

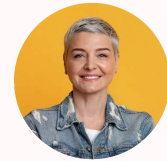
Public & Non-Profit Management (B.A.) |  
5. Semester | Modul 23

Personalmanagement und Arbeitsrecht  
Pflichtmodul

## Aktuelle Entwicklungen des Personalmanagement

**11.01.25**  
Vorlesung (5):

Recruiting 3/2



1

## Stundenplanung (Start 10:15 Uhr)



Themenschwerpunkte 11.01.25

- ✓ Recruiting
- New Work/ Arbeitszeitmodelle
- Führungsmodelle

Themenschwerpunkte 24./25.01.25

- KI in der Personalarbeit
- Generationsübergreifendes Arbeiten
- Vermeidung von Sexismus und sex. Belästigung
- Klausurvorbereitung

2

# #Video



## Recruiting-Kampagne für Tradebyte



08.05.2024 | Sarah Haimerl | Diversity Yes! | www.diversity-yes.com

3

# Umfrage



4

## Stellenanzeigen Aufbau



- 1 Wer ist XXX?
- 2 Wer wird gesucht – welche Aufgaben hat die Stelle?
- 3 Was wird von den Bewerbenden erwartet?
- 4 Warum sollten sich Bewerbende für XXX entscheiden?

5

## Stellenanzeige - Themen



Abstimmungsprozess der Stellenanzeige	Aufgabenbeschreibungen	Benötigte Bewerbungsunterlagen	Orte/ Portale & Methoden der Stellenanzeigen
Stellenprofil	Benötigte Qualifikationen	Kontaktangaben	Organisatorische Rahmenbedingungen
Stellentitel	DEI-Statement	Visualisierung	XXX
Sprachliche Formulierungen	Benefits	Infotext Unternehmen	XXX

6

## Attraktive Stellenanzeigen



- ✓ Prägnant, aussagekräftig & relevant: kurz und knapp zusammenfassen
- ✓ Interesse wecken, dabei alle offenen Fragen beantworten
- ✓ Wichtigsten Fakten in Stichpunkten, schnell lesbar und aufgreifbar
- ✓ Große Konkurrenz? Dann Abheben von der Masse, seid kreativ
- ✓ (Attraktive) Keywords beeinflussen Position in Suchmaschinen
- ✓ Übersichtliches Design
- ✓ Grafiken einbauen

7

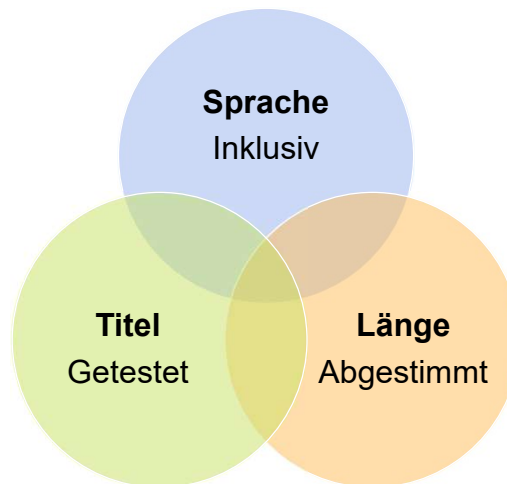
## Ziele von Diversity in Stellenanzeigen



- ✓ Verständnis aufbauen, dass wir unterschiedlich auf verschiedene Worte reagieren
- ✓ Größeren, diverseren Bewerberpool positiv ansprechen
- ✓ Entsprechend den Stellenprofilen unterschiedliche Diversity Dimensionen fokussieren
- ✓ Alle mitnehmen, Gruppen nicht (unbewusst) ausgrenzen (z.B. Mütter, Internationalität)
- ✓ Quereinstieg feiern: Einblick geben, was auf sie zukommt
- ✓ Kultur und Werte für Diversity widerspiegeln

