



CANDIDATE EXPERIENCE

Das 1x1 der Candidate Experience

Recruiting-Afterwork, 3.3.2016, Frankfurt

Die Arbeitsmärkte werden enger

Bewerber vergraulen kann jeder,
aber Bewerber zu begeistern ist schwerer.

Wie gut sind Sie?

Die Candidate Experience Awards DACH:

ein **kosten- und risikofreie**
Möglichkeit für alle Arbeitgeber,
die ihre
Candidate Experience
messen, benchmarken
und verbessern wollen.



THE CANDIDATE EXPERIENCE AWARDS
2015

Bewerberzufriedenheit messen und managen

www.thecandidateexperienceawards.de

Über die Candidate Experience Awards DACH Über das Talent Board Methodik Anmeldung
Beirat Sponsoren Häufige Fragen Presse Kontakt 2015 der Kandidaten

Kosten- & Risikofrei

HOW DOES YOUR

STARUP

ATE EXPERIENCES?

registrieren für eine risiko-
kostenfreie Teilnahme 2016

www.thecandidateexperienceawards.de

Neu in der DACH-Region in 2015:

- **100+ Arbeitgeber haben sich registriert**
- **1. Runde Arbeitgeberbefragung: 86 Arbeitgeber**
- **2. Runde Bewerberbefragung: 44 Arbeitgeber**
- **5400+ Bewerberurteile**
- **15 Award Winners**

Kurze Vorstellung



Candidate Experience Awards DACH Program Manager

Wolfgang Brickwedde

Director

Institute for Competitive Recruiting

Heidelberg

Tel.+49 (0) 6221 7194007

Tel.+49 (0) 160 7852859

email: wb@competitiverecruiting.de



Wolfgang Brickwedde
Dipl.-Kfm.
Director
ICR Institute for Competitive Recruiting

[Geschäftlich](#) [Privat](#) [Profil im Web](#)

[Foto hochladen](#)
[Kein Foto](#)

Römerstr. 40 ☎ +49-6221-7194007
69115 Heidelberg ☎ +49-160-7852859
Deutschland
✉ wbr@competitiverecruiting.de

“ Wie ist das Verhältnis zwischen Recruiting, Personalmarketing und Employer Branding? Diskutieren Sie mit in der Recruiter Community unter <https://bitly.com/oTLXhH> ”

5 Jahre
2 Monate

01/2010 - heute

Director

ICR Institute for Competitive Recruiting

www.competitiverecruiting.de

1 Jahr
4 Monate

09/2008 - 12/2009

Senior Director, Head of EMEA Recruitment SAP

www.sap.com

1 Jahr

09/2007 - 08/2008

Director, Recruitment for Development Functions SAP

www.sap.com

8 Jahre
11 Monate

10/1998 - 08/2007

Leiter Personalmarketing & Talent Recruitment Philips

www.philips.de

Über das ICR

Research



Kostenfreie Downloads unter:

<http://www.competitiverecruiting.de/Studien.html>

Consulting & Training

Unternehmen:

„Wie können wir möglichst effizient und effektiv die richtigen Menschen für offene Positionen finden?“ Das Institute for Competitive Recruiting berät Unternehmen bei dieser Kernfrage des Recruitments

Info unter:

<http://www.competitiverecruiting.de/WorkshopsundSeminare.html>

Jobportale



Info unter www.recruitingjobs.de

Recruiting Technology Cons.

- Auswahl Bewerbermanagementssysteme
- Multi-Jobposting
- Auswahl Jobbörsen

Info z.B. unter:

<http://www.competitiverecruiting.de/DeutschlandsBesteBewerbermanagementSoftware2014.html>

- Bedeutung des Themas Candidate Experience im Recruiting
- Wie man es nicht machen sollte

Das 1x1 der Candidate Experience

Ein Blick in die Ergebnisse der CEA von 2015:

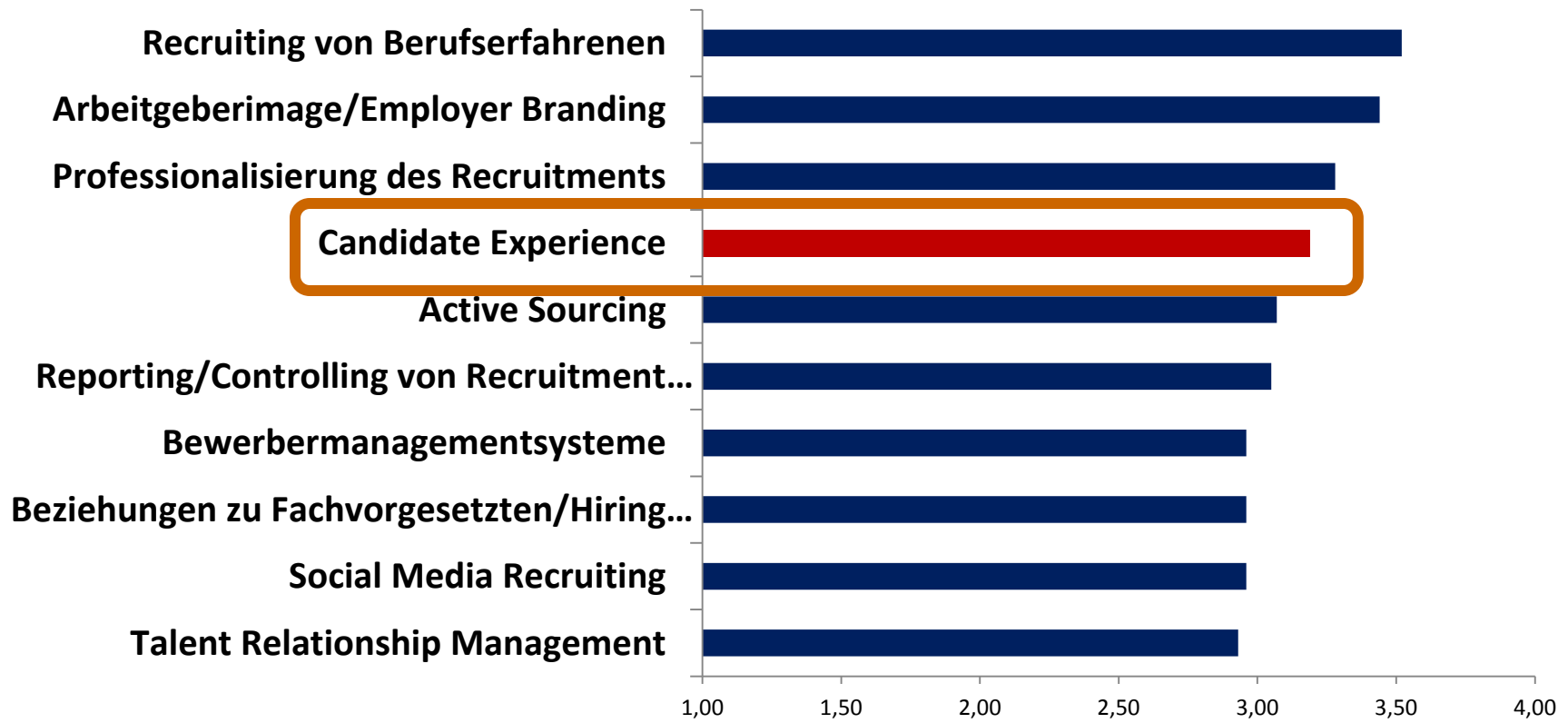
- Was wollen eigentlich die Bewerber?
- Was machen 5 Sterne Arbeitgeber anders?

Candidate Experience:

**Wie wichtig ist das Thema im
Strauß der Recruiting Themen?**

BEDEUTUNG CANDIDATE EXPERIENCE

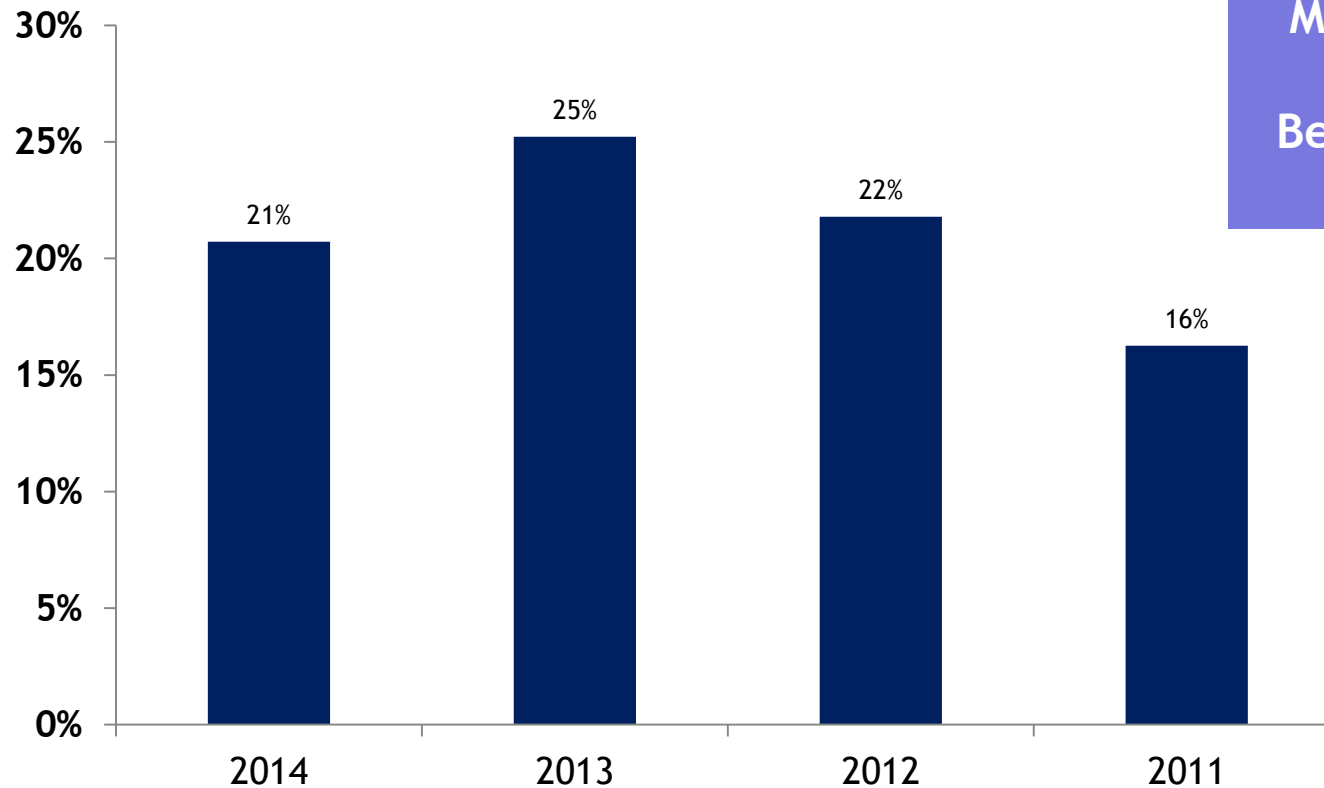
Die aktuellen Top Themen im Recruiting



Quelle: ICR Erhebung „Quo Vadis Recruitment 2015?“ Stand nach 400 Teilnehmern

Wie viele AG messen die Bewerberbegeisterung?

