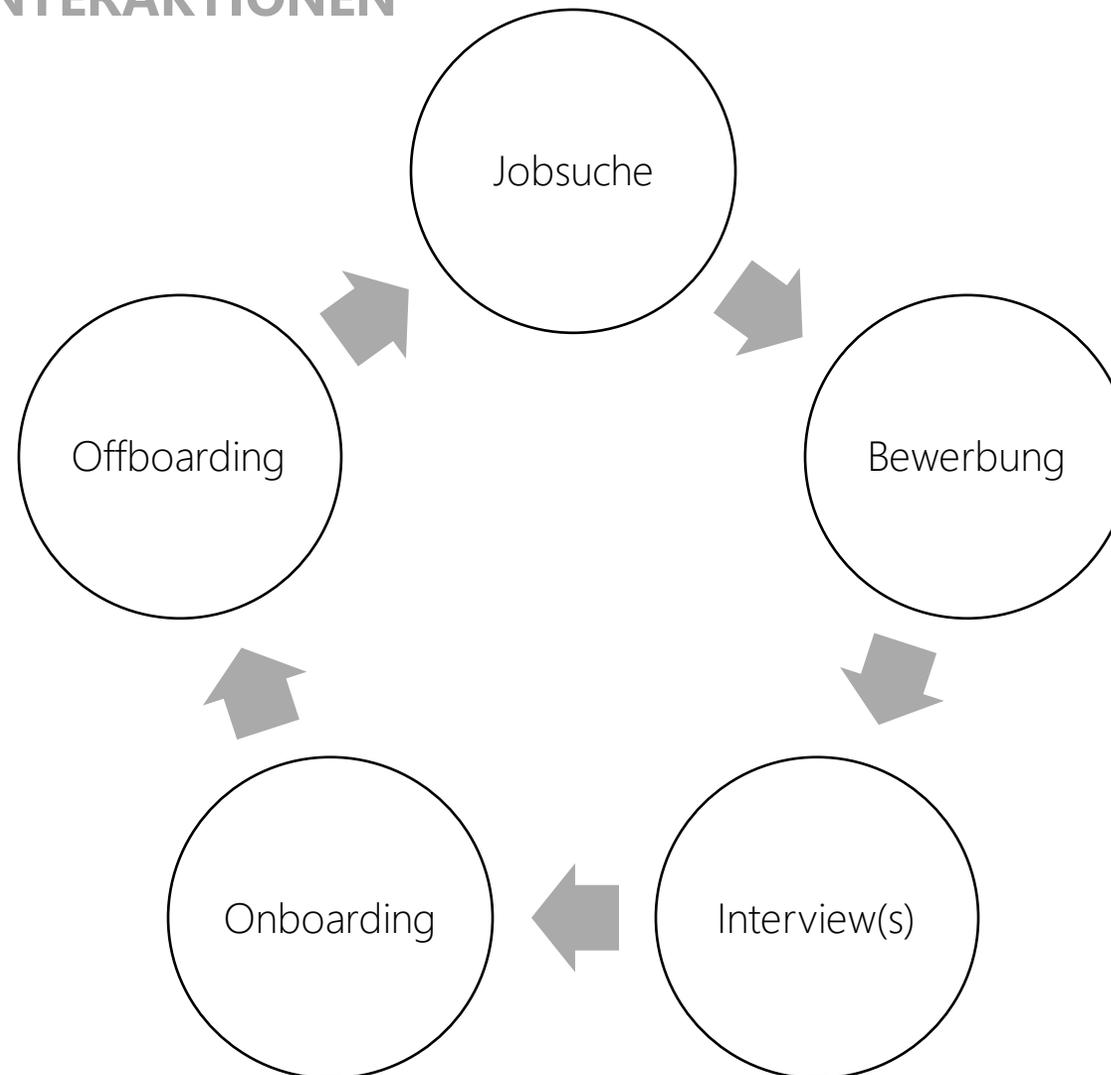
- Klären sie direct nach der Bewerbung auf, wie ihr Prozess aussieht. Gerne auch mit durchschnittlichen Antwortzeiten
- Stellen sie sicher, dass ihre Kandidaten Wissen, wie und an wen sie sich bei fragen wenden können

BLEIBEN SIE IM GESPRÄCH

- Warten Sie nicht auf Nachfragen seitens des Kandidaten. Setzen sie sich Ziehle (Bsp.: mindestens alle 2 Wochen ein Update)
- Halten Sie auch Kontakt zu abgesagten Kandidaten! (z.B. über Talent Pools)