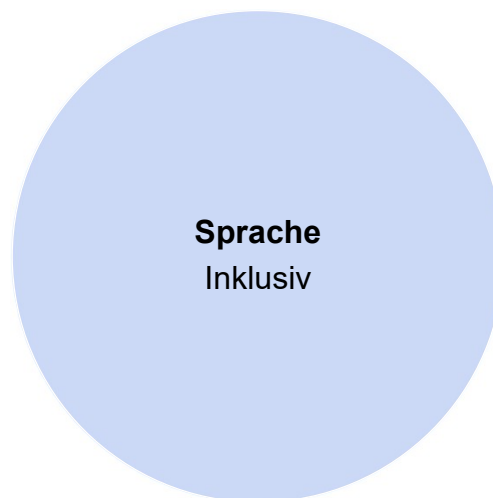
8

## Attraktive Stellenanzeigen



9

## (1/3) Inklusive Sprache



10

## (1/3) Inklusive Sprache



- ✓ Zielgruppenangepasste Sprache: höflicher Ton, passendes Vokabular
- ✓ Willkommenskultur versus „Insider“ (z.B. familiäres Umfeld, Insidersprache)
- ✓ Leichte Sprache
- ✓ Gender-fair formulieren
- ✓ Abwechslungsreiche Sprachmuster verwenden
- ✓ Aktive statt passiver Verben für mehr Lebhaftigkeit
- ✓ Metaphern und Vergleiche nutzen
- ✓ Bewahre Authentizität in der Sprache – Verbindung aufbauen
- ✓ Floskeln vermeiden

11

## \*Tipps aus der Germanistik:



### Präzise & klar formulieren:

Statt: „Verwaltung von Projekten“

Besser: „Planung, Koordination und Durchführung von Projekten“

### Aktive Verben nutzen:

Statt: „Verantwortlichkeiten umfassen die Durchführung von...“

Besser: „Du planst und führst...“

### Storytelling:

„Vor kurzem hat unser Team gemeinsam ein innovatives Projekt umgesetzt, das unsere kreativen Fähigkeiten unter Beweis gestellt hat.“

12

## \*Tipps aus der Germanistik:



### Abwechslungsreiche Sprachmuster:

Vermeide es, in jedem Satz dieselbe Struktur zu verwenden, um interessant und ansprechend zu klingen:

Statt: "Sie werden Berichte verfassen und Präsentationen vorbereiten."

Lieber: "Verfassen Sie aussagekräftige Berichte und gestalten Sie überzeugende Präsentationen für ein breites Publikum."

### Konsistente Tonalität:

Die konsistente Tonalität ist wichtig, um eine klare Unternehmensbotschaft zu vermitteln. Die Sprache sollte zur Kultur des Unternehmens passen und sowohl professionell als auch einladend wirken.

13

## \*Tipps aus der Germanistik:



### Authentizität bewahren (1/2):

- Nutze einen Ton, der menschlich und alltagsnah ist. Deine Stellenanzeige sollte so klingen, als würde sie von Menschen für Menschen geschrieben.
- Nutze persönliche Pronomen: Die Verwendung von persönlichen Pronomen, wie "wir" oder "uns", trägt dazu bei, eine persönliche Verbindung herzustellen und zeigt, dass es sich um eine gemeinsame Anstrengung handelt.
- Vermeide übermäßige Werbesprache: Verzichte darauf, zu stark in Superlativen zu schwelgen, und konzentriere dich darauf, die realen Vorteile und Möglichkeiten der Position zu betonen.

14

## \*Tipps aus der Germanistik:



### Authentizität bewahren (2/2):

- Sei transparent über Herausforderungen: Das zeigt, dass das Unternehmen realistisch ist und keine falschen Erwartungen schürt.
- Verwende realistische Jobbeschreibungen: Vermeide Übertreibungen oder unrealistische Anforderungen in der Jobbeschreibung. Authentizität wird gestärkt, wenn die Erwartungen klar und realistisch sind.

Statt: „Wir suchen Kandidat\*innen mit hoher Fachkompetenz.“

Besser: "Wir suchen jemanden, der leidenschaftlich und kompetent in seinem Fachgebiet ist."