**Messung des KPI
„Zufriedenheit der Bewerber“**

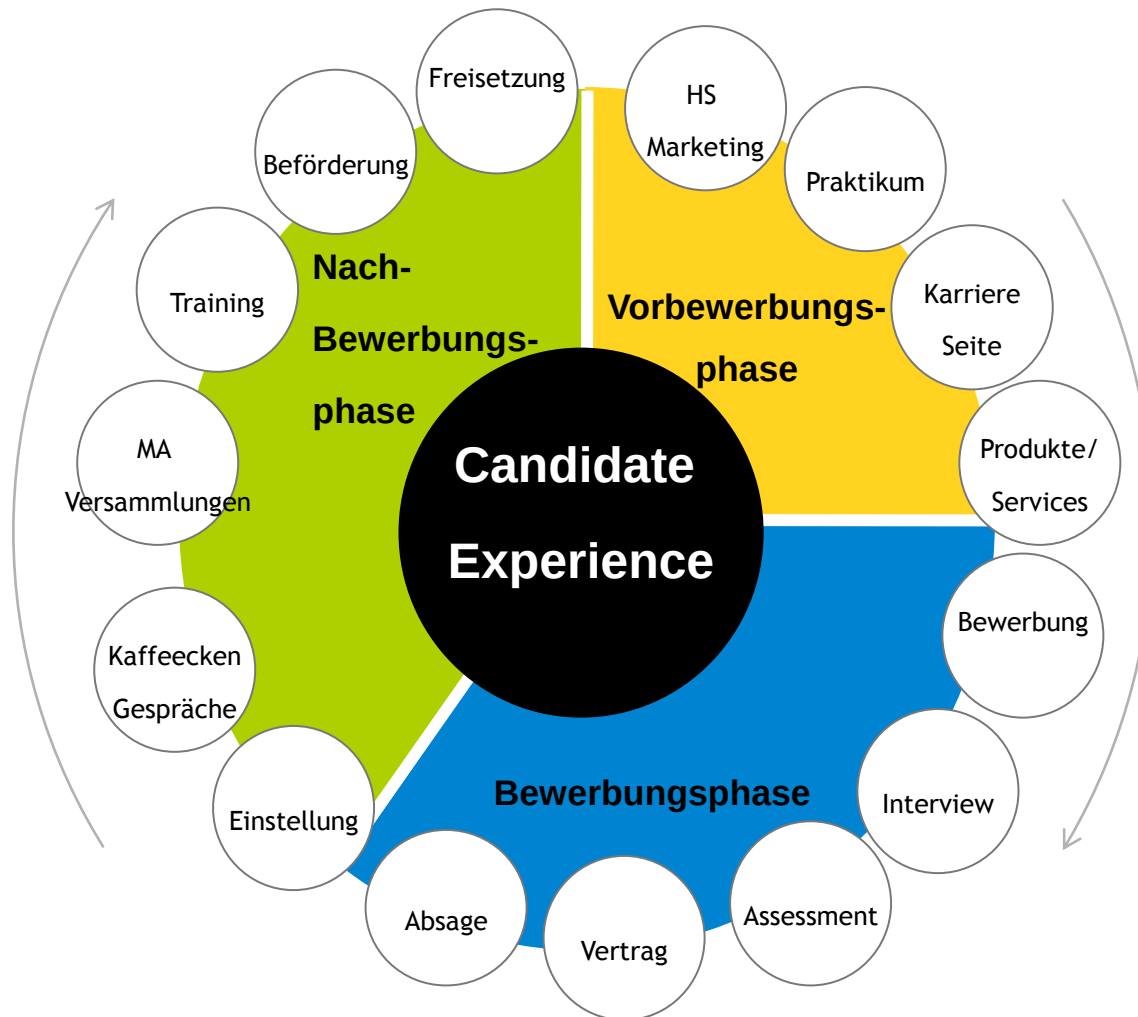


Die überwältigende
Mehrheit der AG misst
die
Bewerberzufriedenheit
nicht!

Quelle: ICR Recruiting Reports 2011-2014

Übertragung vom Marketing ins Recruitment

Touchpoints einer Bewerber "Reise"



Candidate Experience in Deutschland:

Wie man es besser nicht machen sollte

Tarife & Mediadaten | E-Paper | Friday | Tilllate



de fr it

Zürich 4°

Schweiz | Ausland | Wirtschaft | Sport | People | Entertainment | Digital | Wiss

Zürich | Bern | Basel | Zentralschweiz | Ostschweiz | Dossiers

Ihre Story, Ihre Informationen, Ihr Hinweis? feedback@zominuten.ch

Knausriger Betrieb

03. März 2015 17:22; Akt: 03.03.2015 18:36

Jobsuchende muss beim Interview Getränk zahlen

Eigentlich dachte A. L., dass ihr das Getränk beim Bewerbungsgespräch offeriert wird. Doch sie musste zahlen. Ein Experte kann das nicht nachvollziehen.



Bei einem Bewerbungsgespräch wird meistens ein Getränk angeboten. (Bild: Colourbox)



- Award für herausragend schlechte Personalmarketing-Maßnahmen
- Publikumspreis
- Ziel: Unternehmen in Bezug auf Bewerberkommunikation sensibilisieren, um andere Unternehmen davor zu bewahren, dieselben Fehler zu machen.
- Vier Kategorien: Stellenanzeigen, Karriere-Websites, Recruiting-Videos, Social Media



Direktor (m/w) Personaleinstellung und -entwicklung

Direktion Personaleinstellung und -entwicklung
Haupt Direktion Human Resources
EPA München (DE) oder Den Haag (NL)

Das Europäische Patentamt (EPA), die zweitgrößte öffentliche Einrichtung Europas, sucht einen dynamischen Direktor Personaleinstellung und -entwicklung. Der Stelleninhaber wird in einem internationalen Umfeld mit 35 Nationalitäten für die Bereiche Personaleinstellung, Integration neuer Mitarbeiter, Leistungsmanagement sowie Lernen und Entwicklung verantwortlich sein. Das EPA beschäftigt an den vier Dienstorten und in seinem Brüsseler Büro rund 7 000 Bedienstete, von denen 60 % hoch qualifizierte Ingenieure sind, die in drei Sprachen arbeiten. Die Führungsbühne bildet 400 Manager.

In Einklang mit der allgemeinen Strategie des Amts ist die Direktion Personaleinstellung und -entwicklung direkt der Hauptdirektion Human Resources unterstellt und unterstützt der Amt maßgeblich dabei, seinen Dienstleistungsauftrag gegenüber der Öffentlichkeit zu erfüllen und Dienstleistungen von hoher Mehrwert zu erbringen. Das EPA befindet sich derzeit in einem weitreichenden Reformprozess, der auf fünf Roadmaps für die Bereiche Human Resources, Qualität, Zusammenarbeit, IT und Gebäude beruht. Das Effizienz-Seminar und die HR-Roadmap, die vom Verwaltungsrat – den Leihgebern des Amts – genehmigt wurden, erfordern u. a. eine Anpassung der EPA-Strategien in den Bereichen Personaleinstellung, Laufbahn, Leistungsmanagement sowie Lernen und Entwicklung.

Der Direktor Personaleinstellung und -entwicklung wird aktiv an der Ausarbeitung und Umsetzung dieser Strategien mitwirken. In den Bereichen Personaleinstellung, Leistungsmanagement und Fortbildung wird er der Hauptansprechpartner für die fünf Generaldirektionen des Amts sein, um die Mitarbeiter im Rahmen langfristig ausgerichteteter Berufslaufbahnen im internationalen öffentlichen Dienst dabei zu unterstützen, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten während ihrer gesamten Laufbahn zu erhalten und weiterzuentwickeln.

Zu den Werten, für die das EPA steht und die auch für diese Position erforderlich sind, gehören Professionalität, Weitblick und Anpassungsfähigkeit, Leistungskontinuität, Verständnis der Geschäftsanforderungen und entsprechende Reaktionsbereitschaft, Dienstleistungsbewusstsein, Innovativkraft und Streben nach kontinuierlicher Verbesserung.

Die Direktion Personaleinstellung und -entwicklung spielt außerdem eine zentrale Rolle bei der Förderung von Diversität und bei der Positionierung des EPA als dem Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichteter Arbeitgeber.

Hauptaufgaben

- Erstellung, Umsetzung und Koordinierung des EPA-Rekrutierungsplans (etwa 400 - 500 Einstellungen pro Jahr) in Zusammenarbeit mit den Geschäftsbereichen
- Abfassung von Strategie dokumenten und Maßnahmenkatalogen sowie regelmäßige Berichterstattung über den Sachstand und bei Bedarf Unterbreitung möglicher Korrekturmaßnahmen
- Koordinierung, Verbesserung, Anpassung und Diversifizierung der Rekrutierungskanäle und -quellen mit dem Ziel, hoch qualifizierte Mitarbeiter aus den 38 Mitgliedsstaaten der EPO zu gewinnen und einzustellen
- Beratung und aktive Mitwirkung bei der Konzeption der Leistungsmanagement-Strategie des EPA und bei der Reform seines Laufbahnsystems mit dem Ziel, Leistung und Motivation des Personals während einer langen Berufslaufbahn aufrechtzuerhalten
- Ausarbeitung des EPA-Programms zur Talenterkennung und -entwicklung sowie entsprechende Beratung und aktive Mitwirkung an diesem Programm
- Definition und Umsetzung einer Strategie für den Bereich Lernen und Entwicklung, in Form eines jährlichen Schulungsplans (Jahresbudget: 11 Mio. EUR) mit besonderem Fokus auf der Aus- und Fortbildung für das Patenterteilungsverfahren und für Führungskräfte (Anfänger und Fortgeschrittene)
- Beratung und Unterstützung der Generaldirektionen bei der Gestaltung und Umsetzung ihrer Rekrutierungs- und Schulungspläne
- Organisation, Strukturierung und Leitung eines Teams von 50 Bediensteten zuzüglich externer Berater
- Mitwirkung an der Definition und einheitlichen Umsetzung von Personalstrategien für das EPA, wie in der HR-Roadmap vorgesehen, in Zusammenarbeit mit anderen Generaldirektionen und den HR-Direktionen
- Unterstützung und Betreuung von Veränderungen: Identifizierung der Veränderungen aus globaler Sicht unter Einbeziehung aller Faktoren, um Verständnis und Akzeptanz bei den Teams der Direktion und bei internen Kunden zu fördern

Ideales Profil

Das EPA sucht einen erfahrenen Spezialisten für die Bereiche Personaleinstellung, Leistungsmanagement sowie Lernen und Entwicklung, der Folgendes mitbringt:

- einschlägige, innerhalb oder außerhalb des Amts erworbene Erfahrung in den oben genannten Bereichen
- umfassende Erfahrung in Change-Management
- sehr gute Kenntnis der Studienmärkte und Rekrutierungskanäle in Europa, einschließlich Schulungsanbieter und Assessment Center
- Fähigkeit, die Einstellungen- und Schulungsstrategien an verschiedenen Profile anzupassen (z. B. Ingenieure, Juristen, Verwaltungspersonal, Unterstützungspersonal)
- Fähigkeit zum Aufbau interner und externer Netzwerke
- Erfahrung mit der Konzeption und Durchsetzung von Strategien in den Bereichen Personaleinstellung, Mobilität und Aus- und Fortbildung
- einschlägige Managementenerfahrung
- ausgeprägte Ergebnisorientiertheit
- besondere Sensibilität im Dialog mit internen und externen Partnern
- Erfahrung im Projektmanagement
- Fähigkeit, strategisch zu denken und komplexe Zusammenhänge zu verstehen

Außerdem sollte der Bewerber mitbringen:

- hervorragende Führungsqualitäten sowie Planungs- und Organisations talent
- Fähigkeit zur Budgetverwaltung
- Fähigkeit, Vertrauen und produktive Arbeitsbeziehungen sowohl zum oberen Management als auch zu den Personalvertretern aufzubauen
- ausgeprägte Teamfähigkeit
- Vernehmlichkeit und Rechenschaftsbewusstsein
- ausgeprägte Fähigkeit zum Aufbau eines Beziehungsnetzes
- hervorragende schriftliche und mündliche Kommunikationsfähigkeit
- Höchstmaß an Integrität und Auführigkeit

Von Vorteil wären zusätzlich:

- fundierte Kenntnis des öffentlichen Sektors
- zolentierete Arbeitsweise
- Dienstleistungsbewusstsein
- ausgeprägtes interkulturelles Fingerfertigkeit

Mindestanforderungen

Abgeschlossenes Hochschulstudium oder - in Ausnahmefällen - gleichwertige Berufserfahrung, ausgezeichnete Kenntnisse einer Amtssprache und Verständnis der beiden anderen Amtssprachen.

Vertragsdauer

Die Vertragsdauer beträgt 5 Jahre. Eine spätere Erneuerung zum Beamten ist möglich, sofern die Bedingungen des EPA-Beamtenstatus erfüllt sind

Auswahlverfahren

Die Auswahl erfolgt auf der Grundlage der Qualifikationen unter Berücksichtigung des Vorstellungsgesprächs, etwaiger Tests und/oder eines psychometrischen Fragebogens. Vor den Einzelgesprächen werden die in die engere Wahl kommenden Bewerber zu einem Assessment Center mit Übungen und Diskussionen zur Beurteilung ihrer Führungsqualitäten und persönlichen Eigenschaften eingeladen. Die Ergebnisse werden dem Auswahl Ausschuss mitgeteilt und gehen in das weitere Verfahren ein.

Das Assessment Center findet voraussichtlich am 5. und 6. Juni 2014 (in Den Haag oder München) statt;

die Einzelgespräche werden am 19. und 20. Juni 2014 in Den Haag stattfinden.

