Stefan Scheller

PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET

Erfolgreiches digitales Recruiting



Virtuelle Fachkräftekonferenz Mainfranken **2020**



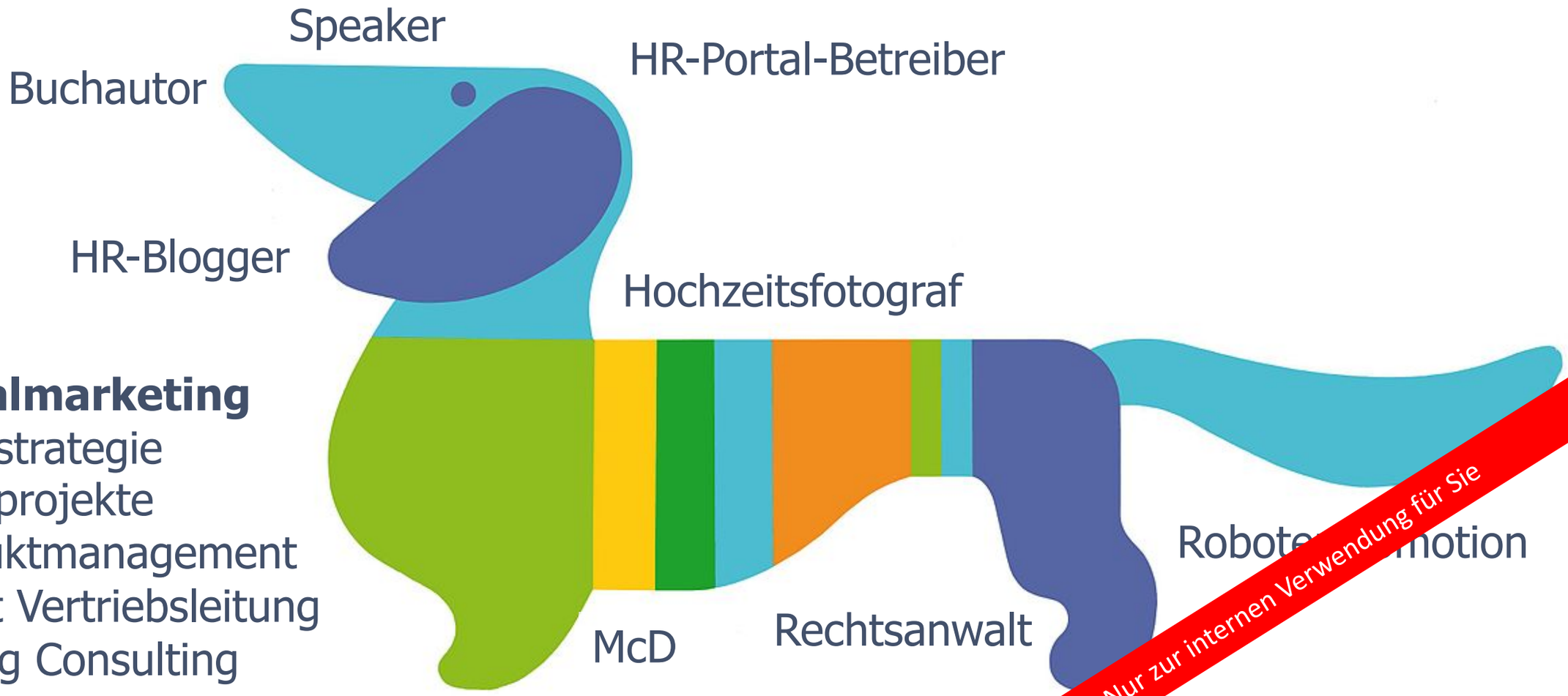
Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers sowie Veröffentlichung

Stefan Scheller

PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET

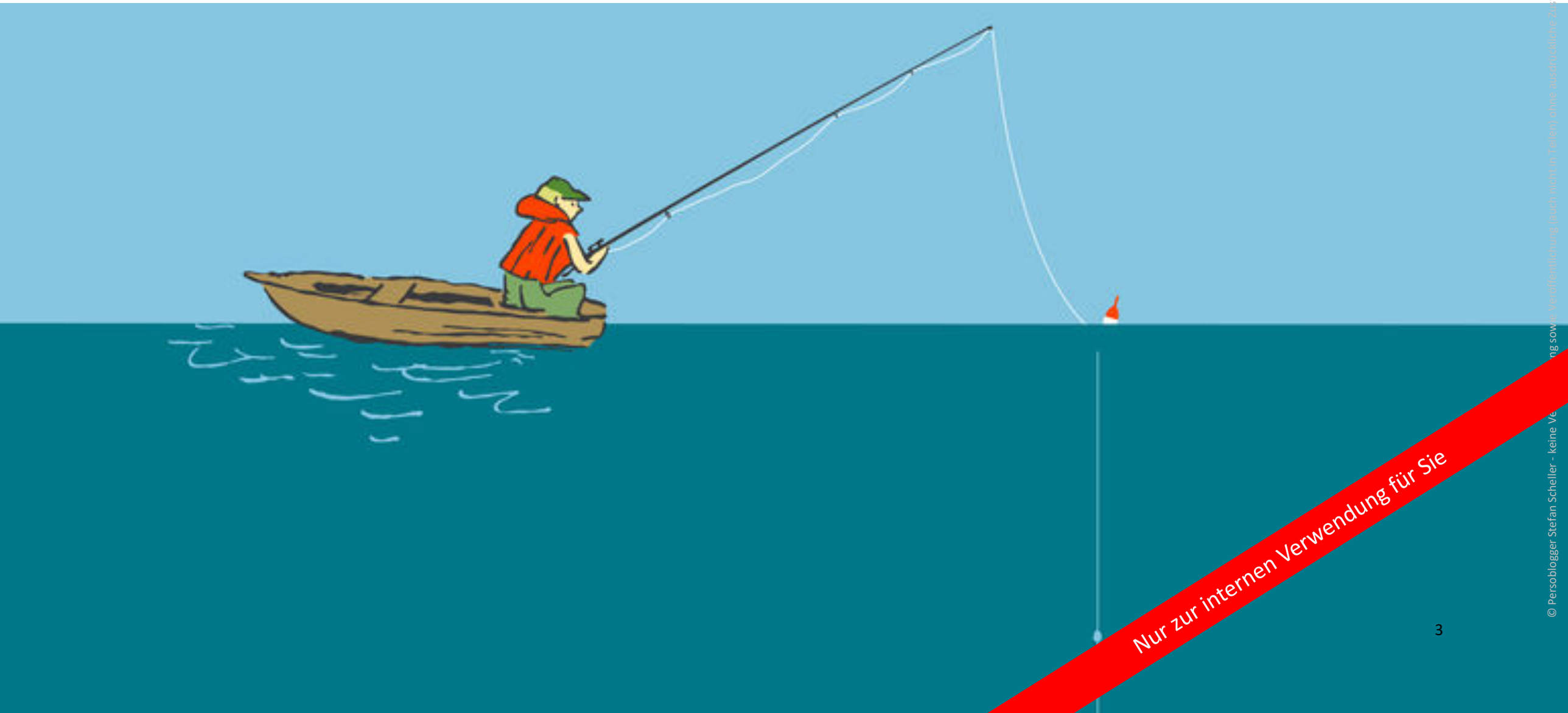


Personalmarketing
Personalstrategie
Personalprojekte
TL Produktmanagement
Assistent Vertriebsleitung
Marketing Consulting

*Quelle: wikipedia

Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve… …ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers



Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers



PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET

Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers



PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET

1

Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve… sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

