

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

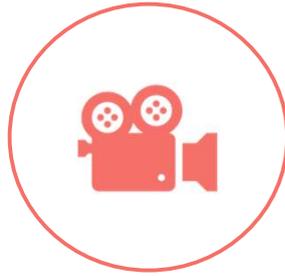
- KI in der Personalarbeit
- Generationsübergreifendes Arbeiten
- Vermeidung von Sexismus und sex. Belästigung
- Klausurvorbereitung

2

#Video



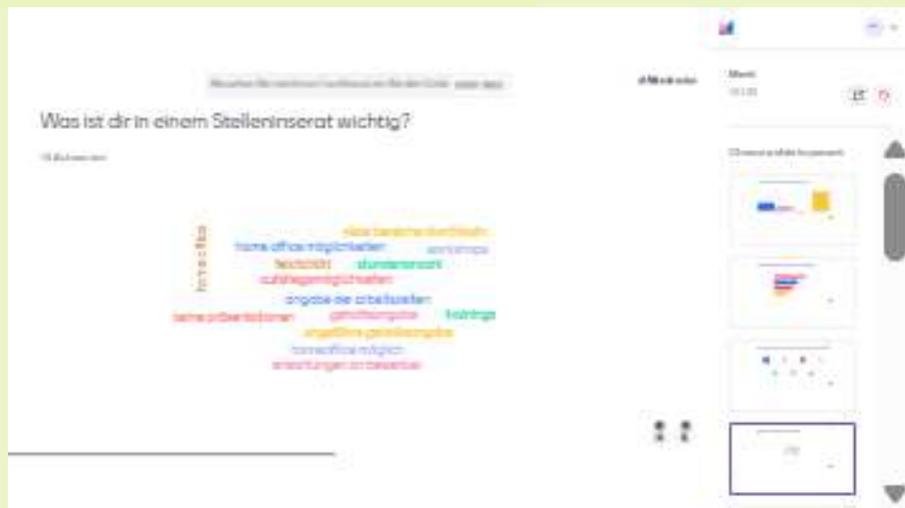
Recruiting-Kampagne für Tradebyte



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

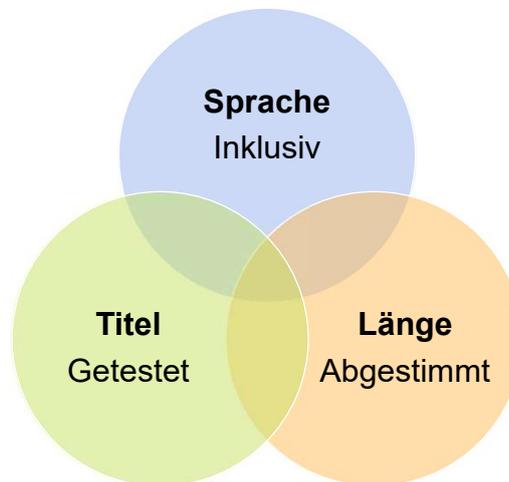
Ziele von Diversity in Stellenanzeigen



- ✓ 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

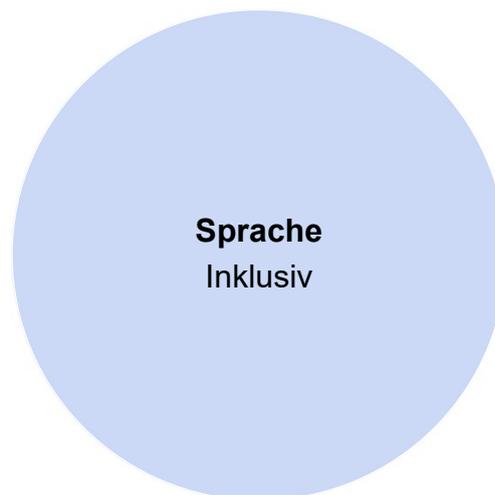
8

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 AKT FÜR FRAUEN
IN MINT-BERUFEN

FührMINT

FührMINT Gender Decoder

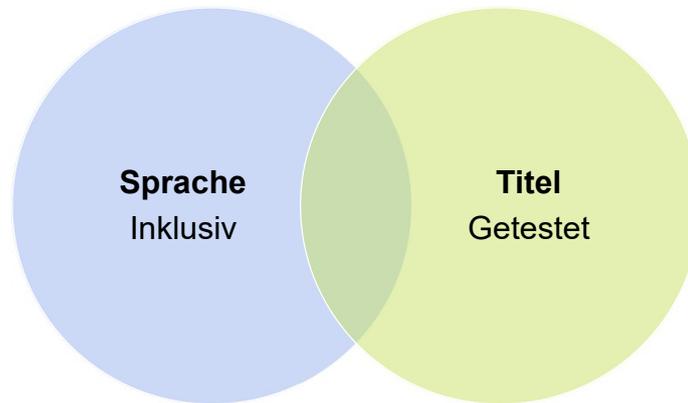
Eine Webanwendung des [Lehrstuhls für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement](#) der
Technischen Universität München