Bewerber werden gebeten, den Online Bewerbungsbogen auszufüllen, Kennziffer EUR/5640

Bewerbungsschluss: 2. Juli 2014

Bewerben Sie sich jetzt durch den untenstehenden Link:

<http://jobs.epo.int/jobs.com/221412/2014/ppgix>

Als zweitgrößte europäische Organisation bietet das Europäische Patent Amt ein attraktives Gehalt, ausgezeichnete Sozialleistungen und eine abwechslungsreiche Tätigkeit in einem internationalen Umfeld.

www.epo.org/jobs

SENIOR IT-ARCHITECT (M/W)

NÜRNBERG

ARBEITEN BEI DER T-SYSTEMS ON SITE SERVICES GMBH

Sprechen Sie IT und die Sprache unserer Kunden? Dann passen Sie zu unseren 320 Kolleginnen und Kollegen, die für verschiedenste Branding- und Individualisierungsaufgaben in den Bereichen Entwurf & Design, Realisierung und Betriebsüberführung großer Softwaresysteme. Als Senior IT Architect gehören folgende Aufgaben zu Ihrem Tagesgeschäft:

IHRE AUFGABEN

Zur Verstärkung unserer Teams am Standort Nürnberg suchen wir Sie als Senior IT Architect. Freuen Sie sich auf herausfordernde und spannende Aufgaben in den Bereichen Entwurf & Design, Realisierung und Betriebsüberführung großer Softwaresysteme. Als Senior IT Architect gehören folgende Aufgaben zu Ihrem Tagesgeschäft:

- Entwurf, Design und Einführung kundenspezifischer und standardisierter Lösungen zur Unterstützung und Automatisierung von Fachverfahren in der öffentlichen Verwaltung, insbesondere für die Portfoliokomponente eGovernment, eSecurity und Defence unter Berücksichtigung des Wettbewerbs und Branchentrends
- Entwurf und Pflege der Softwarearchitektur und des Schnittstellenkonzepts zur Umsetzung der funktionalen und nicht-funktionalen Anforderungen unserer Kunden
- Mitwirkung bei der Angebotserstellung und -kalkulation in bereichsübergreifenden Angebots-Teams
- Erstellung von Aufwandskätzungen und Bewertung von Anforderungen hinsichtlich funktionaler und technischer Auswirkungen auf das Gesamtsystem
- Konzeption und Entwicklung von querschnittlichen technischen Komponenten und Eigenschaften (Sicherheitskonzept, Transaktionskonzept, Loggingkonzept, Mandantenkonzept, ...)
- Review von technischen Feinkonzepten, Softwareentwürfen und Sourcecodes
- Reporting und Eskalation von Architekturdefiziten
- Konzeption und Arbeitsplanung der Umsetzung von Erweiterungspaketen der technischen Architektur
- Integration einzelner Software-Komponenten (GUI, Fachkern, Batches, etc.)
- Erstellung von Programmierrichtlinien und Überwachung deren Einhaltung
- Umsetzung grundlegender Programmierkonzepte: Fehlermanagement, Historisierung, Datenbindung
- Beratung/Fortschreibung der Technologie Roadmap und konzeptionelle Fortentwicklung der IT-Anwendungsarchitektur (Bebauungsplan)
- Coaching und technische Leitung von Projektgruppen
- Qualitätsicherung der Software hinsichtlich Architekturvorgaben
- Fachliche Koordination, Überwachung und Reporting von Lieferungen des Entwicklungsteams
- Unterstützung bei regelmäßigen Präsentationen in unterschiedlichen Gremien, ggf. auch in englischer Sprache
- Unterstützung bei internen Projektabläufen und Managementprozessen (Risikomanagement, Qualitätsmanagement, etc.)
- Reporting von Meilensteinen und Zwischenergebnissen
- Kompetenter Ansprechpartner für unsere Kunden

JETZT BEWERBEN
(BÄNNERKREIS BEWÖRBER)

Schnell und einfach in nur 10 Minuten zum Traumjob!

IHR PROFIL

Nach Ihrem erfolgreichen Hochschulabschluss in der Informatik, Wirtschaftsinformatik, Mathematik oder einem vergleichbaren Studium haben Sie bereits Berufserfahrung als Softwareentwickler, idealerweise im öffentlichen Sektor, gesammelt. Während dieser Zeit konnten Sie nicht nur Ihre Beratungskompetenz und Ihre Prozesskenntnisse in der öffentlichen Verwaltung unter Beweis stellen, sondern auch Ihre ohnehin schon umfassenden IT-Kenntnisse weiter ausbauen, insbesondere in den einschlägigen Verfahren und Technologien des öffentlichen Sektors. Jetzt möchten Sie Ihre beruflichen Karriere neue Perspektiven geben und können hierfür ein überzeugendes Leistungsportfolio vorweisen:

- Detaillierte Kenntnisse in der Architekturmethodik
- Ausgeprägte Kenntnisse in der Entwicklung von technischen Lösungskonzepten und Architekturen, dazu gehört auch die Konzeption und Umsetzung funktionaler und nicht-funktionaler Anforderungen (Performance, Hochverfügbarkeit, Benutzbarkeit und die Umsetzung von Fachverfahren mittels IT-Technologie von der Konzeption bis zur Überführung in den Regelbetrieb)
- Detaillierte Kenntnisse im Web-GUI-Design, Requirements Engineering und UML-Modellierung und -Entwicklung
- Gute Kenntnisse in mindestens einer von drei möglichen Fachrichtungen:
 - Java-Technologie, im Umgang mit den Entwicklungswerkzeugen (JEE) EJB mit ADF, Struts, Spring, JPA, Eclipse, JUnit, (Basis, Apache, WebKit, Hibernate und üblichen Design Pattern)
 - Microsoft .Net Technologie (C/C++/C#)
 - Sharepoint und Sharepoint-Infrastruktur
- Erfolgreiche Zertifizierung ISO9001 und/oder TOGAF
- Fundierte Kenntnisse der MS Office-Produkte (z. B. MS Word, MS Excel, MS Powerpoint, MS Project)
- Gute analytische sowie konzeptionelle Fähigkeiten
- Erste Erfahrungen als „Charterholder“ in einem Entwicklungsteam oder in Verantwortung für ein fachliches oder technisches Thema
- Kundenorientierte Arbeitsweise, gepaart mit einer Ziel- und Ergebnisorientierung
- Gute Kenntnisse und Erfahrung von IT-Infrastrukturen und IT-Trends im öffentlichen Bereich (insbesondere SAGA)
- Sehr gute fachliche Steuerung von kleineren Entwicklungsteams und Lieferanten für die Umsetzung der Kundenanforderungen
- Sehr gute methodische Kenntnisse in der Beratung und in der Moderation/Präsentation
- Sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift
- Reisebereitschaft, um vor Ort bei unseren Kunden tätig zu werden

WIR FREUEN UNS AUF IHRE BEWERBUNG

ÜBER UNS

Gestalten Sie mit uns die digitale Welt von morgen – Jetzt bewerben!

Schwerbehinderte Bewerber werden bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt.

[Richtig bewerben](#)
[Unsere Leistungen](#)

[Work-life balance](#)
[Datenschutz](#)

[Ihre Entwicklung](#)

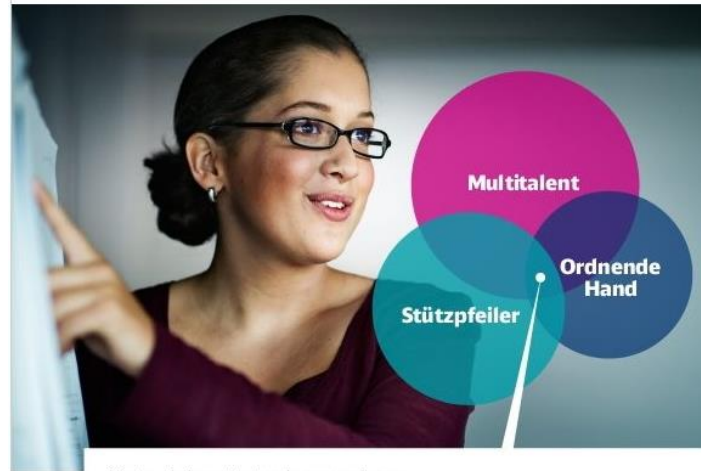


Ich bin für Sie da und begleite Sie auf Ihrem Weg zum neuen Job!

Anja Elsner
Human Resources

Tel.: +49 (0) 91 5832671
E-Mail: ElsnerA@t-systems.de

JETZT BEWERBEN
(BÄNNERKREIS BEWÖRBER)



Kein Job wie jeder andere:

Regionaler Ressourcenmanager (w/m)

Die Deutsche Bahn ist einer der vielfältigsten Arbeitgeber Deutschlands. Wir suchen Jahr für Jahr über 7.000 begeisterte Mitarbeiter für mehr als 500 verschiedene Berufe, die gemeinsam mit uns Menschen und Märkte bewegen. Hier können Sie einsteigen, uns leiten, aufleiten. Hier ist Ihr Beitrag wichtig. Hier sind Sie wichtig. Mit anderen Worten – Ein Job bei der Deutschen Bahn ist: Kein Job wie jeder andere.

Ihre Aufgaben

- Disposition der Ressourcen innerhalb der Region für Angebote und Projekte im In- und Ausland
- Anfrage und Suche nach geeigneten Ressourcen – sowohl innerhalb des Unternehmens und des Konzerns als auch extern sowie Kooperation mit den Angebots- und Projektleitern im Rahmen des Ressourcenmanagements
- Sicherstellung der Ressourceneinsatzplanung mit Terminterverfolgung für Akquisition und Projekte
- Wahrnehmung der Treiberrolle innerhalb des Ressourcenprozesses und verantwortliches Begleiten der Kandidaten von der Erstansprache bis zur Einsatzübergabe
- Zusammenarbeit mit dem zentralen Ressourcenmanagement bezüglich überregionaler Ressourcentransferbedarfe und Priorisierung von Ressourcen sowie Optimierung und Monitoring der regionalen Ressourcenauslastung

Interessiert? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbungsunterlagen, online mit Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung und der Ausschreibungsnummer 2164.

DB International GmbH, Bewerbermanagement, Elisabeth-Schwarzhaupt-Platz 1, 10115 Berlin

Ihre persönlichen Daten behandeln wir vertraulich –
www.deutschebahn.com/datenschutz-personal.

Jetzt bewerben: www.db-international.de

Die aktuelle Welt der Bewerber

Möchten Sie mit uns durchstarten?

Wir freuen uns auf Sie!

Bewerben Sie sich direkt über die Jobbörse unter

www.randstad.de

mit aussagekräftigem Lebenslauf. Bitte achten Sie auf monatliche Angaben bei den beruflichen Stationen, Angaben über fachliche Kenntnisse und Weiterbildungen, Bewertung Ihrer Sprach- und EDV-Kenntnisse sowie die Angabe aller Führerscheine. Zudem benötigen wir Ihre kompletten Zeugnisse wie Schulzeugnis, Gesellenbrief, Berufsschule, Zertifikate und Arbeitgeberzeugnisse.

Für Rückfragen steht Ihnen Ihre Ansprechpartnerin Alexandra Feistkorn telefonisch unter 04141-776 383 0 oder persönlich nach Terminabsprache in der Randstad-Aviation-Niederlassung, Airbus-Straße 3, 21684 Stade zur Verfügung.

[< Zurück](#)

[Bewerben >](#)

Die aktuelle Welt der Bewerber



Login Bewerber-Account

Login

Bitte geben Sie hier Ihre Zugangsdaten ein, um sich anzumelden.

Bei Fragen nutzen Sie bitte unser [Kontaktformular](#).

E-Mail/Benutzername

*

Passwort

*

[Passwort vergessen?](#)

Login >

Noch nicht registriert?

Nutzen Sie jetzt die Vorteile eines Bewerber-Accounts!

Als registrierter Nutzer mit persönlichem Account ist es für Sie ganz einfach, den passenden Job bei Randstad zu finden und sich zu bewerben.

[Informationen und die Registrierung für Ihren Bewerber-Account finden Sie hier.](#)

Send us your résumé!

Due to the volume of résumés (CV's) we receive, it is important to name your file properly to ensure you are considered for the correct position and location. Please name your résumé following the example below.

Name your résumé (or CV):

HUMA Reso GLOB_Resume_Senior Engineer,Software-LAST NAME First Name_YYYY-MM-DD_Rev.0

Replace LASTNAME Firstname_YYYY-MM-DD with your name and date.

For instance:

If you are applying for the position of Financial Controller in Singapore, your name is Bill Smith, the date is June 15, 2009, and your file is an MS Word document, your file name should look like this:

HUMA Reso Recr GLOB_Resume_Financial Controller-SMITH Bill_2009-06-15_Rev.0.doc

Or, if your document is a PDF, your file name should look like this:

HUMA Reso Recr GLOB_Resume_Financial Controller-SMITH Bill_2009-06-15_Rev.0.pdf

Send your résumé (or CV) to: joinus@music-group.com

Die aktuelle Welt der Bewerber

Interview

Es wurde hauptsächlich über ehemalige Mitarbeiter hergezogen, mitten im Gespräch wurden Telefongespräche entgegen genommen, es wurde andauernd durch verschiedene Störungen der Mitarbeiter unterbrochen, das Gespräch findet in keinem Besprechungsraum statt, es gibt wohl keinen, einzig wichtig war, dass ich günstig bin vom Lohn her.