CANDIDATE EXPERIENCE

DIE SUMME ALLER INTERAKTIONEN



ONBOARDING

BUDDY STATT SOLO



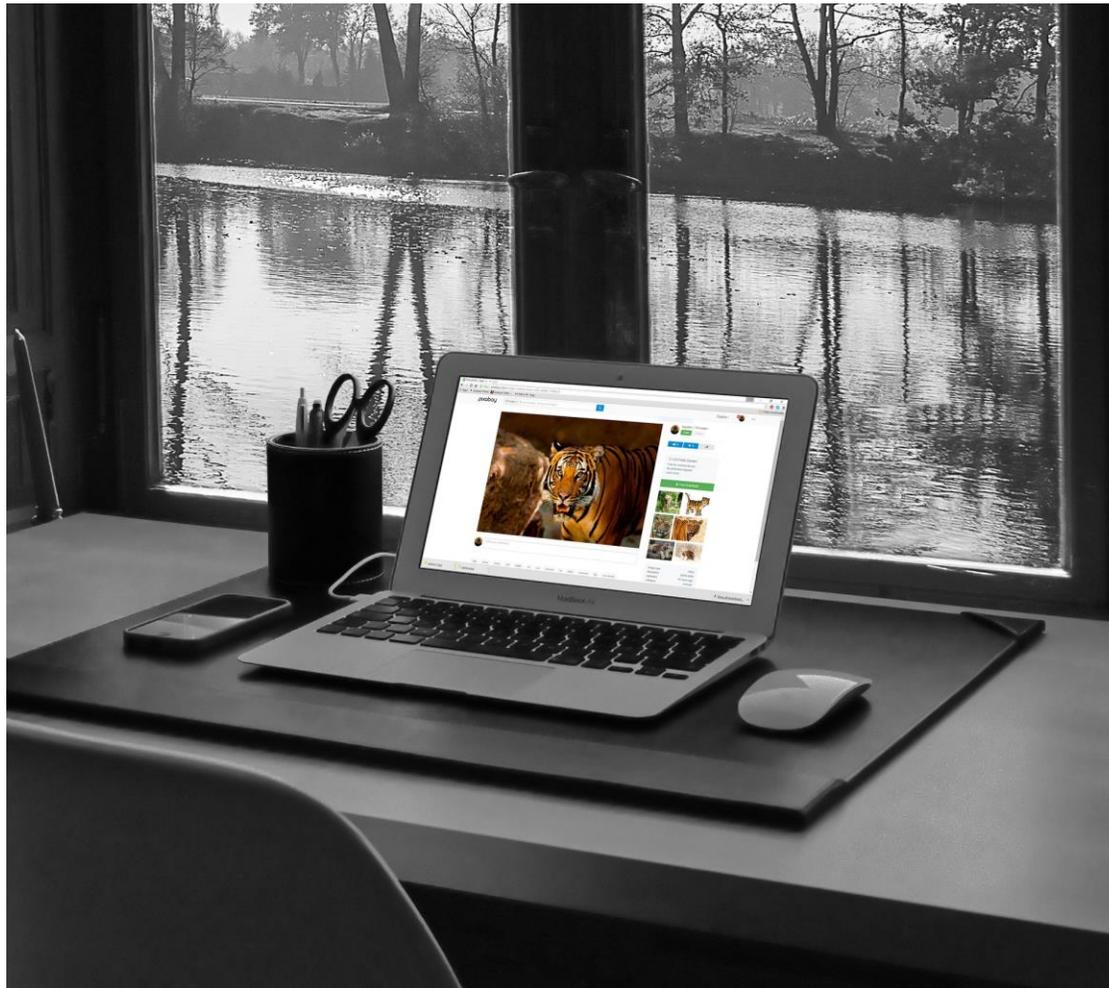
ONBOARDING

STEPPING STONES STATT KALTES WASSER



ONBOARDING

BE PREPARED



OPTIONEN FÜR UNTERNEHMEN



LASSEN SIE NEUE MITARBEITER NICHT ALLEINE

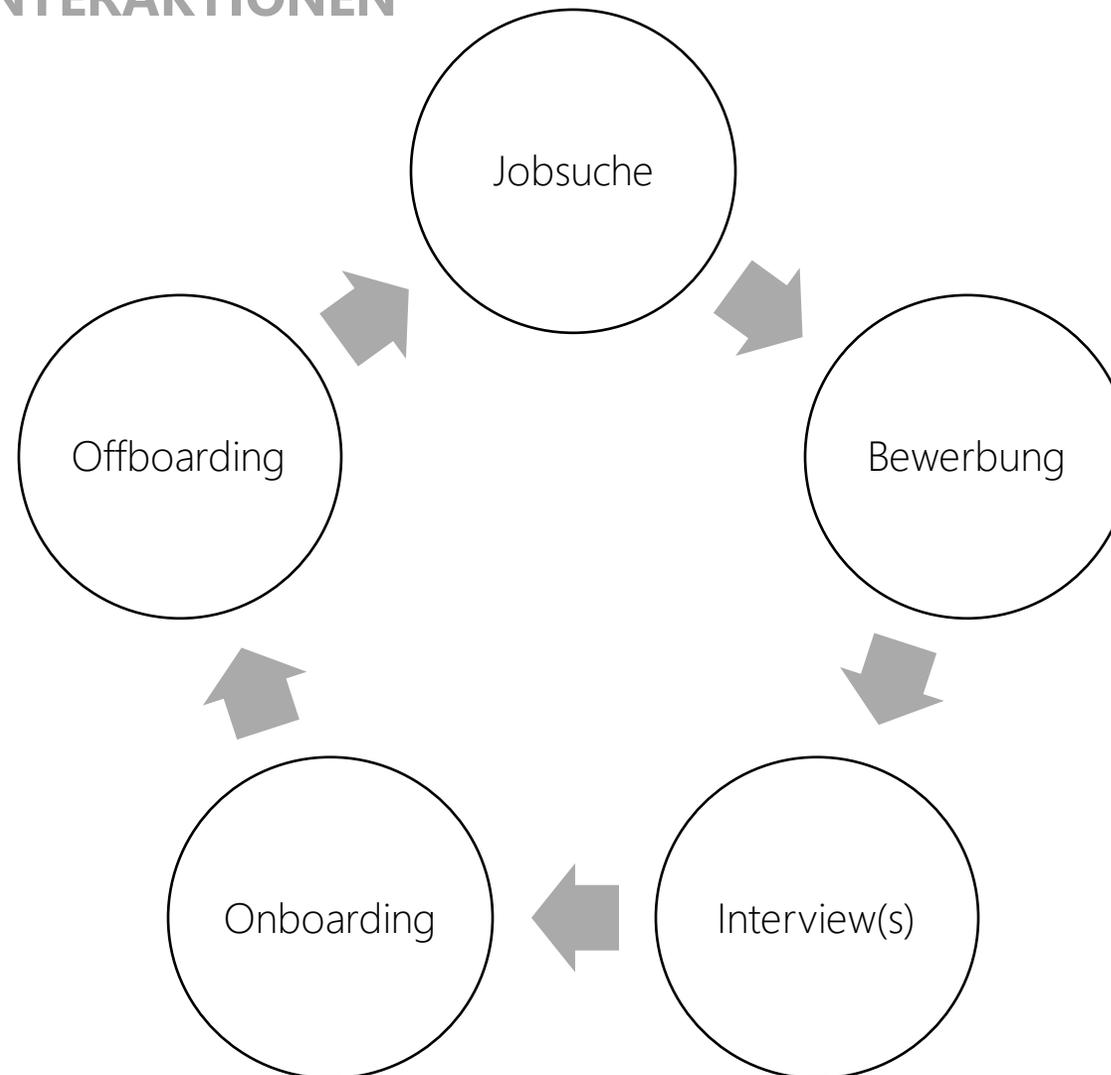
- Führen Sie Buddy-/Mentorprogramme ein, um neuen Mitarbeitern das Ankommen im Team zu erleichtern
- Regelmäßige Feedbackgespräche (MA gibt Feedback!) in den ersten Monaten (Vorgesetzter/HR)

DEFINIEREN SIE EINEN FESTEN PROZESS

- 30/60/90-Tage Zielpläne helfen, sich Schneller in die Unternehmens- und Stellenstrukturen einzufinden und zeitnahe ein Gefühl von "Ich weiß, warum ich hier bin" zu erzeugen
- Definierte Prozesse stellen sicher, dass neue Mitarbeiter alle Arbeitsmaterialien an Tag 1 zur Verfügung haben

CANDIDATE EXPERIENCE

DIE SUMME ALLER INTERAKTIONEN



OFFBOARDING

EMPLOYEE-EXIT MANAGEMENT



OFFBOARDING

WARUM EXIT MANAGEMENT NICHT ZWEITRANGIG SEIN DARF



- Ehemalige Mitarbeiter sind Markenbotschafter
- Mitarbeiterabgänge bedeuten Wissensverlust
- Bei der Trennung zeigen sich die wahren Gesichter
- Gehende Mitarbeiter sind wichtige Feedbackquellen

OFFBOARDING

WICHTIGE PROZESSBESTANDTEILE



ASSESSMENT

- Erstellen Sie ein Feedback-Quiz.
- Planen Sie das Exit-Interview mit einem unvoreingenommenen Dritten.

MARKENPFLEGE

- Geben Sie (qualitativ hochwertige) Werbegeschenke mit.
- Bieten Sie Alumni-Gruppen an.

COMPLIANCE

- Stellen Sie die Rechtssicherheit der Kündigungsdokumente sicher.
- Weisen Sie auf eventuelle Vertraulichkeitsvereinbarungen oder Wettbewerbsverbote hin.