15

## Tipps





GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



NATIONALER PAKT FÜR FRAUEN  
IN MINT-BERUFEN

FührMINT

### FührMINT Gender Decoder

Eine Webanwendung des [Lehrstuhls für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement](#) der  
Technischen Universität München

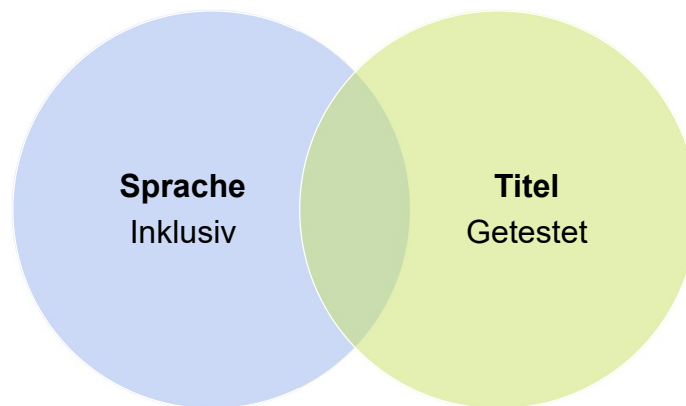
angeboten im Rahmen des [FührMINT Projektes](#)  
(*Führend Wissen Schaffen – Erfolgsfaktoren für Gewinnung und Aufstieg von Frauen in  
MINT-Führungspositionen in der Wissenschaft, Förderkennzeichen: 01FP1602*)

Der FührMINT **Gender Decoder** hilft Ihnen dabei zu überprüfen, ob Ihre  
Stellenanzeigen (oder ähnliche Texte) **gender-fair formuliert** sind. Eine gender-faire

16



## (2/3) Attraktive Stellentitel



17

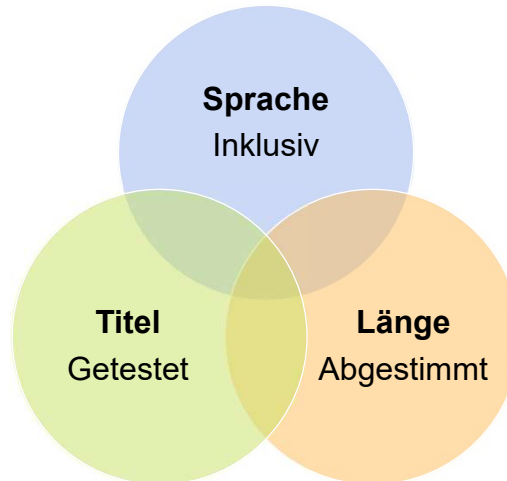
## (2/3) Attraktive Stellentitel



- ✓ Klare Vorstellung der Tätigkeit erhalten
- ✓ Begriffe nutzen, die oft mit Stelle in Zusammenhang stehen
- ✓ Keine „kreativen“ Begriffe
- ✓ Mit attraktiver Eigenschaft und Einsatzort verbinden
- ✓ Unter 60 Zeichen und Meta-Beschreibungen weniger als 160 Zeichen
- ✓ (m/w/d) versus \* > „Studentische Hilfskraft (alle Geschlechter willkommen)“
- ✓ Sprache: Englisch versus Deutsch (entsprechend dem Stellenprofil)

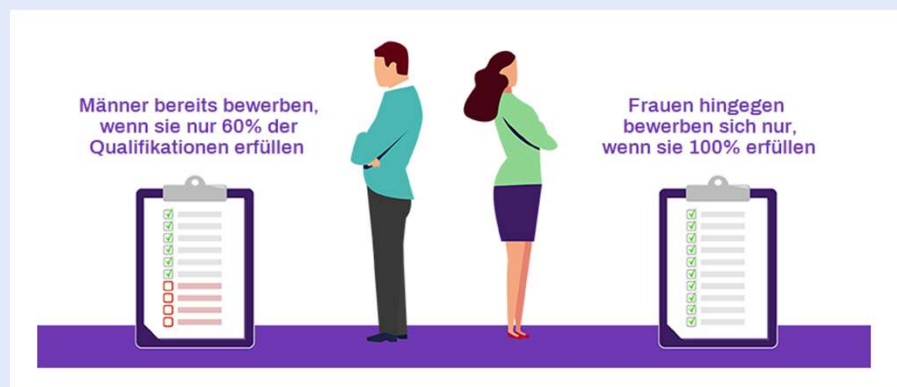
18

## (3/3) Länge der Stellenanzeigen



19

## Fokus



20

## (3/3) Länge der Stellenanzeigen



- ✓ Anzahl Aufgaben vgl. Profil – Akkurat & Doppelungen vermeiden
- ✓ 3-5 Kernqualifikationen – was kann gelernt werden?
- ✓ Wenig Fach- und Fremdsprache, Abkürzungen vermeiden
- ✓ Qualifikationen: sich für Quereinsteiger\*innen öffnen
- ✓ Aufgaben nach Wichtigkeit & Häufigkeit sortiert
- ✓ Präzise Angaben (z.B. Reisetätigkeiten, internationale Kund\*innen)