Es wurden keine richtigen Fragen gestellt, angeblich habe mein Lebenslauf gefehlt. Ich wurde aus Versehen zu einem 2. Gespräch eingeladen, wo ich sofort wieder gehen ,konnte weil Sie die falsche eingeladen hatten.
Während des Gesprächs wurde der Raum verlassen und ich sollte nur ein Formular ausfüllen.
Sehr ungenügend und unprofessionell.

Die aktuelle Welt der Bewerber

Sensible Absage?



WIR ENTWICKELN SIE WEITER.

Sehr geehrte Frau

täglich treffen wir viele Entscheidungen – auch solche, die uns weder leicht fallen noch angenehm sind: Ihnen heute abzusagen gehört dazu.

Nach sorgfältiger Prüfung aller uns vorliegender Bewerbungsunterlagen konnten wir Sie leider nicht in den engsten Kreis der Bewerber einbeziehen. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass oft nur Details bei der Besetzung einer Position entscheiden.

Für Ihre Bemühungen, die Sie in Ihre Bewerbung investiert haben und insbesondere für das unserem Unternehmen entgegengebrachte Vertrauen, danken wir Ihnen herzlich.

Wir wünschen Ihnen für die Zukunft alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

z. A. Caroline Lötters

Inhalte von Ansprachen im Active Sourcing

Sehr geehrter Herr Mustermann,

wir haben eine Stelle offen, welche für Sie interessant sein könnte. Hier der Link: <https://:www.xxx.com/jobs&karriere>

Wir freuen uns von Ihnen zu hören.

Freundliche Grüße

Inhalte von Ansprachen im Active Sourcing

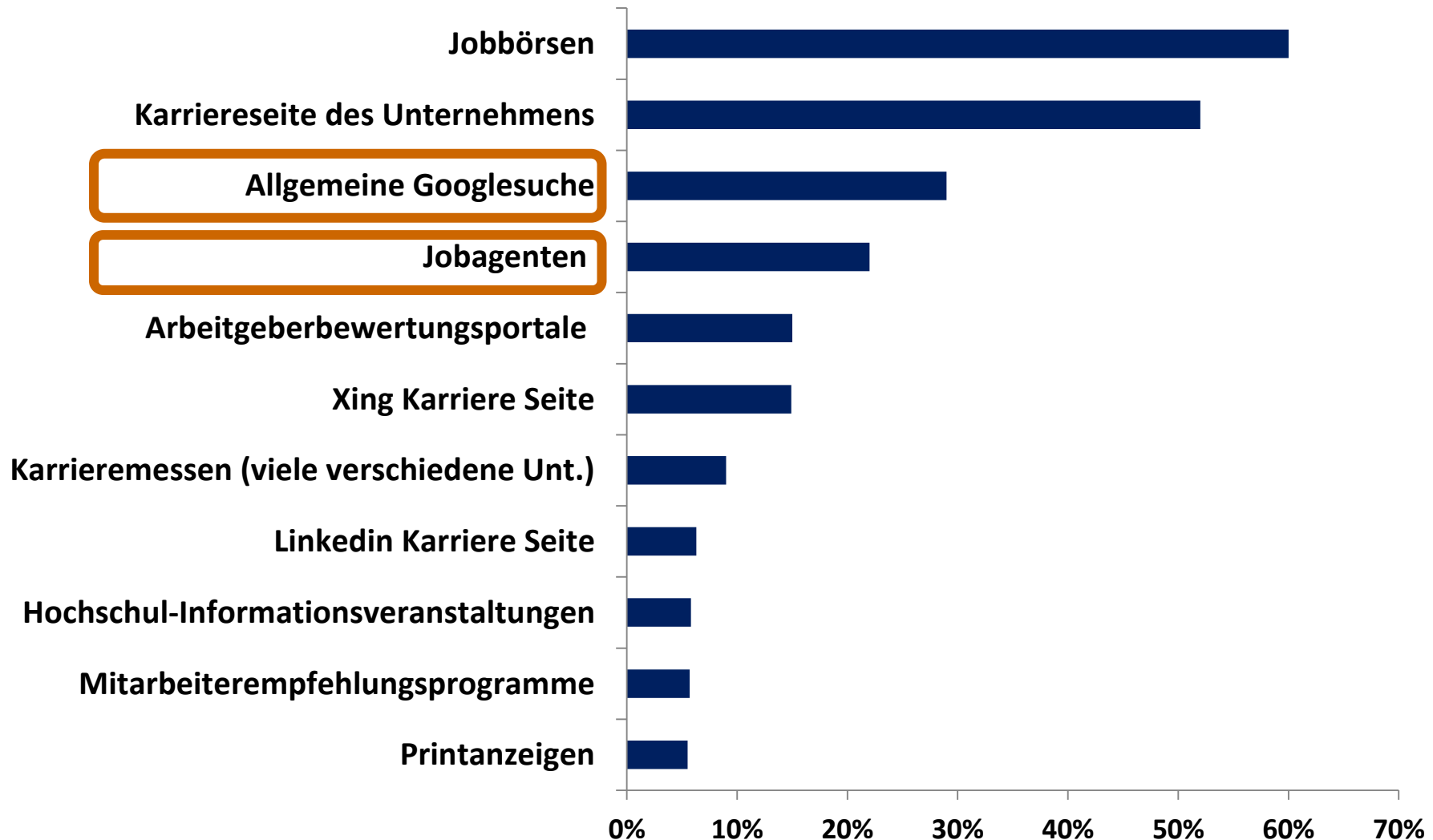
"Ihr Profil passt auf die beiliegende Stellenanzeige. Melden Sie sich bei Interesse oder können Sie uns andernfalls eine andere Person auf die Position empfehlen?"

Candidate Experience in Deutschland:

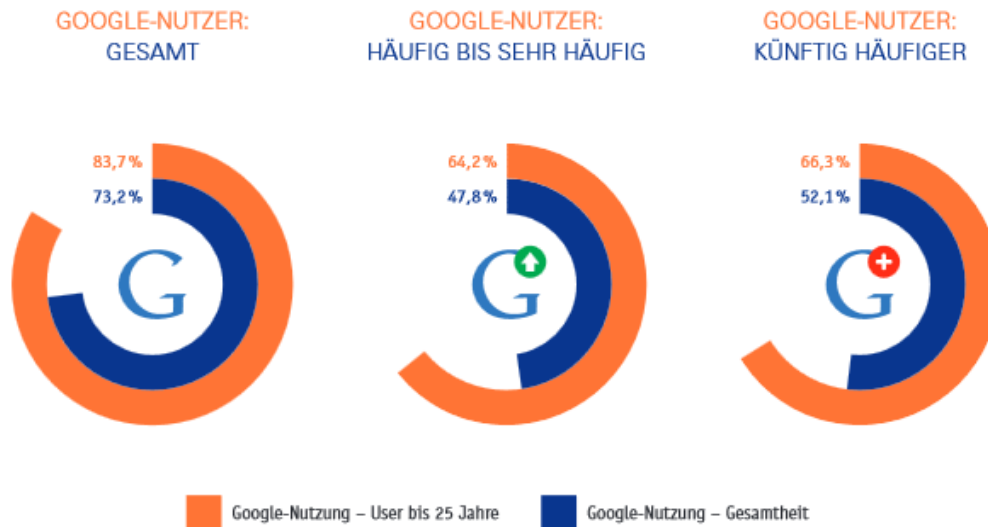
Was wollen eigentlich die Bewerber?

CE: Was wollen eigentlich die Bewerber?

Wertvollste QUELLEN bei der Jobsuche



Bewerber suchen im Internet:



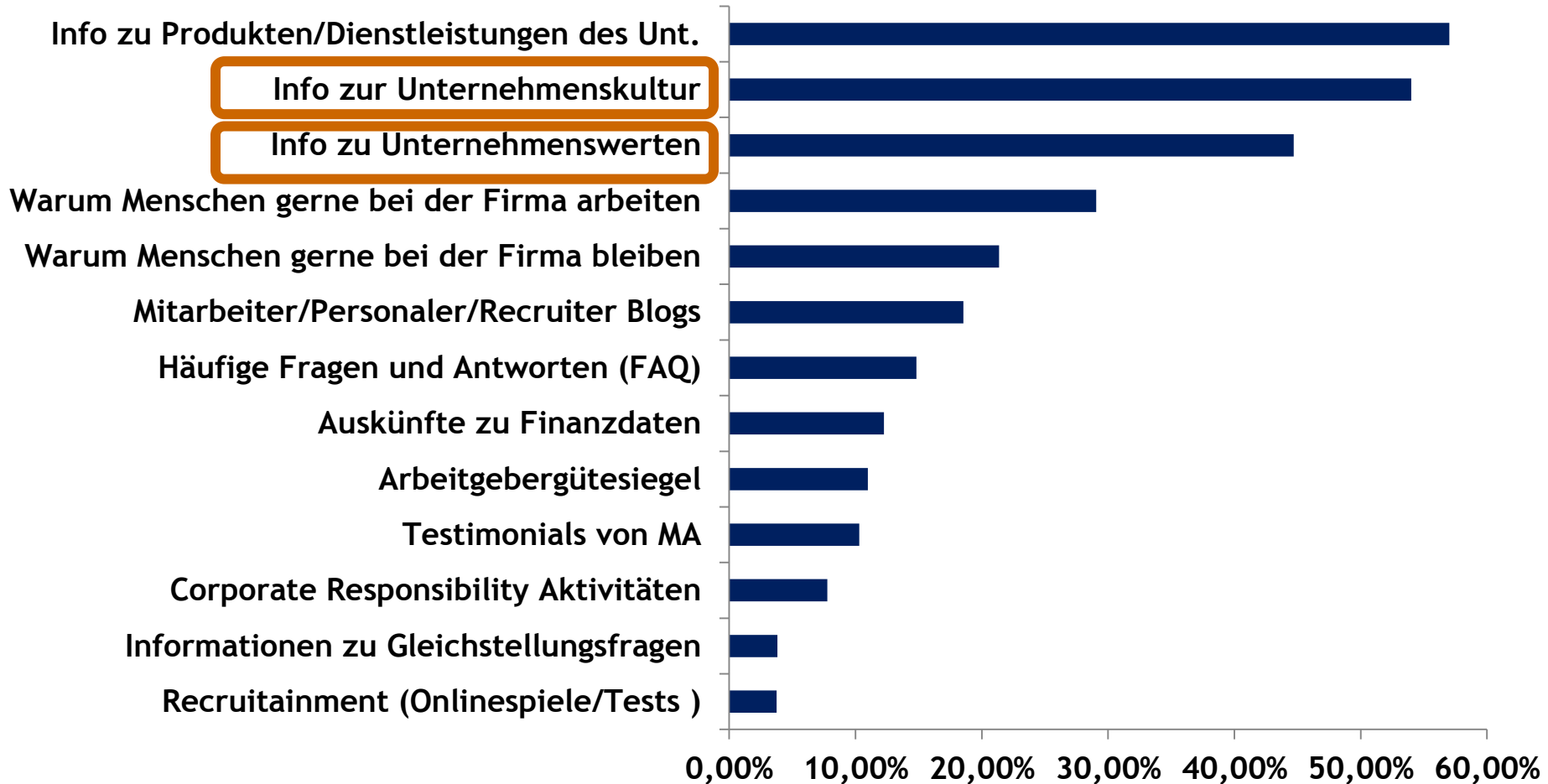
Fast **75%**

der Jobsuchenden nutzen
Google für die Suche nach
Stellenangeboten

Immerhin nahezu jeder Zweite gibt an, sehr häufig oder häufiger nach Jobs zu googeln (47,8 Prozent). Ebensoviele möchten dies künftig verstärkt tun (52,1 Prozent). Wenig überraschend: In der Gruppe der Bis-25-Jährigen ist der Gesamtanteil der Job-Googler mit 83,7 Prozent

noch deutlich höher. 64,2 Prozent der jungen Generation sind sogar häufig oder sehr häufig bei Google auf Jobsuche – und mit 66,3 Prozent ist auch die Zuwachsrate für die künftige Nutzung signifikant höher.