WÜRDE WAHREN

- Wichtigster Punkt im Exit-Management!
- Kommunizieren Sie den Abgang frühzeitig intern.
- Veröffentlichen Sie eine „Danke“-Nachricht auf Xing/LinkedIn.

WISSENSVERLUST VERHINDERN

- Bieten Sie eine Plattform für Knowledge Sharing oder stellen Sie anderweitig sicher, dass Arbeitsdokumente nicht auf Festplatten „versauern“.
- Nehmen Sie ein Übergabevideo auf.

EINFACHE, NACHVOLLZIEHBARE PROZESSE

ARBEITGEBERMARKE AUF-/ AUSBAUEN

COMMUNICATION IS KEY

**TAKE
AWAYS**



VIELEN DANK!

IHRE
FRAGEN?



<https://bit.ly/3haymys>

HIER FINDEN SIE:

- die Präsentationsunterlagen
- ab morgen die Aufzeichnung des Vortrags
- weiterführende Informationen

Sie erhalten den Link am Freitag auch per E-Mail.



WIR SAGEN DANKE! HR HEUTE AKTIONSMONAT WALD

Mit unserem Onlinemagazin HR HEUTE veranstalten wir diesen Monat einen „Aktionsmonat Wald“.

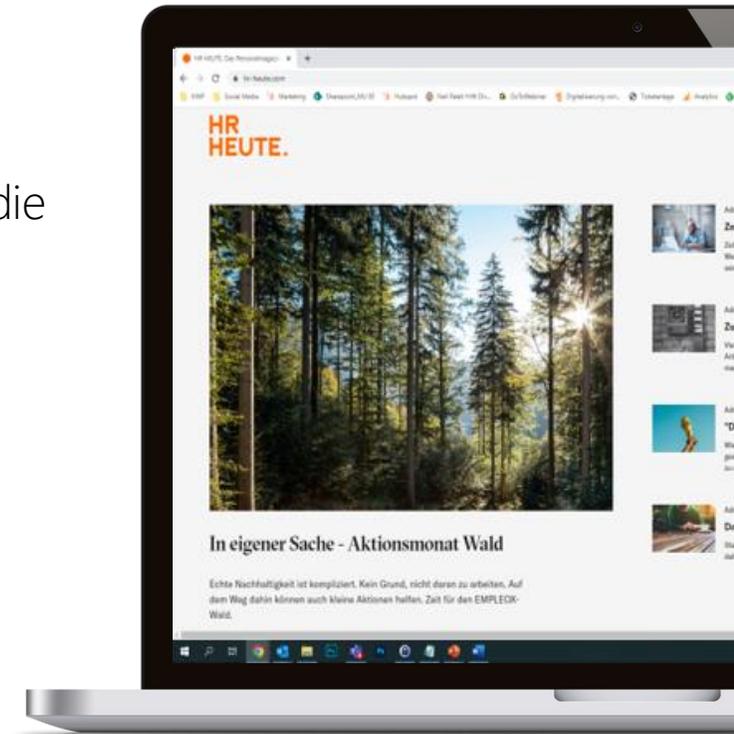
Als Dankeschön an die Community unterstützen wir die Aufforstung von Wäldern in Deutschland.



Durch Ihre Teilnahme an diesem Vortrag haben Sie unseren Wald ein bisschen größer gemacht!

Pro 5 Teilnehmende 1 zusätzlicher Baum, also....

Mehr zur Aktion auf
[HR-HEUTE.COM](https://www.hr-heute.com)



DISCLAIMER



Die Informationen in diesen Unterlagen sind vertraulich und dürfen nicht ohne vorherige schriftliche Genehmigung durch All for One Group SE bekannt gegeben werden. Alle Texte, Bilder und Grafiken unterliegen dem Urheberrecht und anderen Gesetzen zum Schutz des geistigen Eigentums. Alle Rechte an diesen Unterlagen sind der All for One Group SE vorbehalten.

All for One Group SE stellt diese Unterlagen ohne jegliche Verpflichtung, Gewährleistung oder Garantie, weder ausdrücklich noch stillschweigend, zur Verfügung. All for One Group SE übernimmt keine Verantwortung für Fehler oder Irrtümer in diesem Dokument, es sei denn, derartige Schäden beruhen auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Der Inhalt dieser Unterlagen kann von All for One Group SE jederzeit geändert werden. Diese Unterlagen dienen ausschließlich informativen Zwecken und dürfen in keinen Vertrag aufgenommen, für Handelszwecke weiterverwendet oder an Dritte weitergegeben werden, soweit sie nicht für eine solche Verwendung gekennzeichnet sind oder eine vorherige schriftliche Genehmigung von All for One Group SE vorliegt.