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

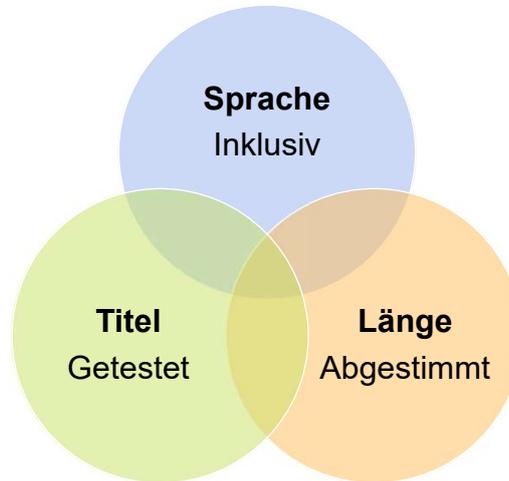
(2/3) Attraktive Stellentitel



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

24

Umfrage



Welches Verbesserungspotenzial sehen Sie bei Ihrer Stellenanzeige?

8 Antworten

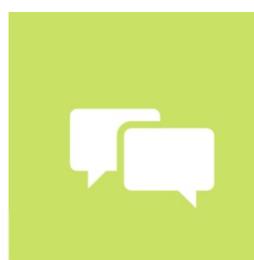
Bessere Übersetzungsmöglichkeiten
 Bessere
 Bessere Möglichkeiten
 Mehr Infos über Gehalt
 Übersicht über die verschiedenen Möglichkeiten
 Mehr Infos
 Infos
 Informationen über Gehalt, Aufwandskosten der verschiedenen Möglichkeiten

25

Bereiche für Diversity im Recruiting



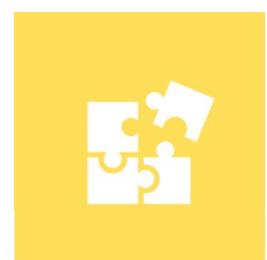
Stellenanzeige



Interviews



Evaluierung



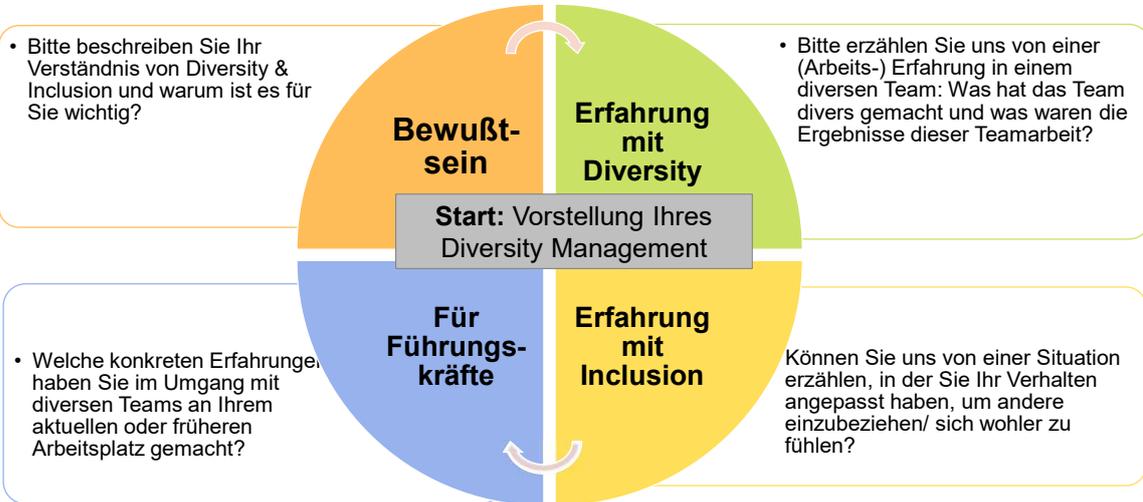
Onboarding



Unbewusste Vorurteile

26

(3) Vorstellungsgespräche



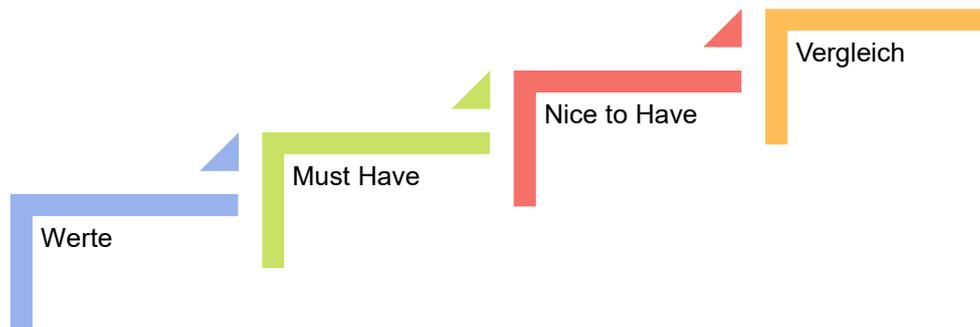
27

Bereiche für Diversity im Recruiting



28

(4) Evaluierung



29

(2) Absagemanagement - Abstimmung



30

Bereiche für Diversity im Recruiting



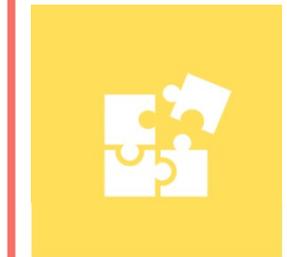
Stellenanzeige



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