Wertvollste PERSONALMARKETING INHALTE

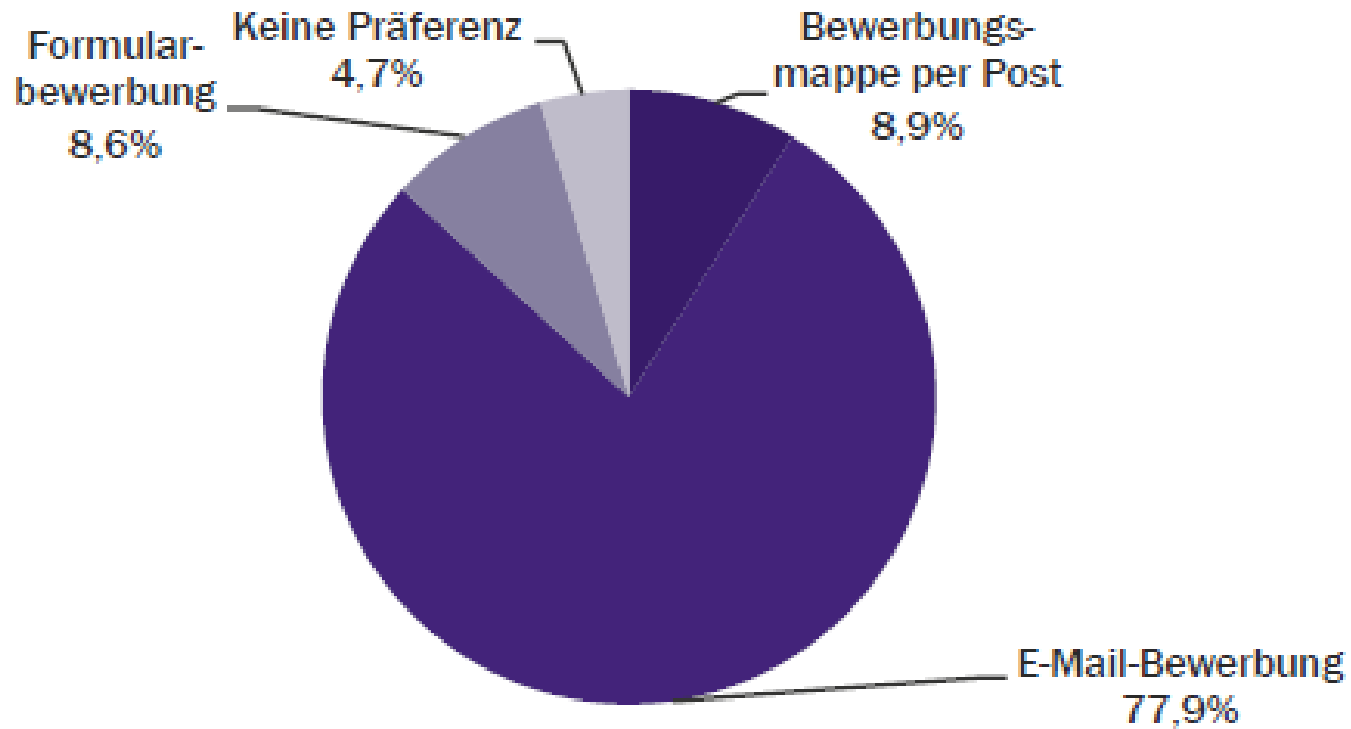


CE: Was wollen eigentlich die Bewerber?

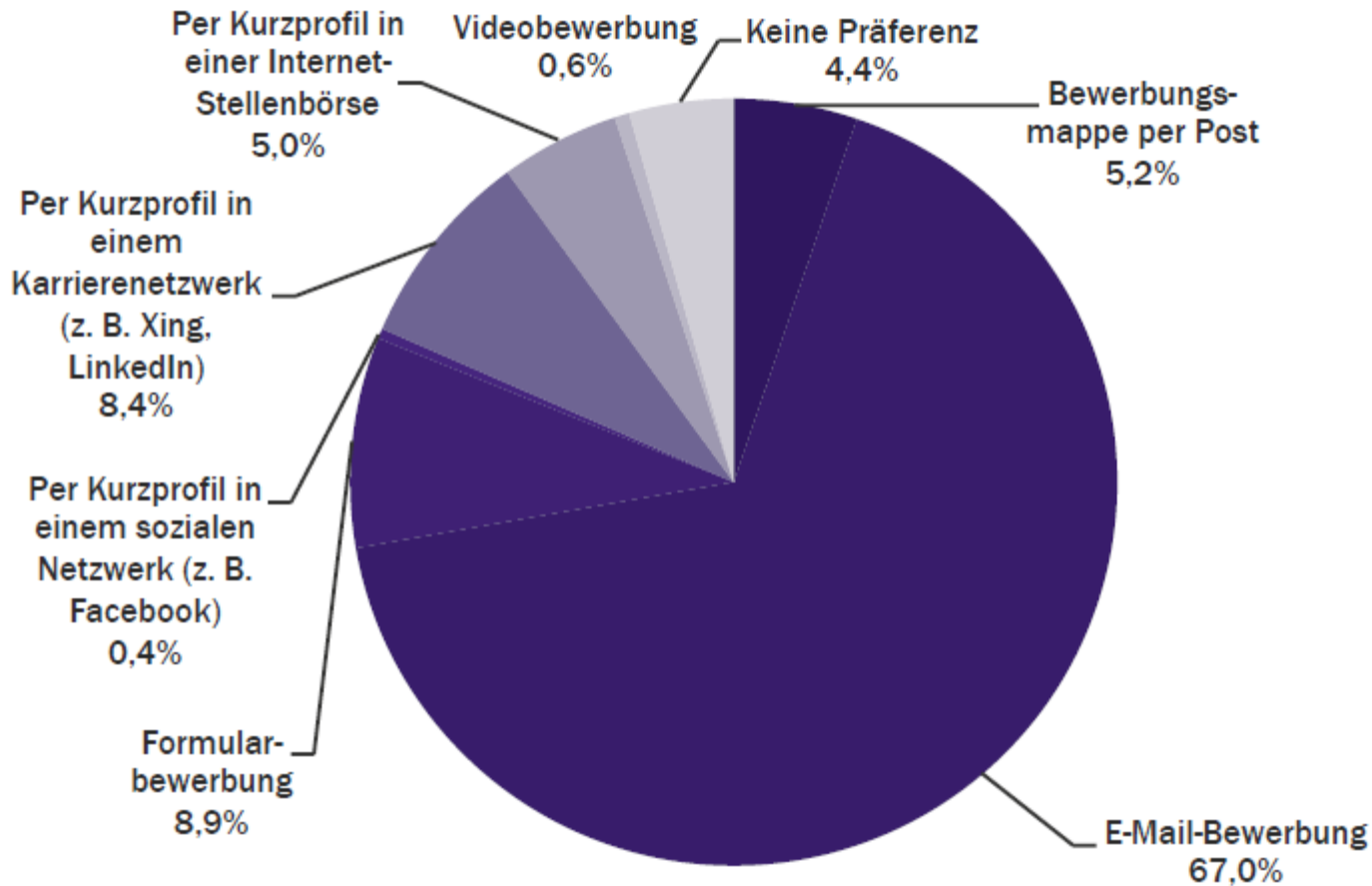
Wertvollste STELLENBEZOGENE INHALTE



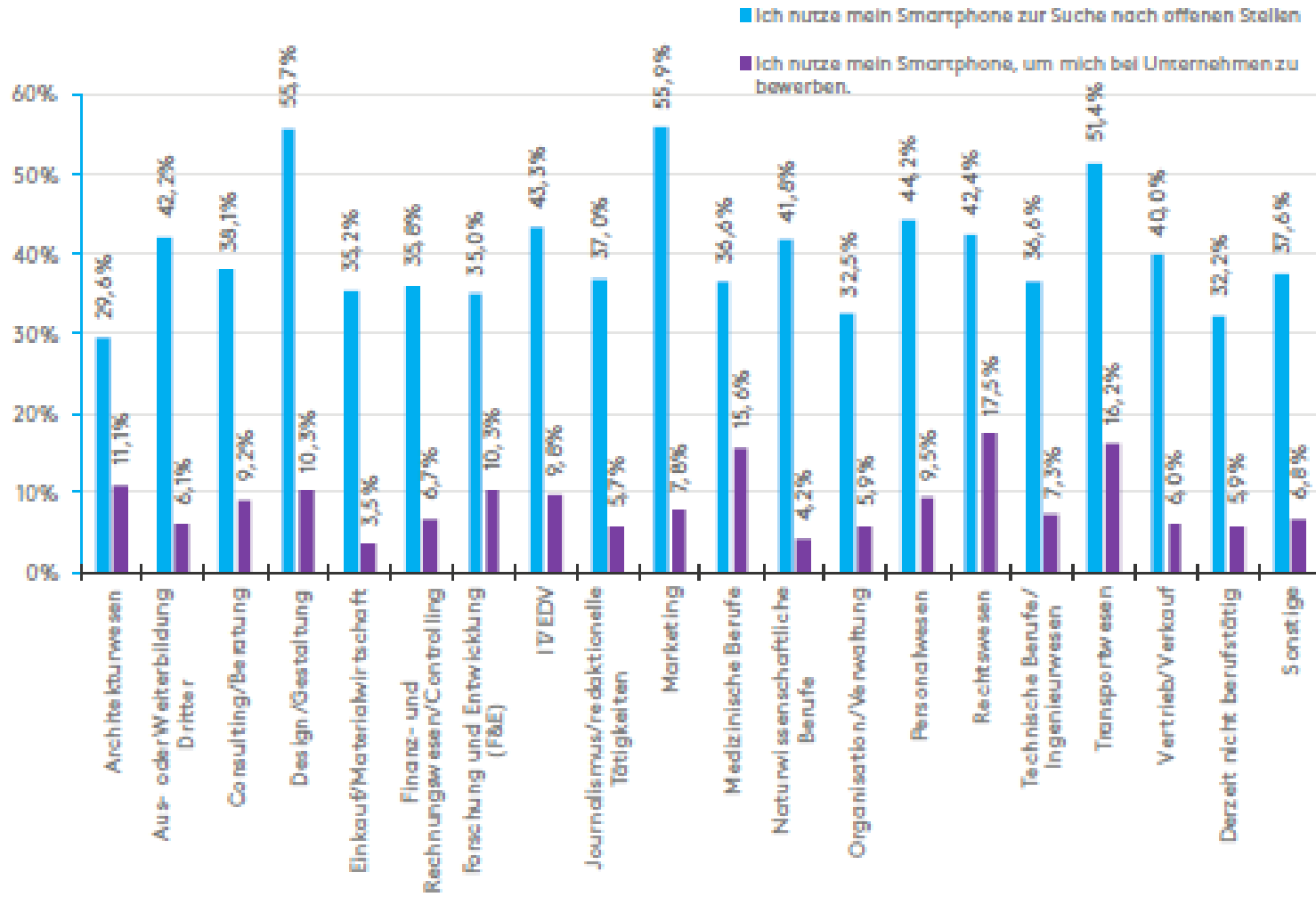
Wie möchten Bewerber sich **aktuell** bewerben?



Wie möchten Bewerber sich **in Zukunft** bewerben?



Bewerber und Mobile Recruiting



Wie bewerten Bewerber ihre erlebte CE?