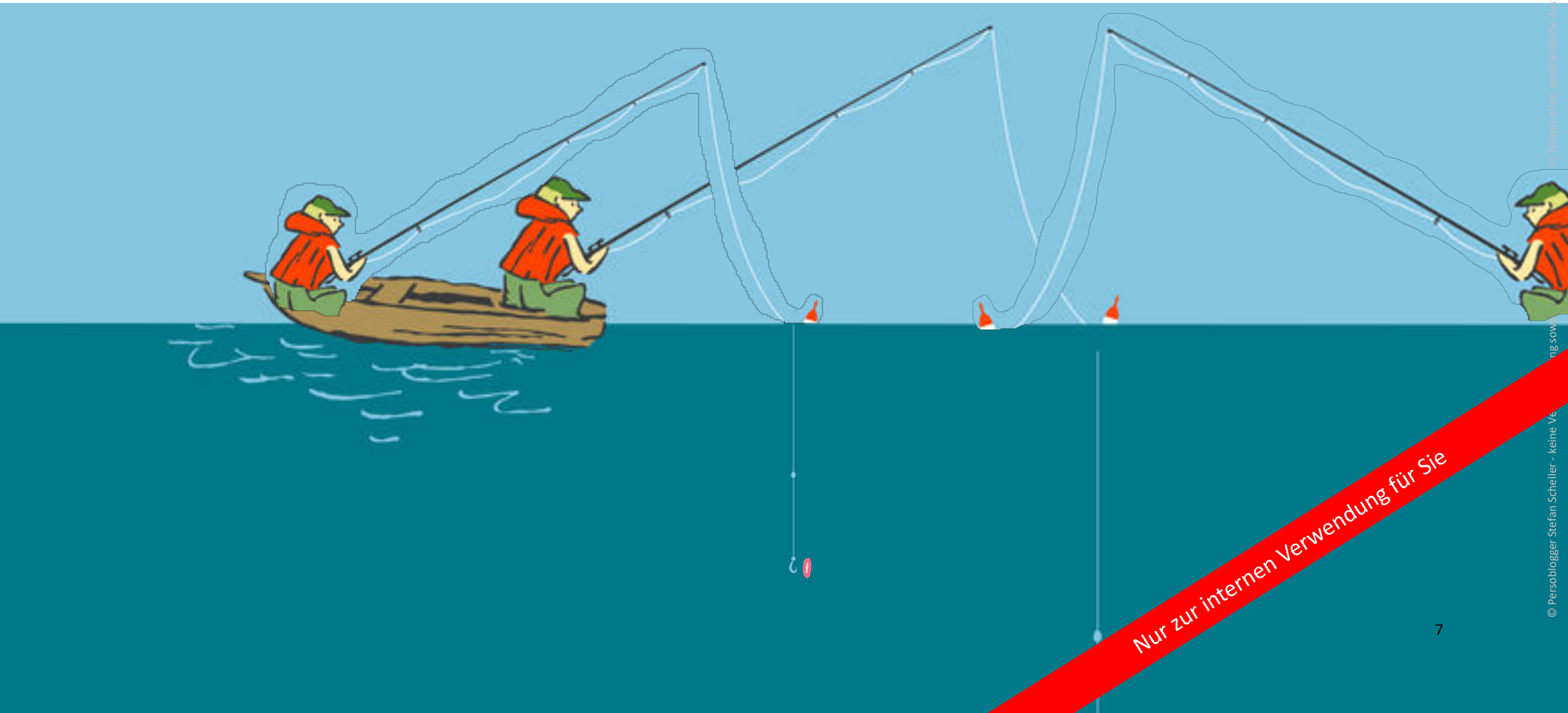
Details zur Position	(Direkt)-Vertrieb	Ingenieur-wesen	IT & Entwicklung	(Projekt-) Leitung	Assistenz & Administration	Produktion & Wartung	HR & Marketing	Beratung & Consulting
Vergütung	**+28,1%**	**+10,9%**	+4,1%	-11,2%	-13,7%	**+23,1%**	-5,2%	**+13,3%**
Qualifikation	-2,1%	**+8,0%**	-26,3%	**+26,0%**	-35,8%	-5,6%	-21,6%	**+21,7%**
Standort	-29,2%	-6,8%	**+8,8%**	**+15,2%**	**+12,0%**	-9,6%	**+19,3%**	-28,9%
Aufgaben	-15,0%	-10,3%	-2,2%	-5,7%	**+9,7%**	-18,5%	**+17,1%**	-5,8%
Ablauf	**+13,4%**	-10,6%	-7,2%	-6,2%	+6,0%	+2,5%	-5,3%	+0,6%
Unternehmen	-1,7%	-1,6%	**+14,8%**	-10,1%	**+21,3%**	-1,7%	+0,1%	-2,8%
Perspektiven	**+14,9%**	+1,1%	+1,9%	-8,2%	-6,7%	**+4,6%**	-3,0%	1,0%
Kollegen	-8,3%	**+9,3%**	+6,0%	+0,3%	+7,4%	**+5,3%**	[illegible]	+2,0%



Quelle: HR Digital Studie 201[illegible] bar über das HR-Studien Download Portal

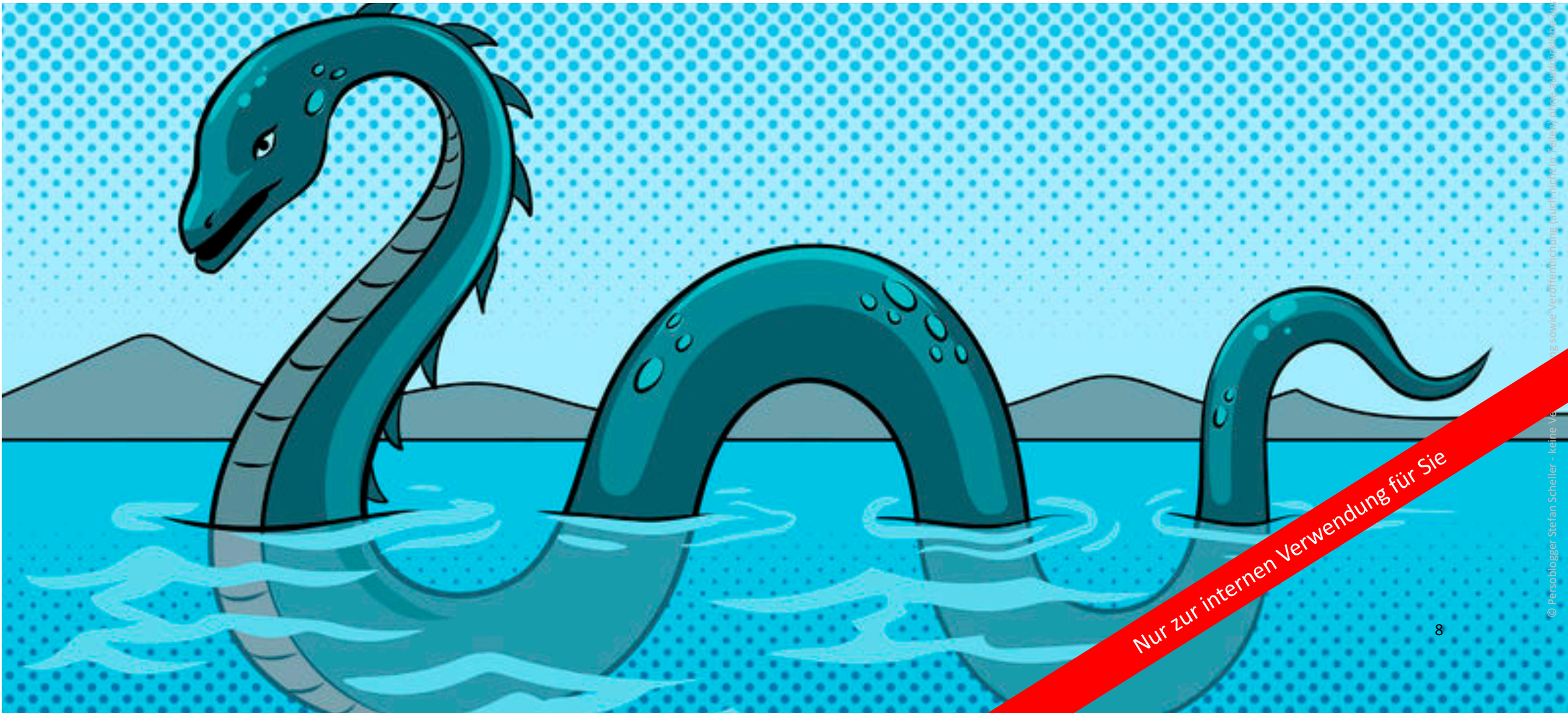
Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Verv[illegible] sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers



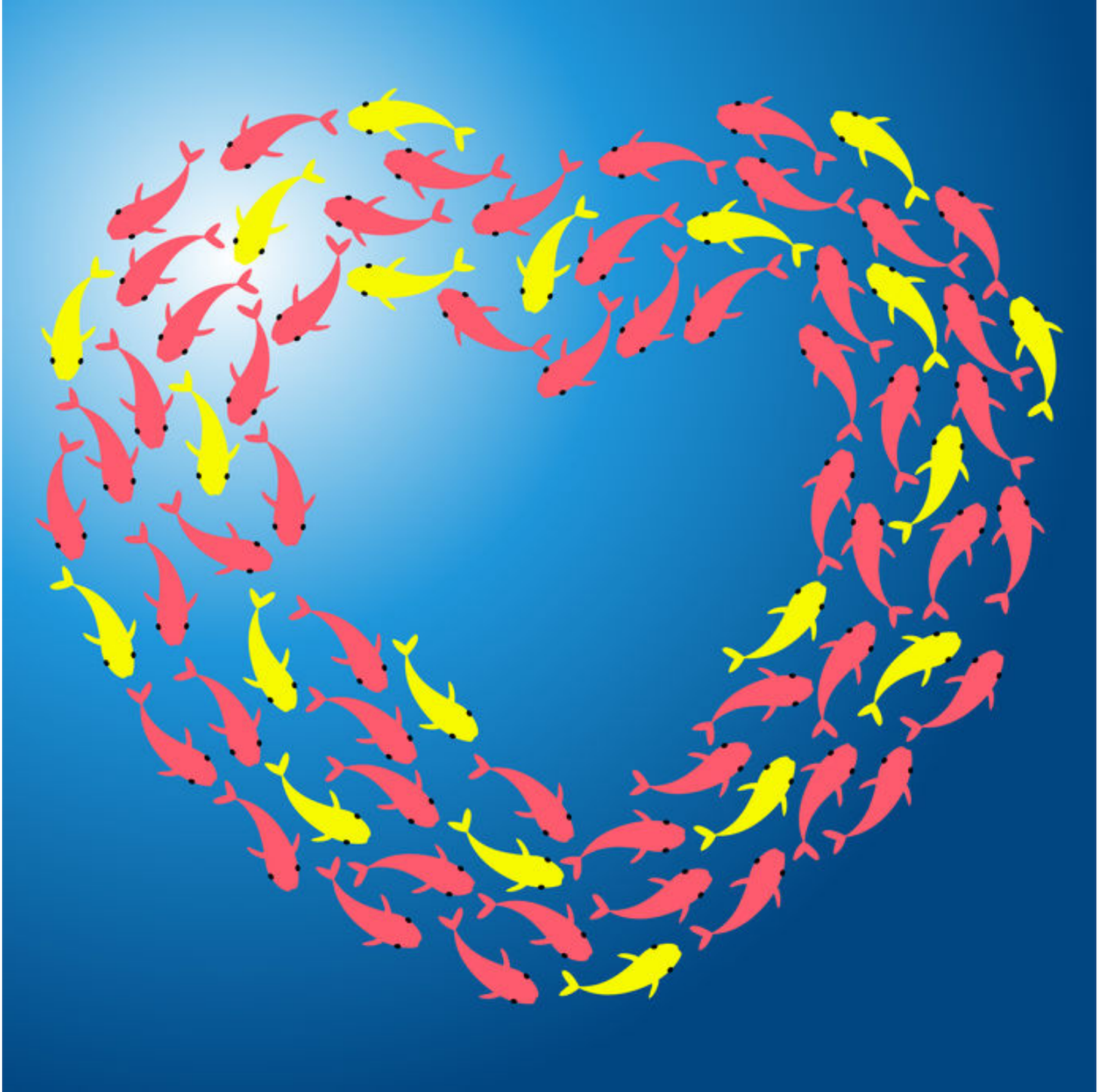
Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve... in Teilen ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers



Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve g sowie Veröffentlichung (auch Hinweis in Teilen) oder sonstige Nutzung ohne vorherige Zustimmung des Urhebers



PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET

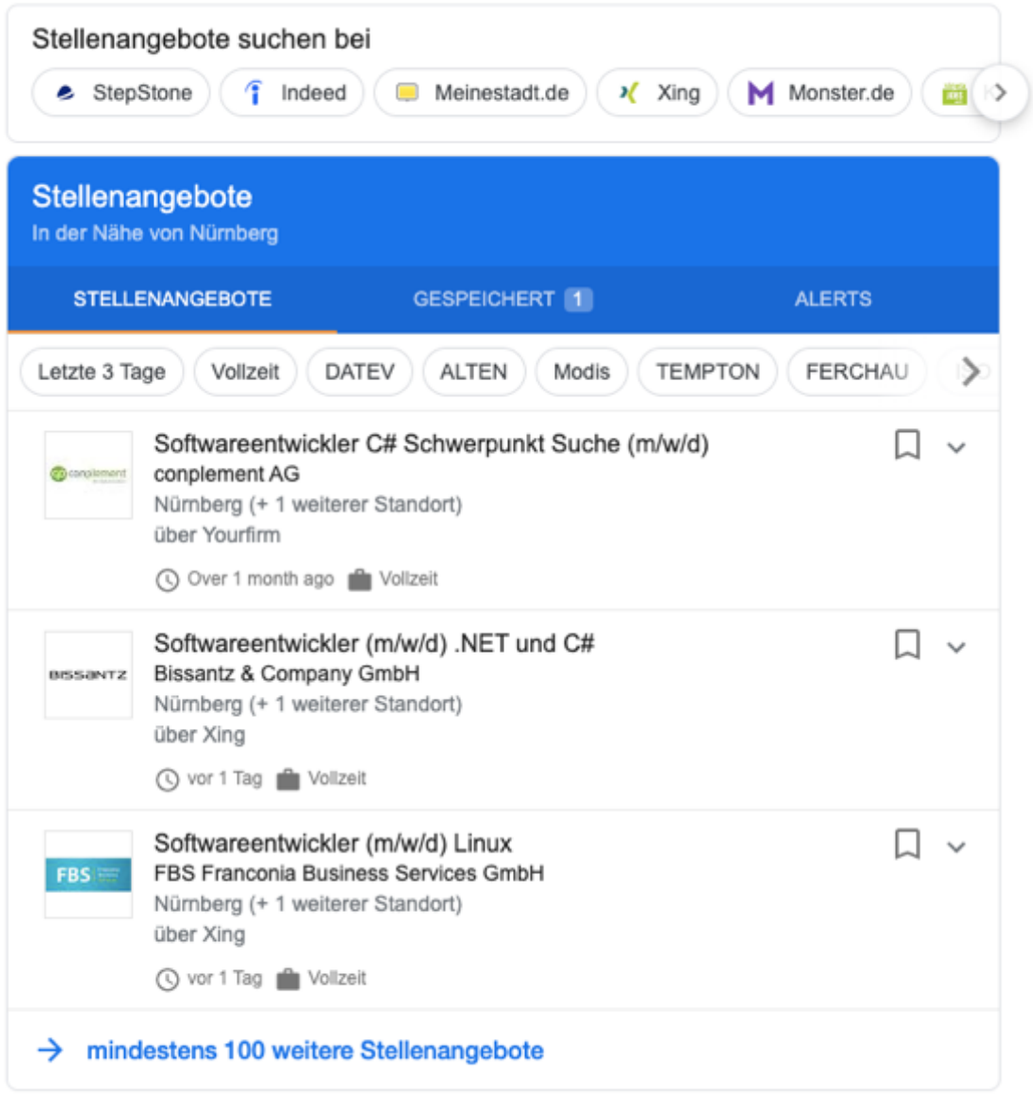
Nur zur internen Verwendung für Sie

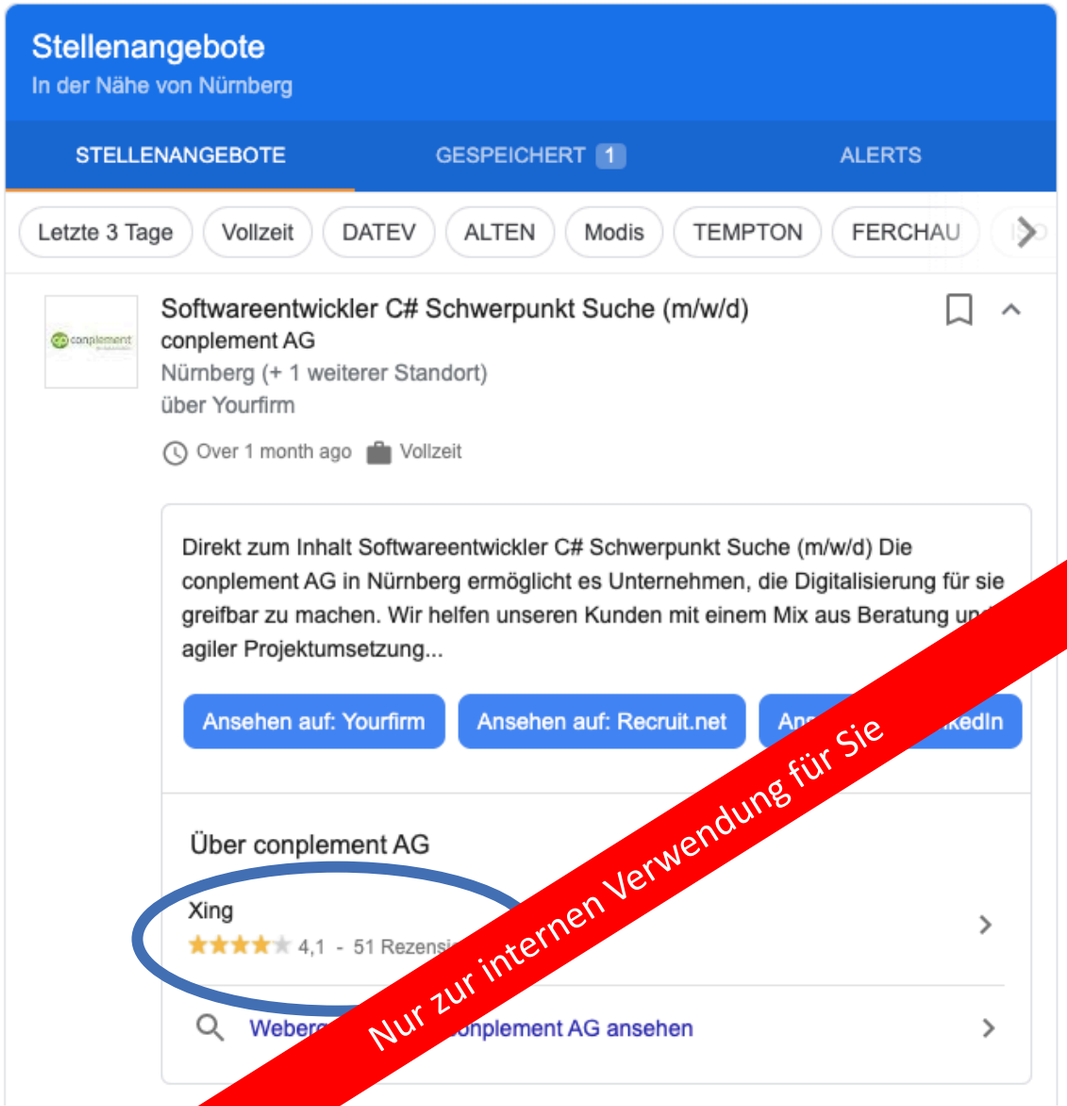
© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

Google for Jobs

PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET





Nur zur internen Verwendung für Sie

Quelle: Google

PB https://persoblogger.de/?s=google+for+jobs

ustimmung des Urhebers

Kununu & Co

Absage nach einem Tag

1,4 ★½☆☆☆ Absage Juni 2020

Bewerber/in • Hat sich 2020 bei DATEV eG in Nürnberg beworben und eine Absage erhalten.

Verbesserungsvorschläge

Trotz umfangreicher Qualifikationen und herausragender Referenzen wurde nach einem Tag per Standardmail abgesagt. Vermutlich stand der falsche Studiengang im Lebenslauf und die anderen Qualifikationen wurden nicht betrachtet. Ich frage mich, ob meine Bewerbung, bestehend aus über 20 Seiten mit Zertifikaten, Arbeitszeugnissen und Weiterbildungen überhaupt angeschaut wurde.

Erklärung der weiteren Schritte ★☆☆☆☆	**Professionalität des Gesprächs** ★☆☆☆☆
Zufriedenstellende Reaktion ★☆☆☆☆	**Wertschätzende Behandlung** ★☆☆☆☆
Vollständigkeit der Infos ★☆☆☆☆	**Erwartbarkeit des Prozesses** ★☆☆☆☆
Zufriedenstellende Antworten ★☆☆☆☆	**Zeitgerechte Zu- oder Absage** ★☆☆☆☆
Angenehme Atmosphäre ★☆☆☆☆	**Schnelle Antwort** ★★★★★

Quelle: kununu

Arbeitgeber-Kommentar

Stefan Scheller
Arbeitgeberkommunikation • Juni 2020

Liebe Bewerterin,
lieber Bewerter,

Sie haben sich über Ihre Absage geärgert. Das steht Ihnen zu.
Auch, dass Sie sich darüber beschweren, dass diese bereits nach einem Tag erfolgte. In der Regel ist es jedoch eher umgekehrt, dass sich BewerberInnen beschweren, wenn sie länger (subjektiv zu lange) warten müssen.

Natürlich kenne ich aufgrund der Anonymität Ihren konkreten Fall nicht, so dass ich Ihnen leider keine konkrete beziehungsweise individualisierte Antwort geben kann. Allerdings möchte ich die Gelegenheit dennoch nutzen, ein paar Gedanken zum Thema „Absage trotz umfangreicher Qualifikationen" loszuwerden. Da müssen Sie jetzt durch – wobei Sie natürlich jederzeit mit dem Lesen aufhören könn(t)en...

Also: Personalgewinnung ist bei DATEV ist ein professionalisierter und ja, auch standardisierter Prozess. Dabei versuchen meine Kolleginnen und Kollegen im Recruiting, für die konkret mit dem Fachbereich besprochenen Anforderungen (Anforderungsanalyse) passende Profile (Bewerbungen) zu erhalten. Es geht also nicht um eine Sortierung im Sinne von „gut" und „schlecht", mithin um keine Wertung Ihrer Unterlagen – und schon gar nicht Ihrer Person. Das ist wichtig zu verstehen.

Es geht schlicht und einfach um das Begriffspaar „passend" und „nicht passend". Natürlich mit ein paar Schattierungen dazwischen, aber im Grunde ist es das.

Und „nicht passend" kann ganz viel bedeuten. Übrigens auch, dass Sie eventuell überqualifiziert sind. Was das sein soll? Naja, wenn Sie so hochgradig ausgeprägte Kompetenzen mitbringen, dass die entsprechende Stelle oder die Einsatzmöglichkeiten unterdotiert wären. Eine Möglichkeit.