21

## Umfrage



22

## Benefits in Stellenanzeigen















- ✓ Obstkorb reicht nicht aus – an Zielgruppe anpassen
- ✓ Angepasst an Erfahrungslevel
- ✓ Entsprechend den Standorten
- ✓ Visuell mit Icons arbeiten
- ✓ Verschiedene Bedürfnisse berücksichtigen
- ✓ Präzise Angaben

23

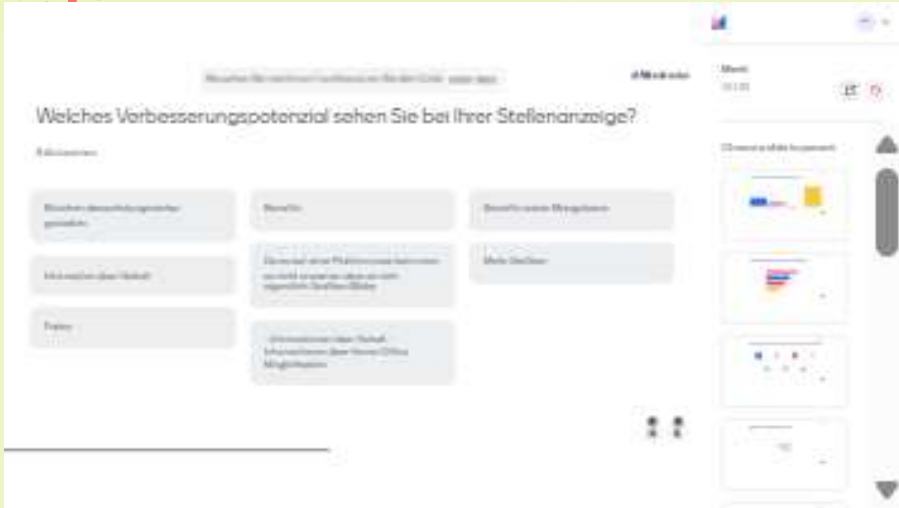
## Auswahl



 <p><b>MOBILES ARBEITEN</b></p>	 <p><b>FAMILIENFREUNDLICHES UNTERNEHMEN</b></p>	 <p><b>GESUNDHEITSFÖRDERNDE ANGEBOTE</b></p>	 <p><b>GUTE ARBEITSATMOSPHÄRE</b></p>
 <p><b>FLEXIBLE VERTRAUENSARBEITSZEIT</b></p>	 <p><b>SOZIALE VERANTWORTUNG</b></p>	 <p><b>REGELMÄSSIGE EVENTS</b></p>	 <p><b>VITALBAR/ ESSENSZUSCHUSS</b></p>
 <p><b>MOBILITÄTS- ZUSCHUSS</b></p>	 <p><b>ATTRAKTIVES GEHALT</b></p>	 <p><b>WEITERBILDUNGS- &amp; KARRIEREMÖGLICHKEITEN</b></p>	 <p><b>BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE</b></p>