= Durchschnitt: 3,5

Personalmarketing



Bewerbungsphase



Vorauswahl/Interviewphase



Angebotsphase



Onboarding



Rücknahme der Bewerbung



Absagephase



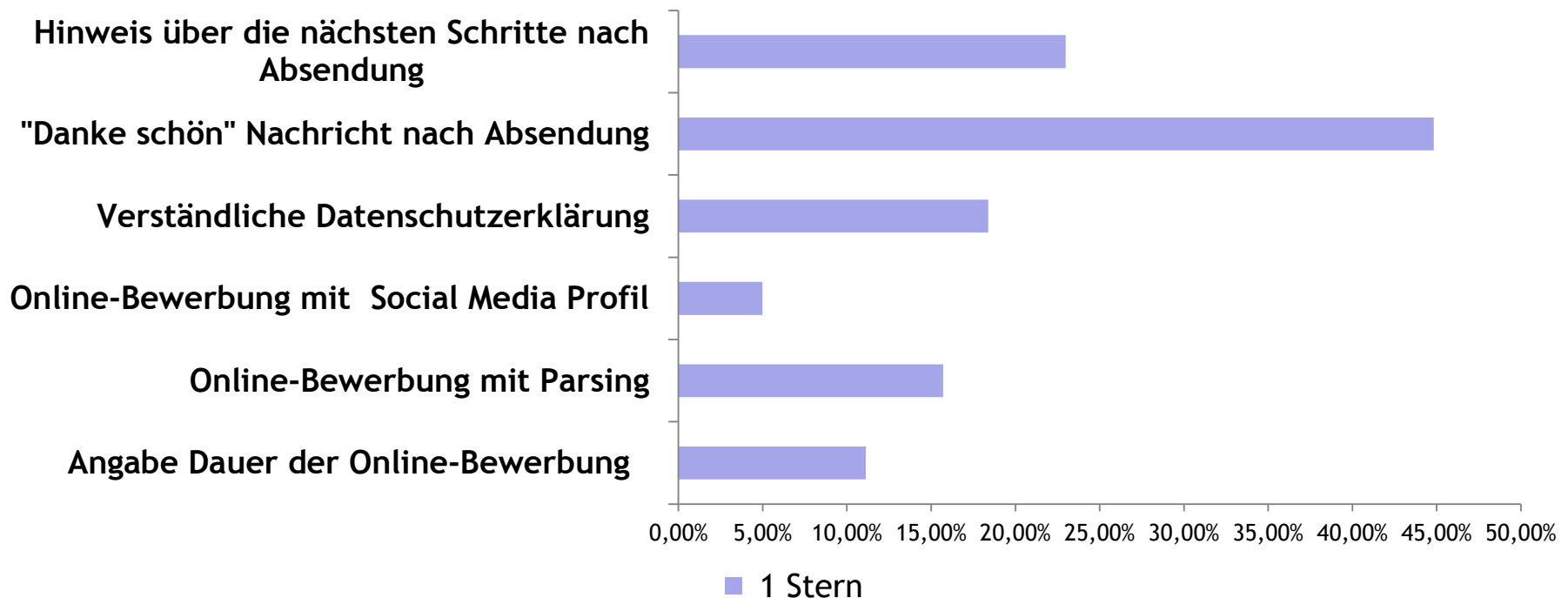
Candidate Experience in Deutschland:

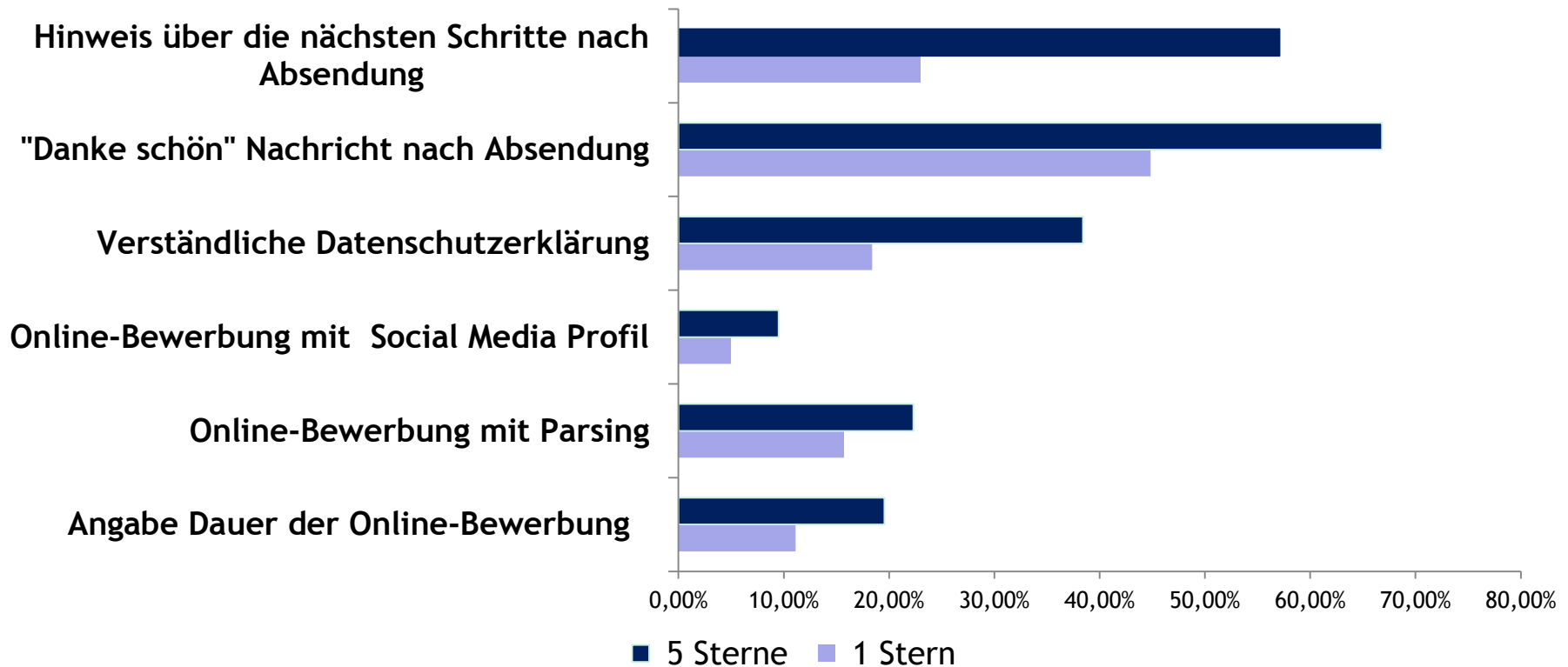
Was machen „5 Sterne“
Arbeitgeber eigentlich anders?

Einige Geheimnisse einer
positiven Candidate Experience



1 Stern





Herausforderungen

4 x mehr Bewerber ohne Aufwand

Figure 3: Click-to-Apply Ratio: Time



Die 15 Sekunden Bewerbung



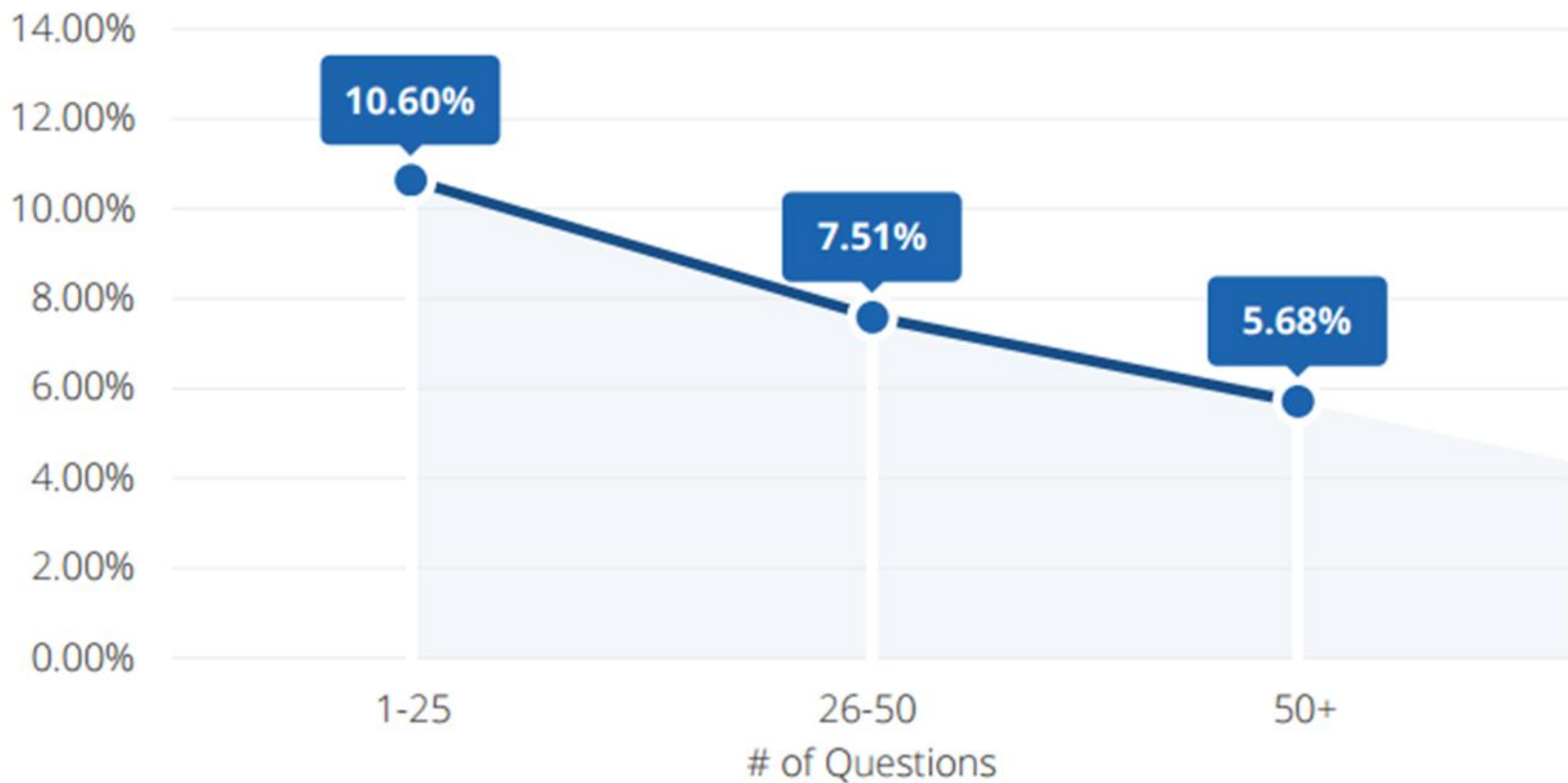
Bewirb dich jetzt

Nina	joerg.buckmann@gmail.com
Buckmann	0787504455
Neueinsteiger/-in	Datei auswählen Nina2.png
Hinweise zum Datenschutz	Portrait von dir (max. 5MB)
	Bewerbung senden

Herausforderungen

Doppelt so viele Bewerbungen

Figure 2: Click-to-Apply Ratio: # of Questions

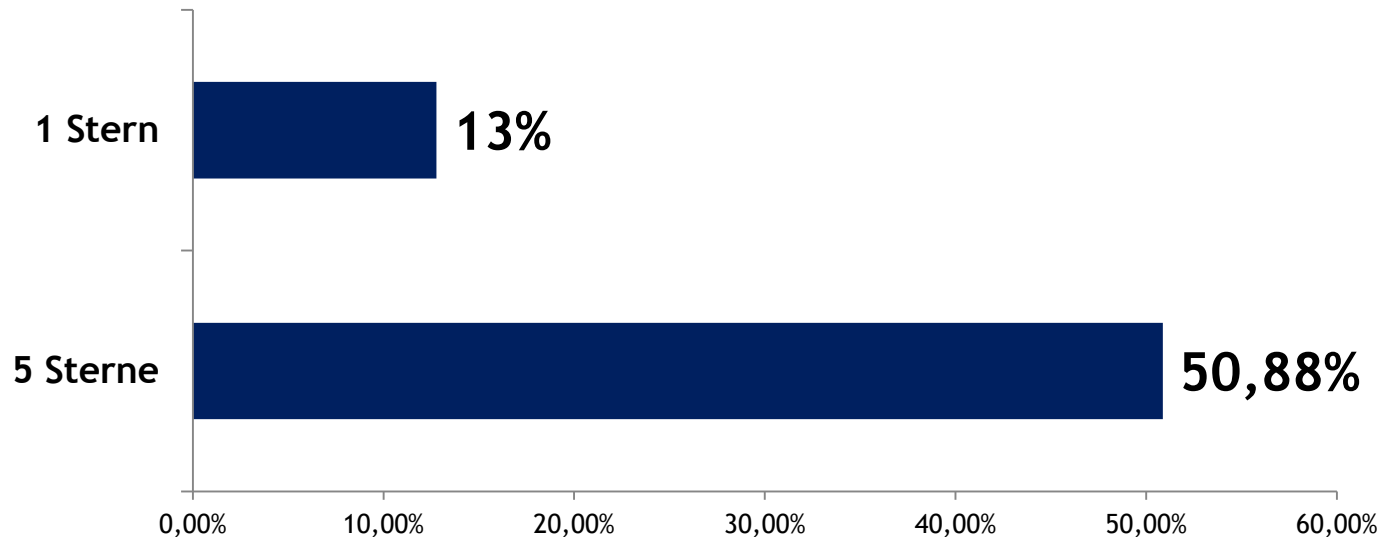


CE: Was machen 5 Sterne AG anders?