Eine andere Möglichkeit ist, dass man sich mal Reindenken müsste in das was „umfangreiche Qualifikationen" und auch „herausragende Referenzen" konkret bedeutet. Die Qualifikationen müssten dabei natürlich vor allem „passgenau" sein. Wie gesagt, „viel" ist bei einer Bewerbung nicht zwangsläufig besser.

Neben der Passung könnte die Absage jedoch auch einen komplett anderen Grund haben: Nehmen wir mal an, Sie hätten sich drei Wochen nach der Stellenausschreibung beworben. Dann könnte es sein, dass mit anderen Bewerbern (gemeint sind alle Geschlechter) der Prozess schon so fortgeschritten ist, das just am Tag des Eingangs Ihrer Bewerbung parallel bereits eine Zusage an eine andere Person ergangen ist. Das kann jeden Tag passieren.

Manchmal kommt es in einem solchen Fall dazu, dass eine Absage erst nach einer sogenannten „Schamfrist" (furchtbares Wort, aber leider ist das der Terminus) von ein paar Tagen oder einer Woche versendet wird, obwohl die Absage vorher schon feststeht.

Und schon schließt sich der Kreis: Während Sie in Ihrem Fall ein Negativerlebnis aufgrund der (zu) schnellen Absage haben, wissen andere die klare und schnelle Aussage zu schätzen und fänden umgekehrt „künstliche Verzögerungen" negativ.

Was das Thema Standardabsage angeht:
Hier bitte ich ausdrücklich um Verständnis. Bei einem Bewerbungsaufkommen zwischen 15-20.000 Profilen pro Jahr, möchte ich keinem meiner KollegInnen ein Formulieren von 1.000 individuellen Absagen zumuten. Vermutlich würde dann unsere Antwortzeit ins Bodenlose fallen und ich hier mit dem Schreiben von Stellungnahmen nicht mehr hinterherkommen.

Anders ist das für gewöhnlich, wenn ein Gespräch, mithin ein persönliches Kennenlernen stattgefunden hat. Wenn aber sofort klar ist, dass eine Bewerbung nicht erfolgreich ist, habe ich persönlich durchaus Verständnis

PERSOBLOGGER.DE

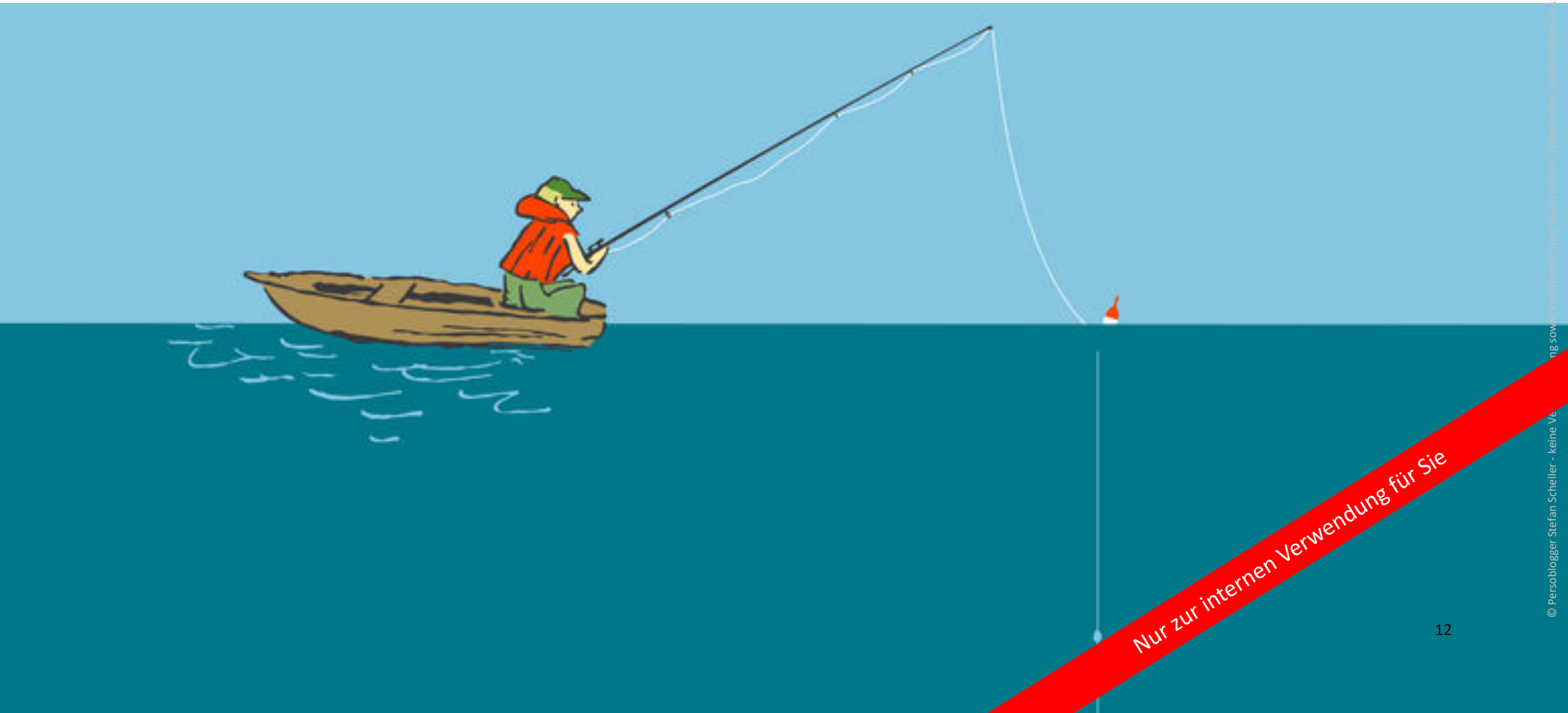
PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET

https://www.kununu.com/de/datev-eg/kommentare

Nur zur internen Verwendung für Sie

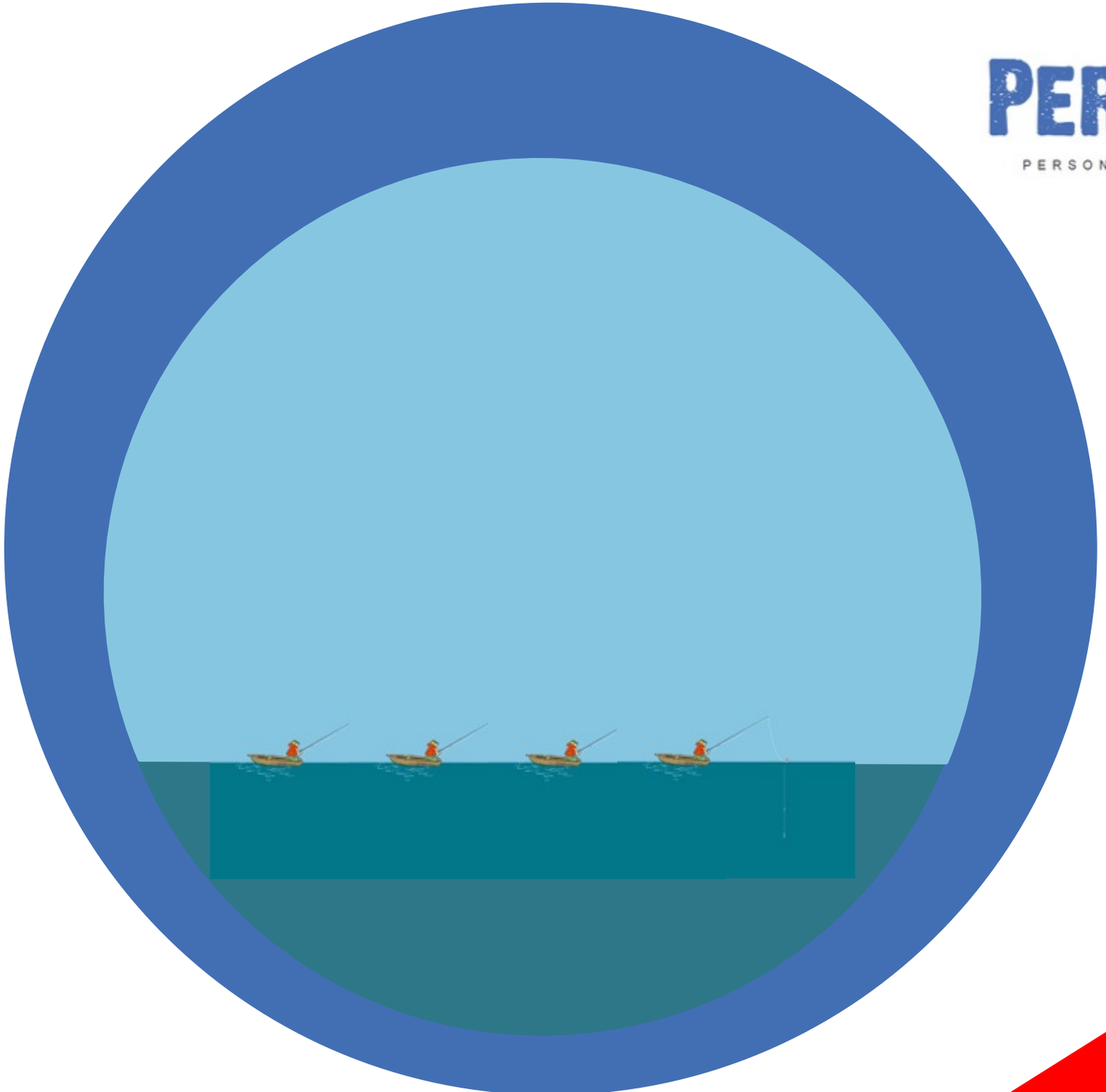
© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve… ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

PB https://persoblogger.de/2020/06/15/5-praxis-tipps-fuer-positive-bewertungen-auf-kununu-glassdoor/



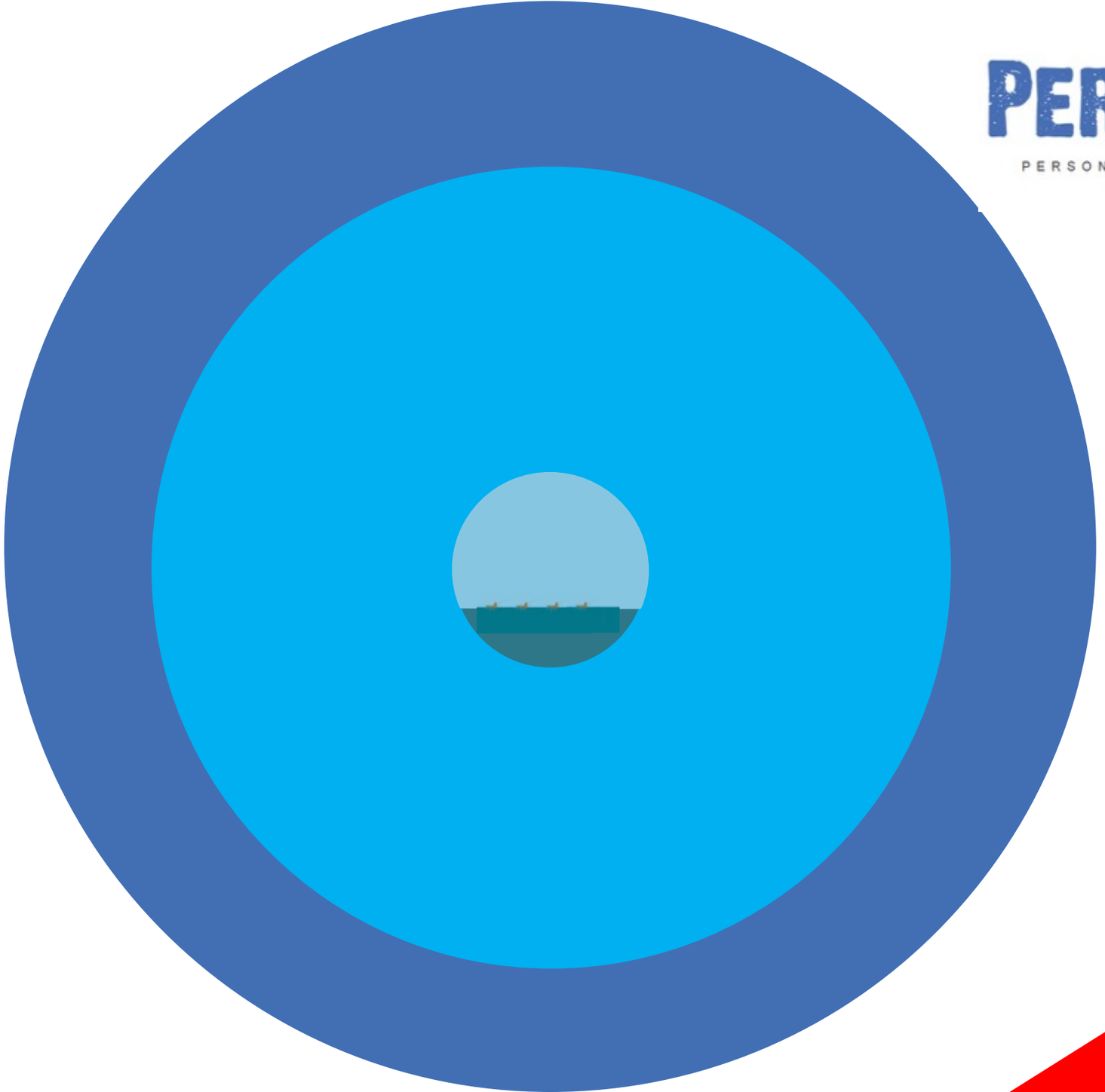
Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve… ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers



Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers



PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET

Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers



PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET

2

Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

latent wechselwillig

Social Media

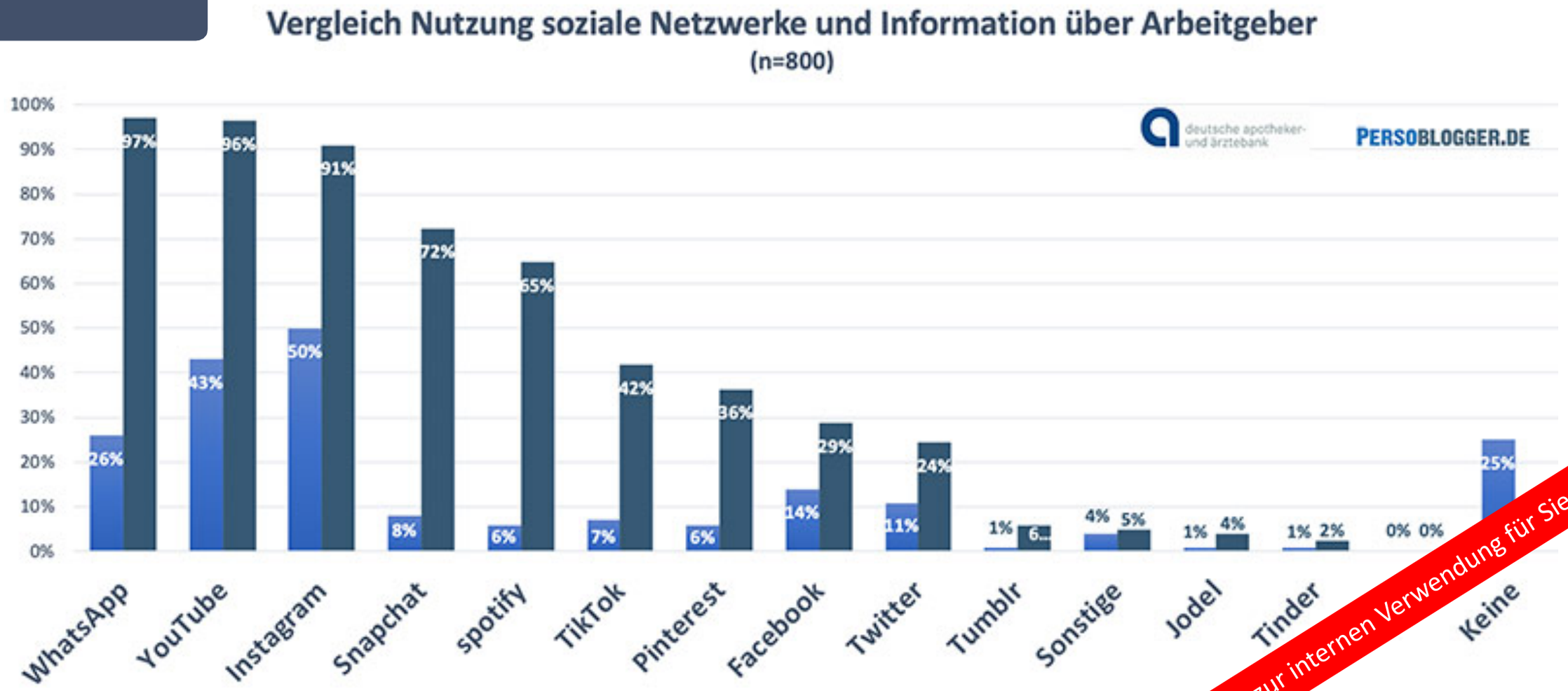


Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

Azubis & Schüler

PERSOBLOGGER.DE
PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET



Nur zur internen Verwendung für Sie

PB https://persoblogger.de/2020/06/08/schuelermarketing-und-azubi-recruiting-aktuelle-studien...se/

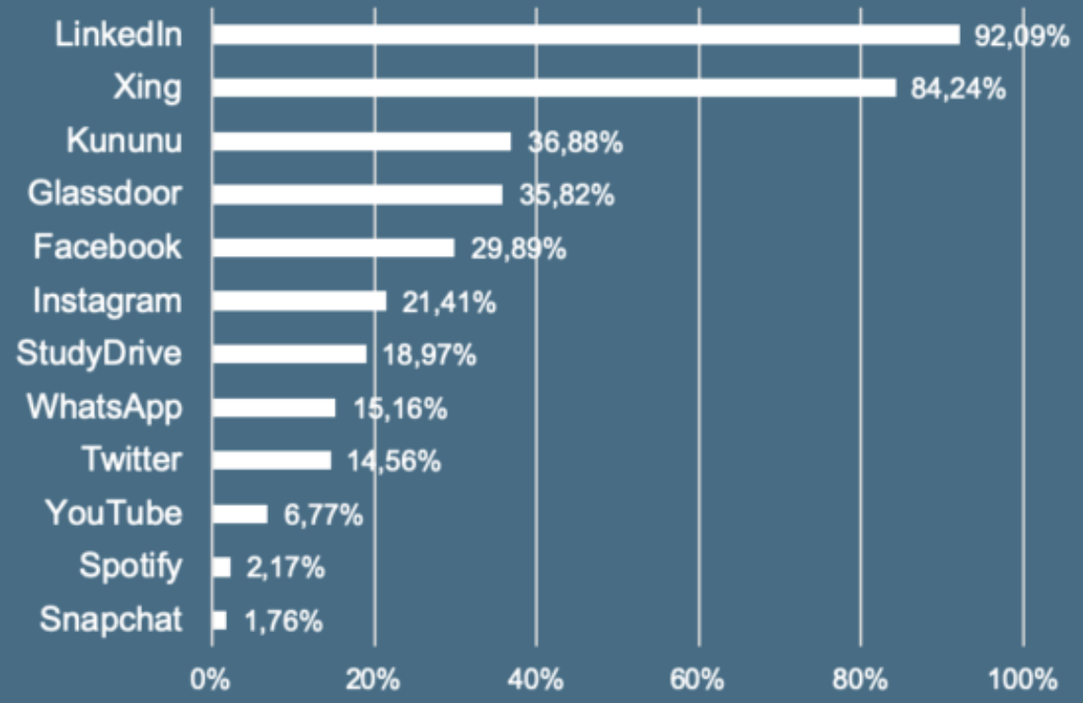
© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve...g sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

Studierende

PERSOBLOGGER.DE
PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET

UNIVERSITÄT BAYREUTH PERSOBLOGGER.DE

Auf diesen Plattformen wollen Studierende von Unternehmen angesprochen werden.



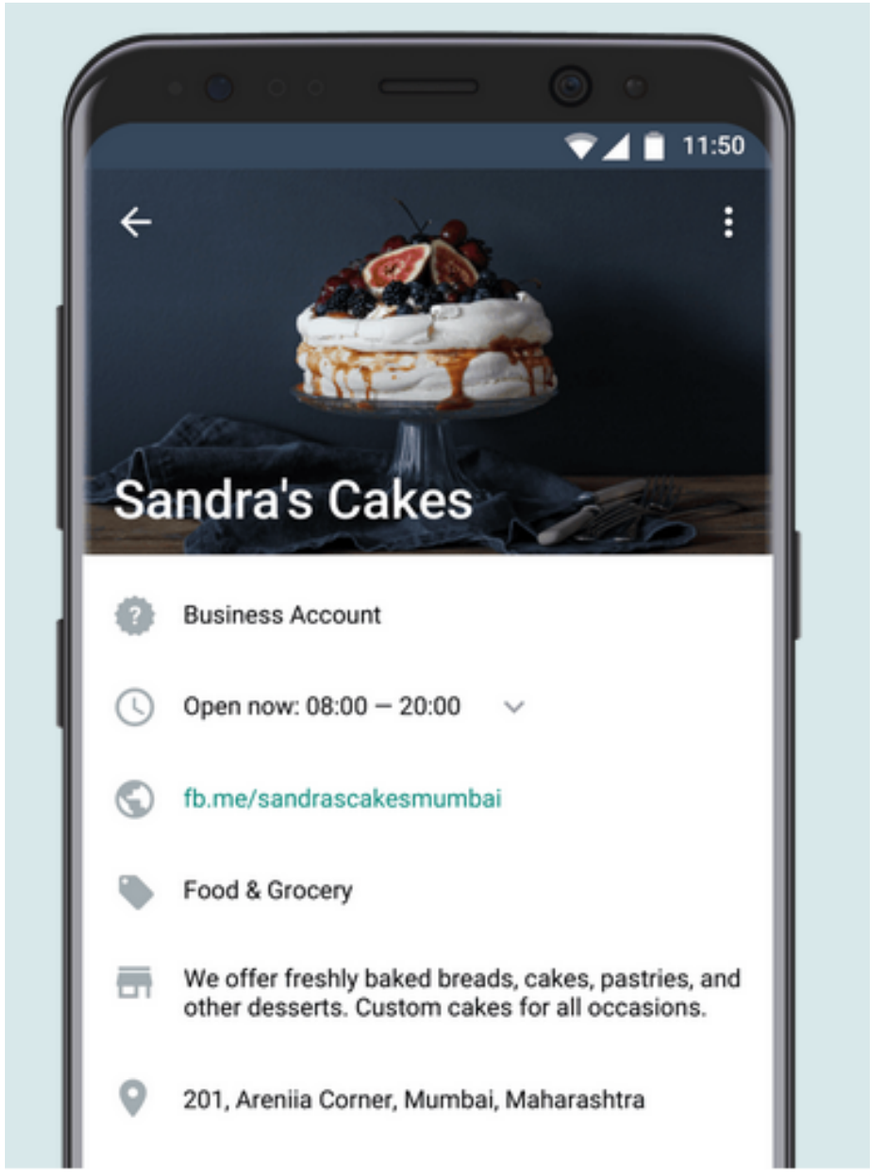
Frage: *„Auf welchen dieser Netzwerke und Plattformen möchten Sie von potentiellen Arbeitgebern persönlich und direkt (z.B. über Messenger) angesprochen werden?“* (N=574)