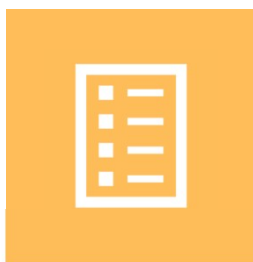
24

# Umfrage

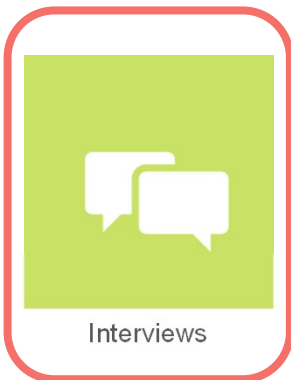


25

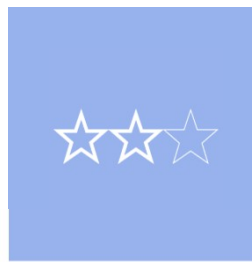
# Bereiche für Diversity im Recruiting



Stellenanzeige



Interviews



Evaluierung



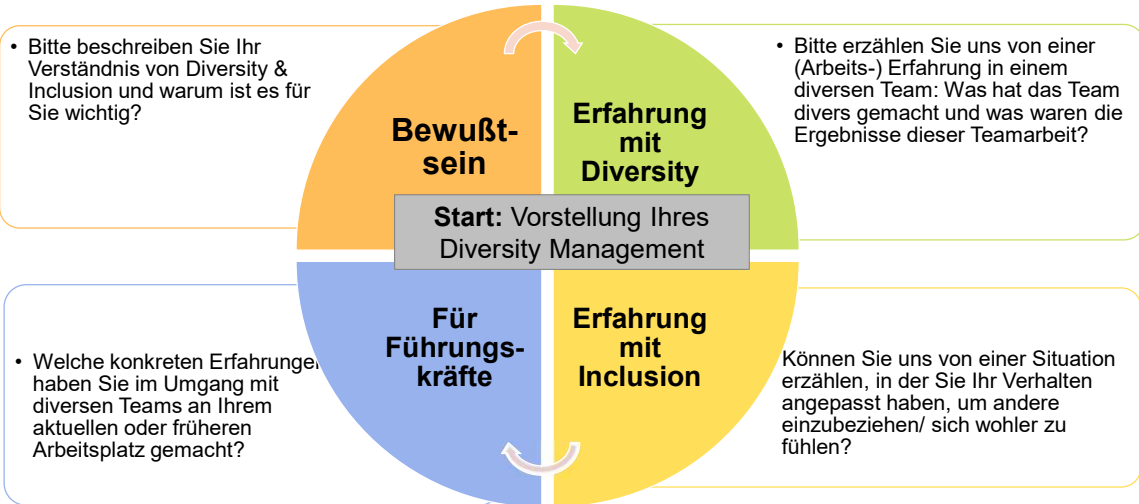
Onboarding



Unbewusste Vorurteile

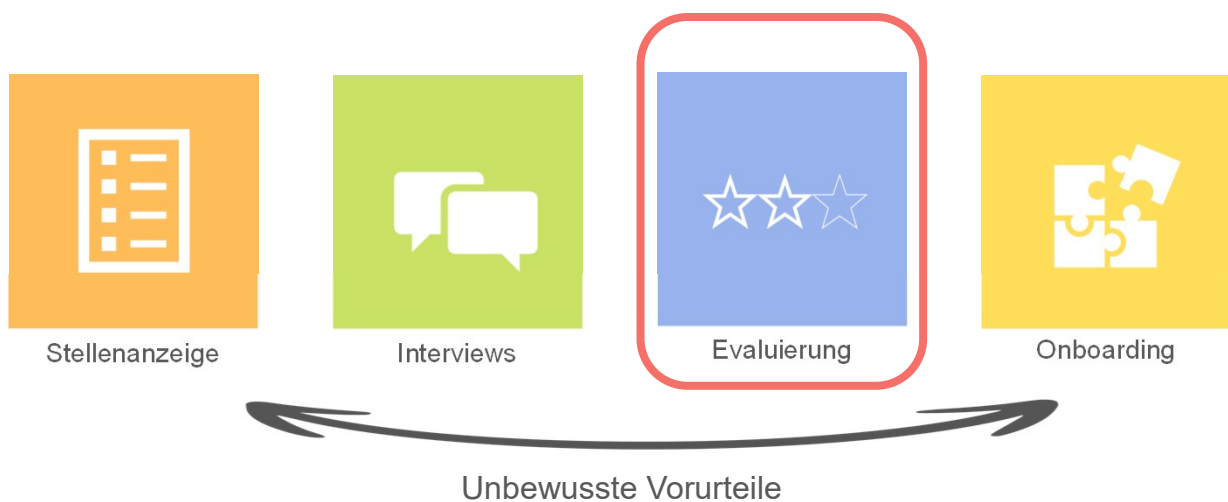
26

### (3) Vorstellungsgespräche



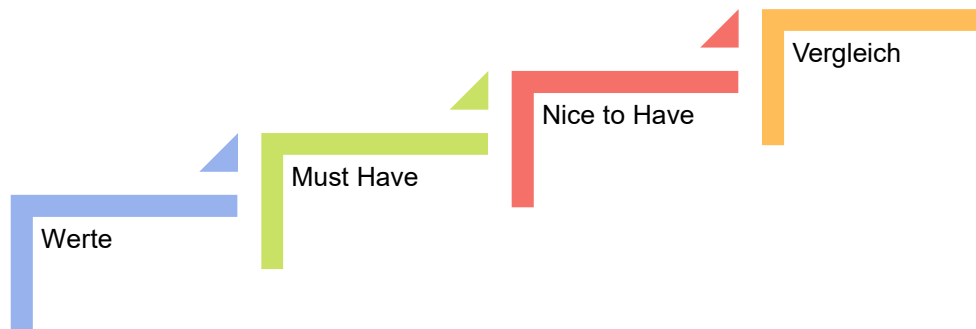
27

### Bereiche für Diversity im Recruiting



28

## (4) Evaluierung



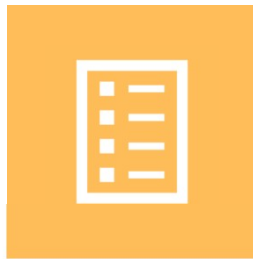
29

## (2) Absagemanagement - Abstimmung

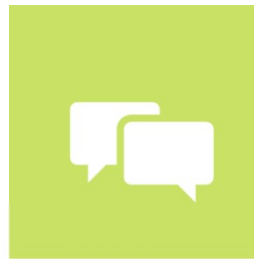


30

## Bereiche für Diversity im Recruiting



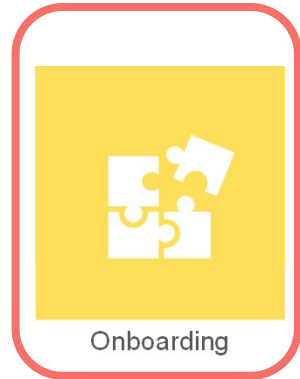
Stellenanzeige



Interviews



Evaluierung



Onboarding



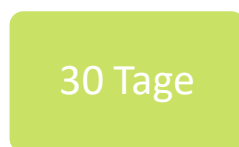