Einfachheit der Bewerbung

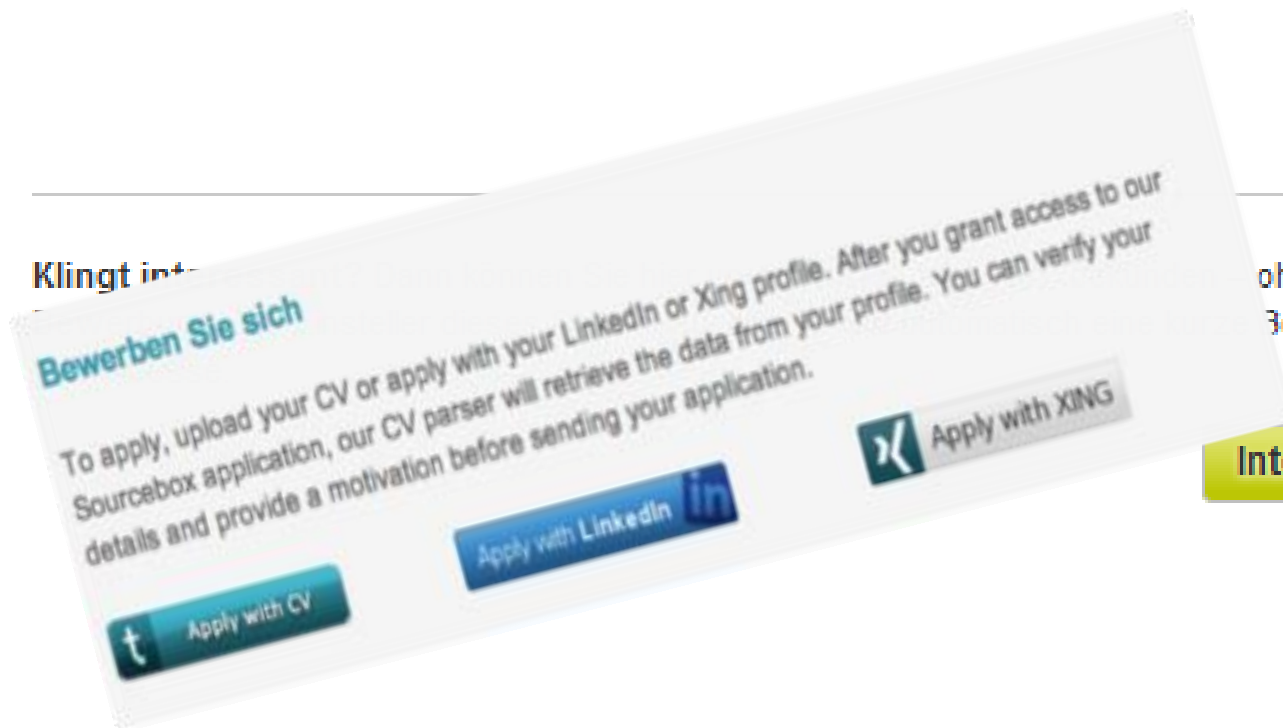


„Sehr einfach“



Gute Beispiele

Bsp.: Bewerbung mit Social Media Profil



Klingt interessant

ohne formale
Benachrichtigung über

Interesse bekunden

Gute Beispiele

Bsp.: Bewerbungsmöglichkeiten



[Für Bewerber](#)
[Für Unternehmen](#)
[Standorte](#)
[Über uns](#)
[Kontakt](#)

Trenkwalder Deutschland | Application

Bewerbung über Formular



Formular

Wenn Sie gerade keine zusätzlichen Dokumente wie z.B. Lebenslauf, Anschreiben etc. zur Verfügung haben, können Sie Ihre Daten auch problemlos über unser Bewerbungsformular eingeben.

Bewerbung mit Profildaten



XING



Facebook



LinkedIn

Sie können sich direkt mit Ihrem Xing-, LinkedIn- oder Facebook-Profil bewerben – Ihre Profildaten werden automatisch in das Bewerbungsformular übertragen. Diese Daten sind zunächst vollkommen ausreichend für uns.

Bewerbung mit Lebenslauf-Upload



Dropbox



Google Drive

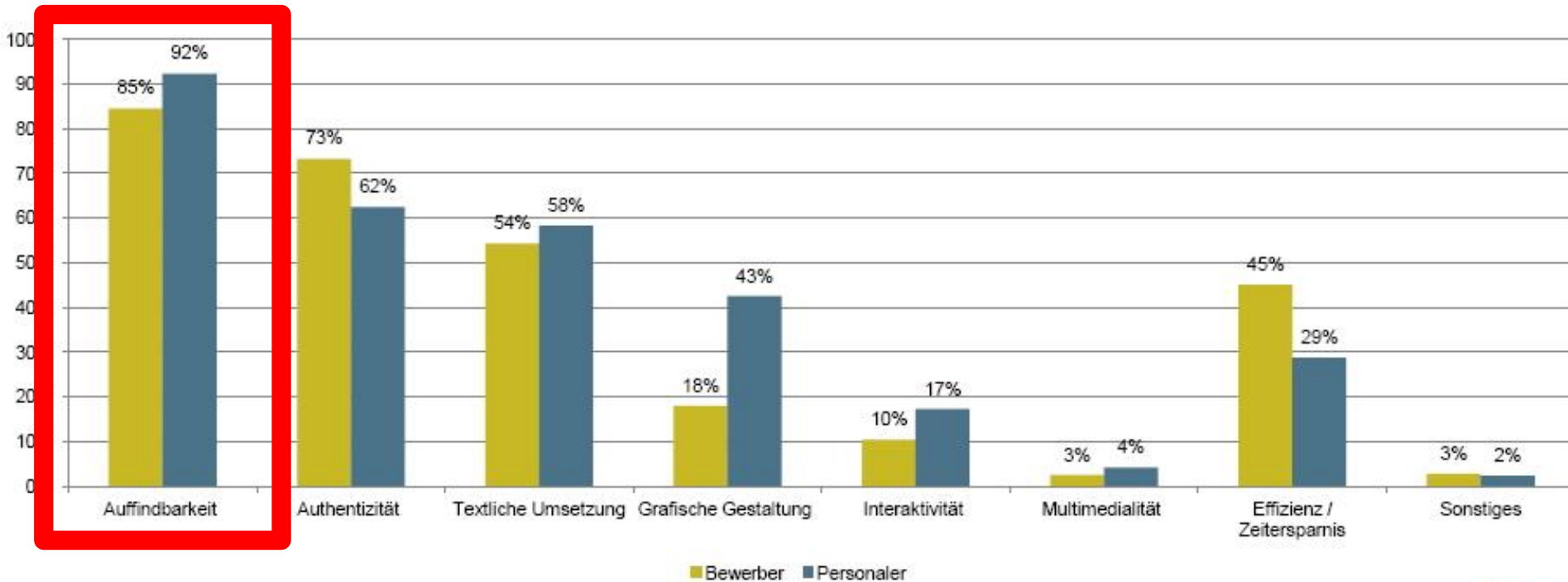


Lokale Festplatte

Falls Sie Ihren Lebenslauf in Ihrem Dropbox-Account, bei Google-Drive oder lokal auf Ihrer Festplatte gespeichert haben, können Sie diesen direkt hochladen. Die relevanten Daten aus Ihrem Lebenslauf-Dokument werden automatisch in unser Bewerbungsformular übernommen. Beim Absenden der Bewerbung wird die Originaldatei ebenfalls an uns übermittelt, so dass Sie weitere Informationen nicht zusätzlich hochladen müssen.

Bedeutung und Beurteilung von Online-Stellenanzeigen

Was sind die 3 wichtigsten Aspekte von Online-Stellenanzeigen?



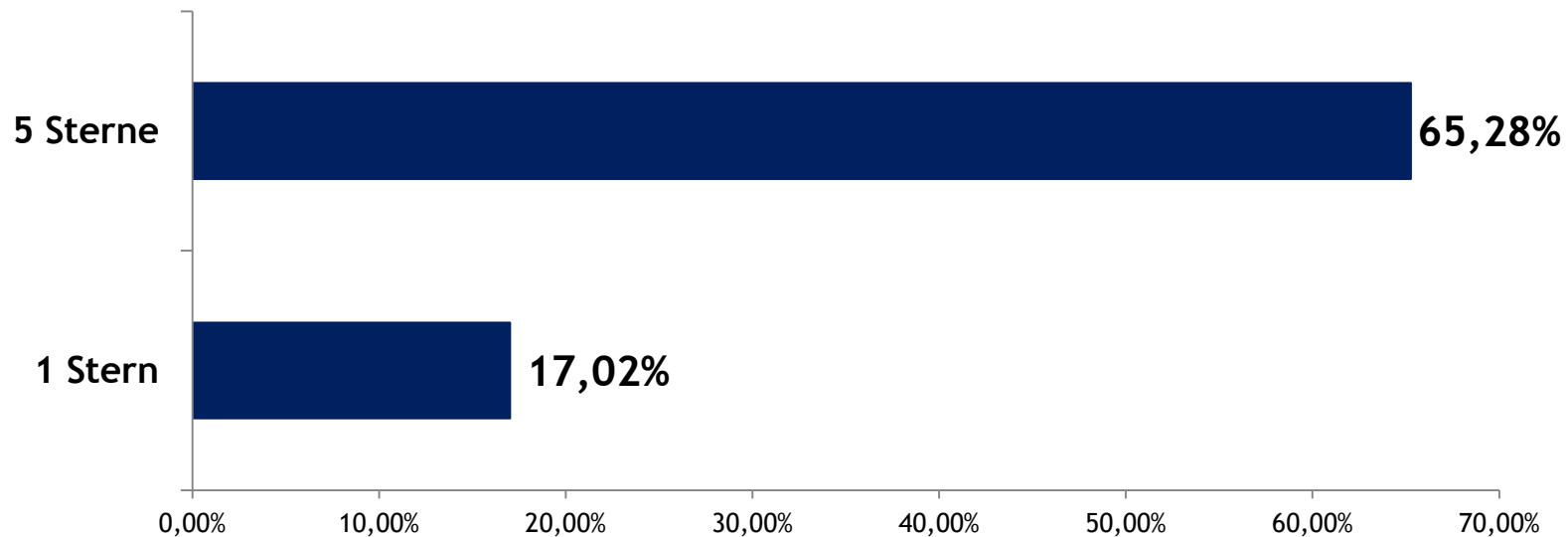
stellenanzeigen.de

CE: Was machen 5 Sterne AG anders?

Auffindbarkeit bei Google



„Sehr gut“



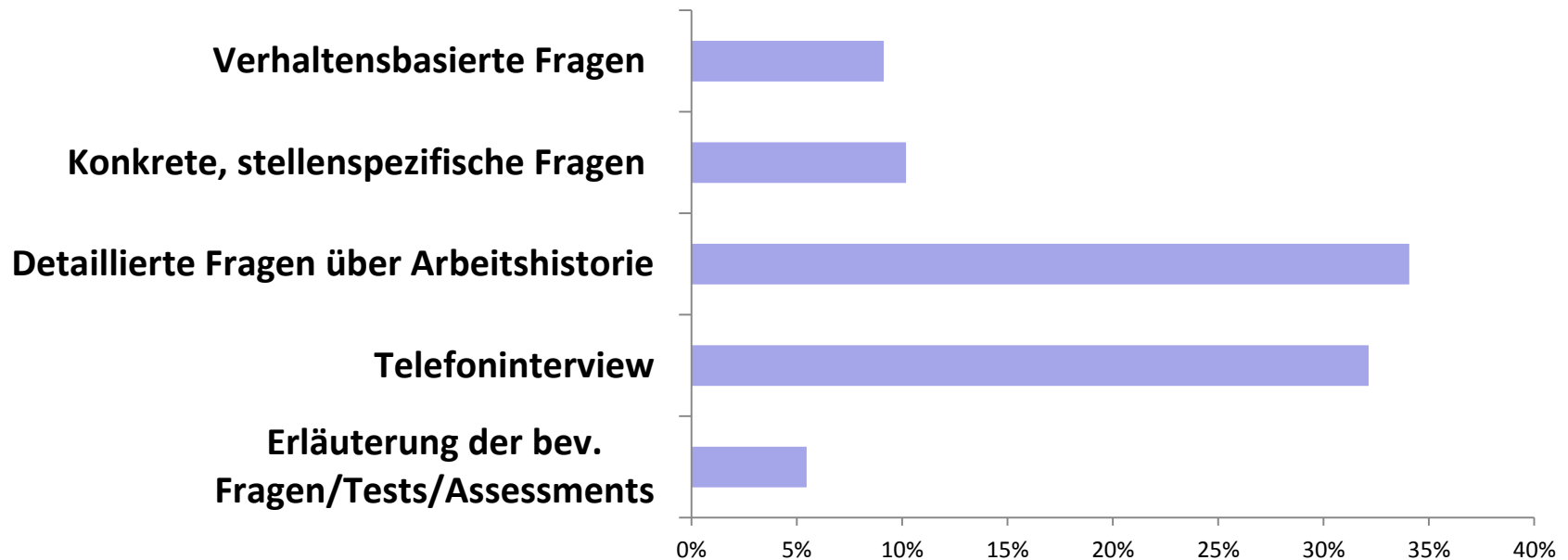
CE: Was machen 5 Sterne AG anders?