Nur zur internen Verwendung für Sie

PB https://persoblogger.de/2019/09/16/recruiting-von-studierenden-wie-digital-muss-es-sein/

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve… sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

WhatsApp Business



Quelle: WhatsApp

PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET

- Unternehmensprofil
- Schnellantworten
- Automatische Antworten
- Labels
- Statistiken

Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve… …g sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

PB https://persoblogger.de/2018/01/29/whatsapp-for-business-fuer-das-personalmarketing-und-recruiti… …en-gedanken-aus-der-praxis/

Facebook Jobs



Quelle: Facebook

PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET

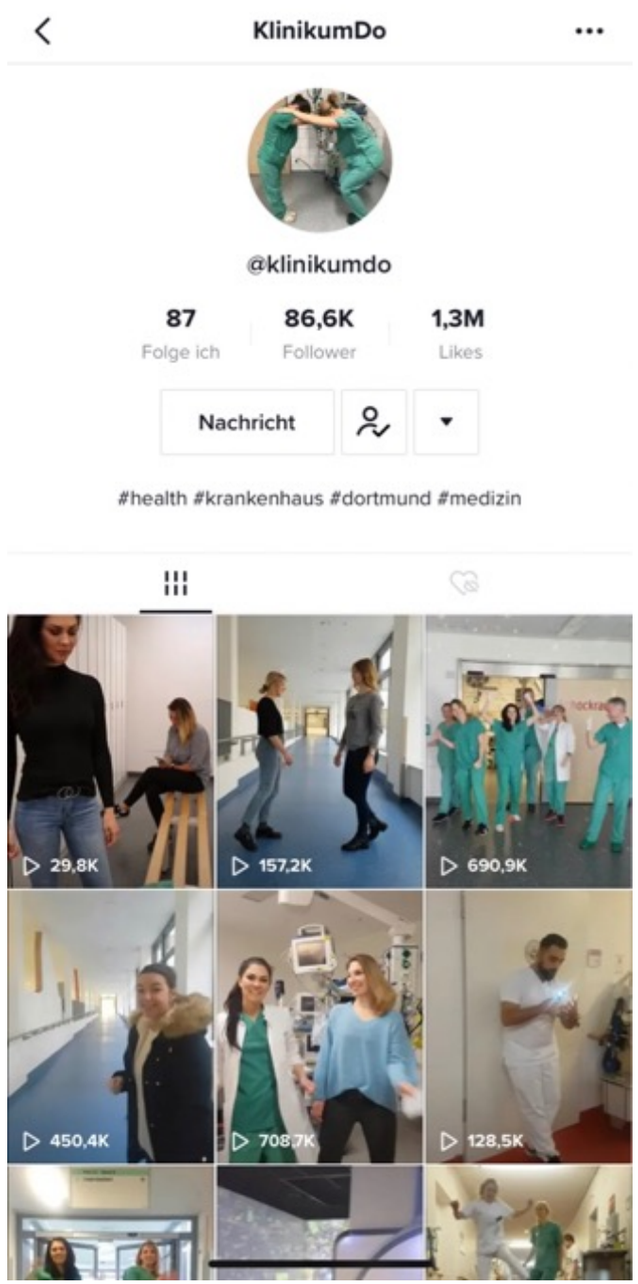
- 5.000 Zeichen
- Titelbild
- Art des Jobs
- Gehalt

Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve... ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

PB https://persoblogger.de/2018/03/10/jobanzeigen-auf-facebook-stoesst-die-jobboerse-di... zum-recruiting-business-netzwerk-auf/

TikTok



PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve… …g sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

Nur zur internen Verwendung für Sie

PB https://persoblogger.de/2018/11/05/tiktok-video-app-im-azubi-recruiting-nutzen-eine-…

latent wechselwillig

Guerilla Recruiting



Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

Guerilla Recruiting

PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET





Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve… g sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

PB https://persoblogger.de/2019/03/04/guerilla-recruiting-definition-beispiele-und-praxistipps/

latent wechselwillig

Offline Marketing



Nur zur internen Verwendung für Sie

PB https://persoblogger.de/2019/03/25/3-gruende-warum-sie-jugendliche-optimal-mit-[illegible]marketing-erreichen/

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve[illegible]ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

Postkarten

PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET



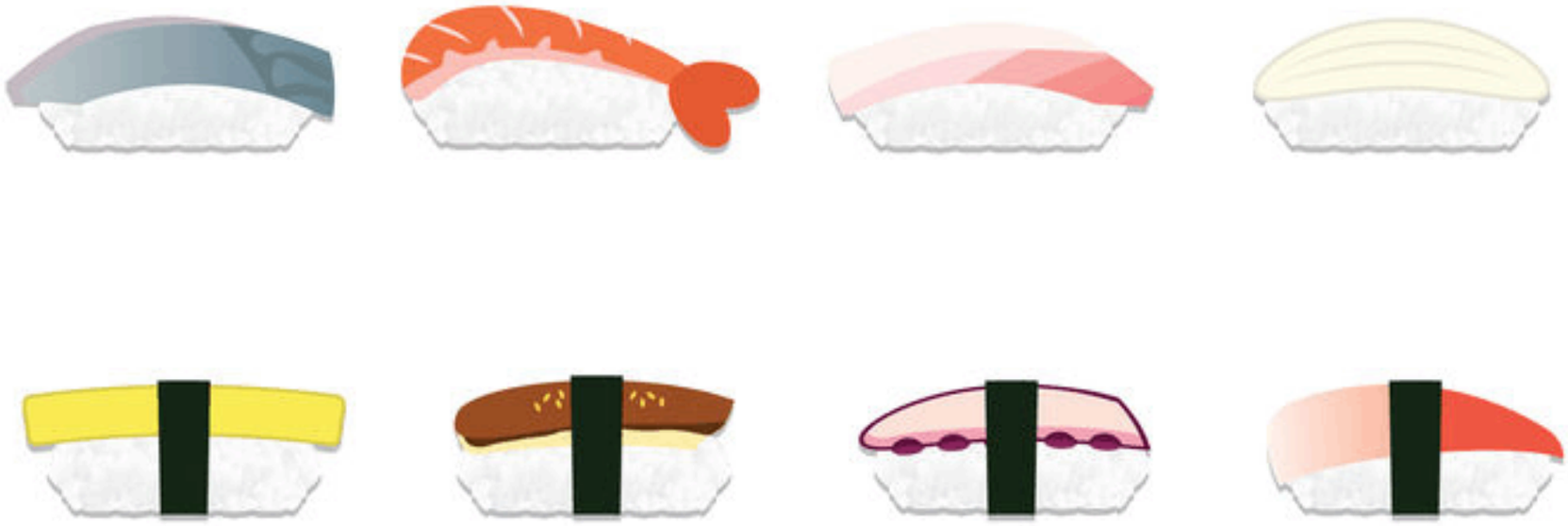
DATEV

Gesucht:

- Developer
- Software Architekten
- DevOps
- Admins

Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve… ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers



Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

3





Nur zur internen Verwendung für Sie

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Ve ng sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers

4

PERSOBLOGGER.DE

PERSONALMARKETING RECRUITING UND EMPLOYER BRANDING KRITISCH BETRACHTET





- persoblogger@email.de
- @persoblogger
- XING.to/persoblogger

© Persoblogger Stefan Scheller - keine Vervielfältigung sowie Veröffentlichung (auch nicht in Teilen) ohne ausdrückliche Zustimmung des Urhebers