Unbewusste Vorurteile

31

## (5) Onboarding



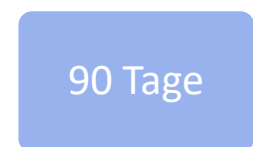
Einführung



30 Tage



60 Tage

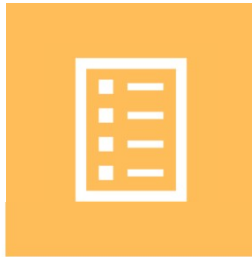


90 Tage

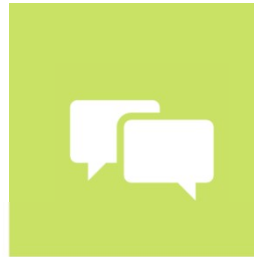
32



## Bereiche für Diversity im Recruiting



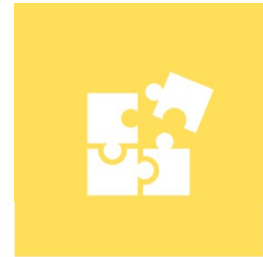
Stellenanzeige



Interviews



Evaluierung



Onboarding



Unbewusste Vorurteile

33

## Häufige Herausforderungen



- ✘ Viele Fragen aus Fachbereichen
- ✘ Fokussierte strategische Ausrichtung fehlt
- ✘ Fehlende Checklisten, Leitfäden, Prozesse



Mit kleinen **Schritten** zum Erfolg.

34

## Fazit



### Was kann eine Organisation tun?



- ✓ Umdenken: Arbeitnehmermarkt
- ✓ Prozessuale Hilfestellungen, um unbewussten Vorurteilen zu vermeiden
- ✓ Akzeptanz & Wertschätzung für mehr Quereinsteiger\*innen