(Vor-) Auswahl



1 Stern

■ 1 Stern

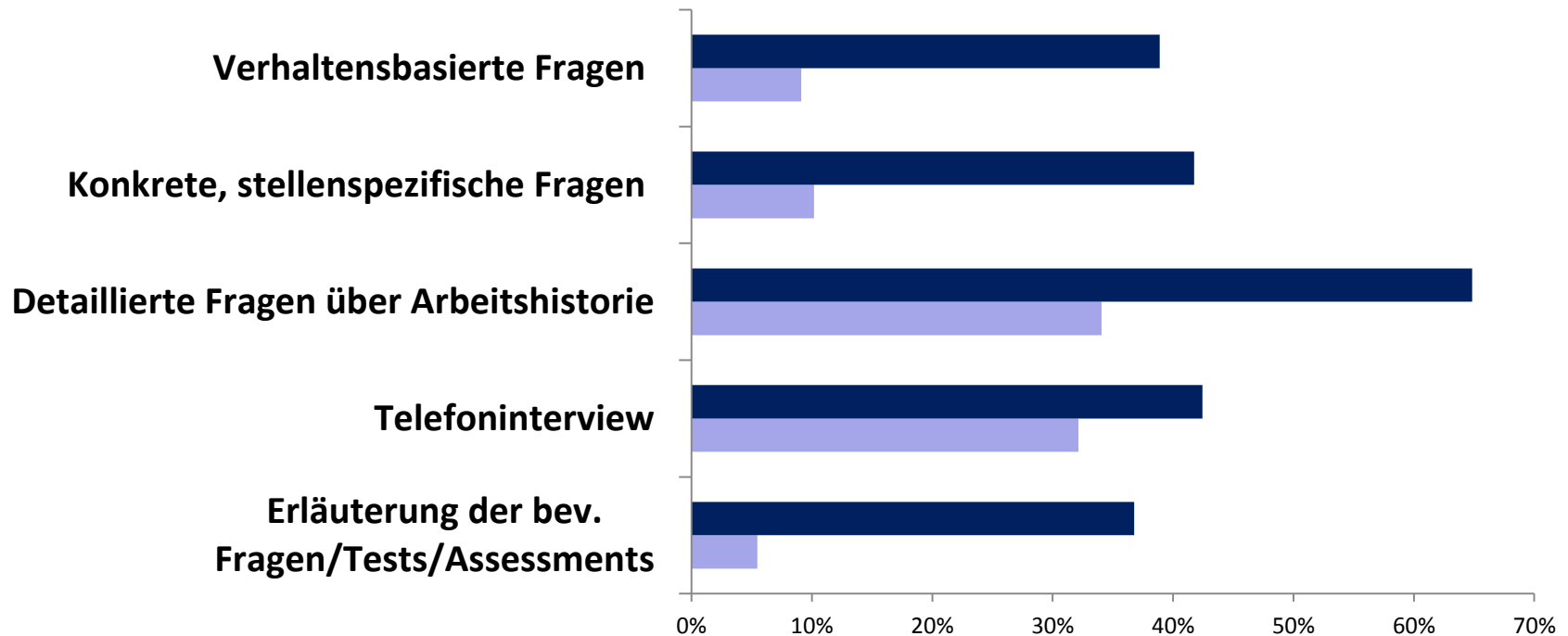


CE: Was machen 5 Sterne AG anders?

(Vor-) Auswahl

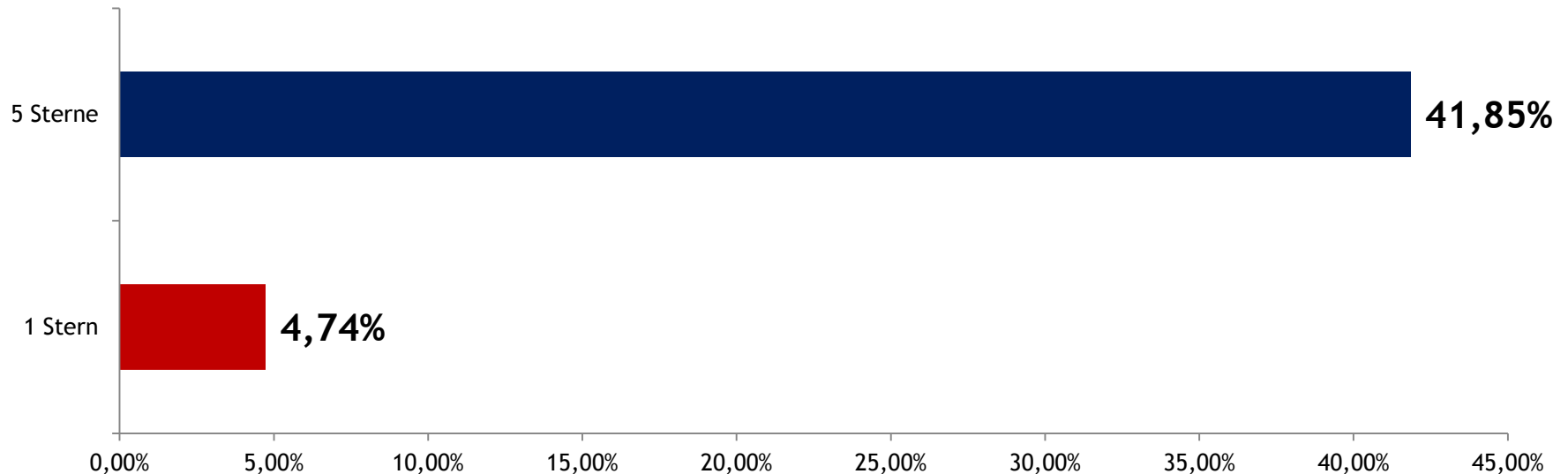


■ 5 Sterne ■ 1 Stern





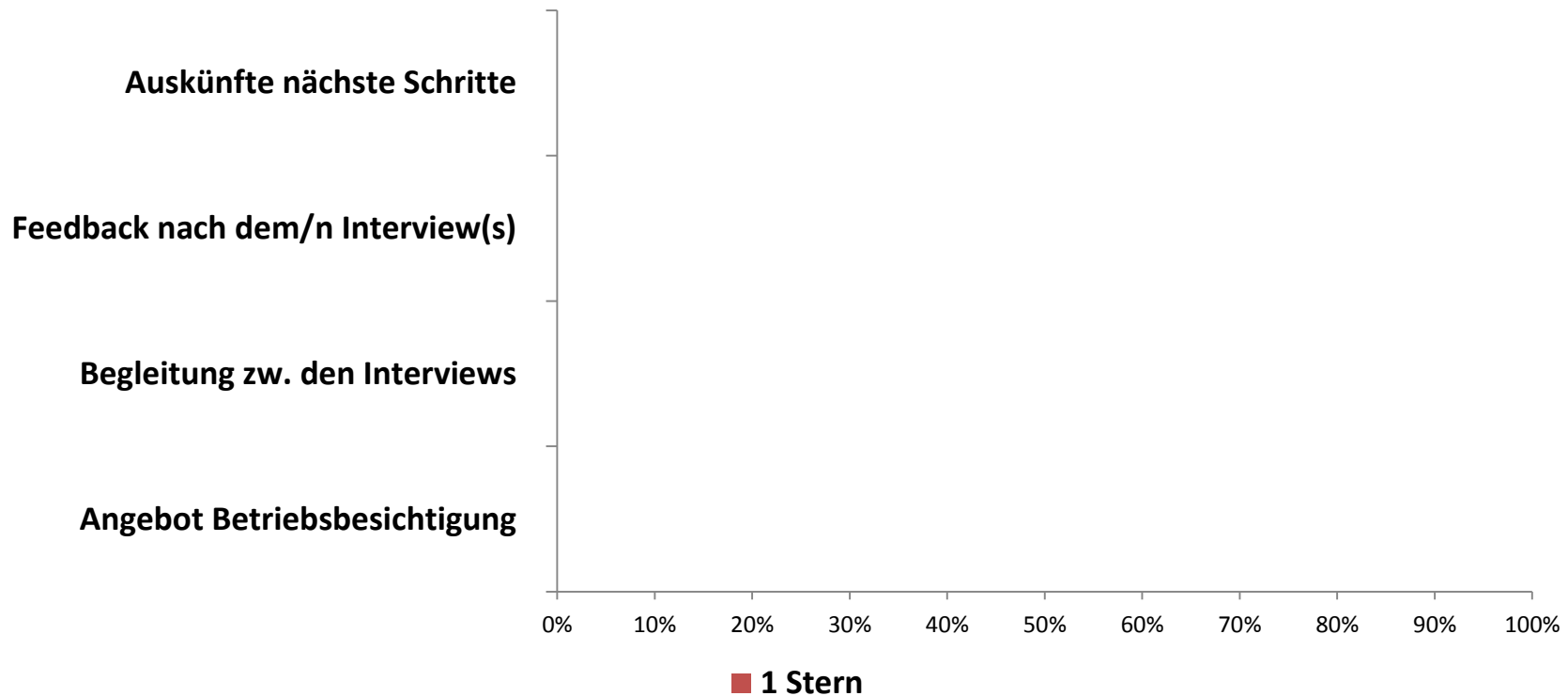
Wie zufrieden waren Sie mit der Möglichkeit, Ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen in den Bewerbungsprozess einzubringen?

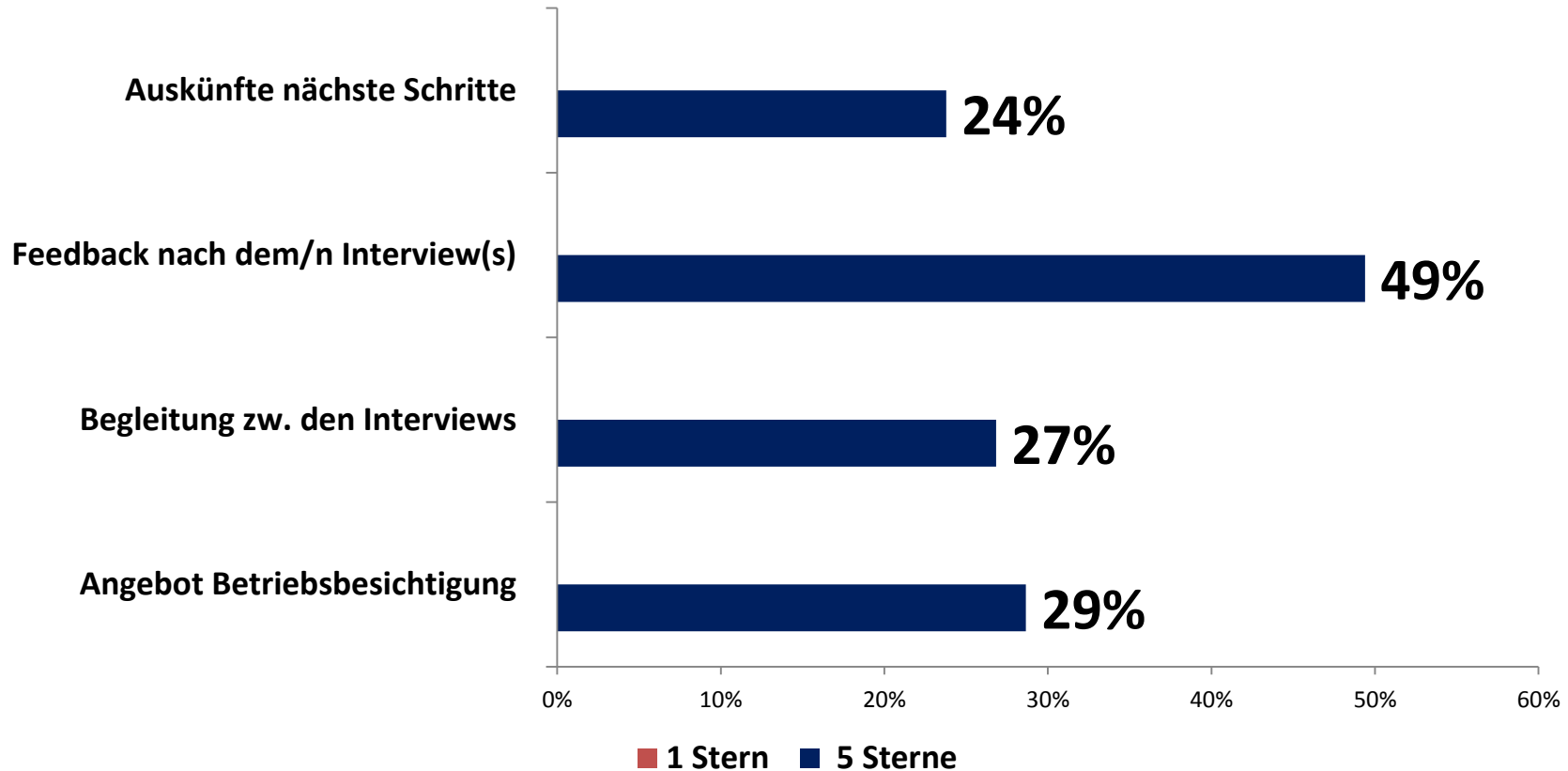


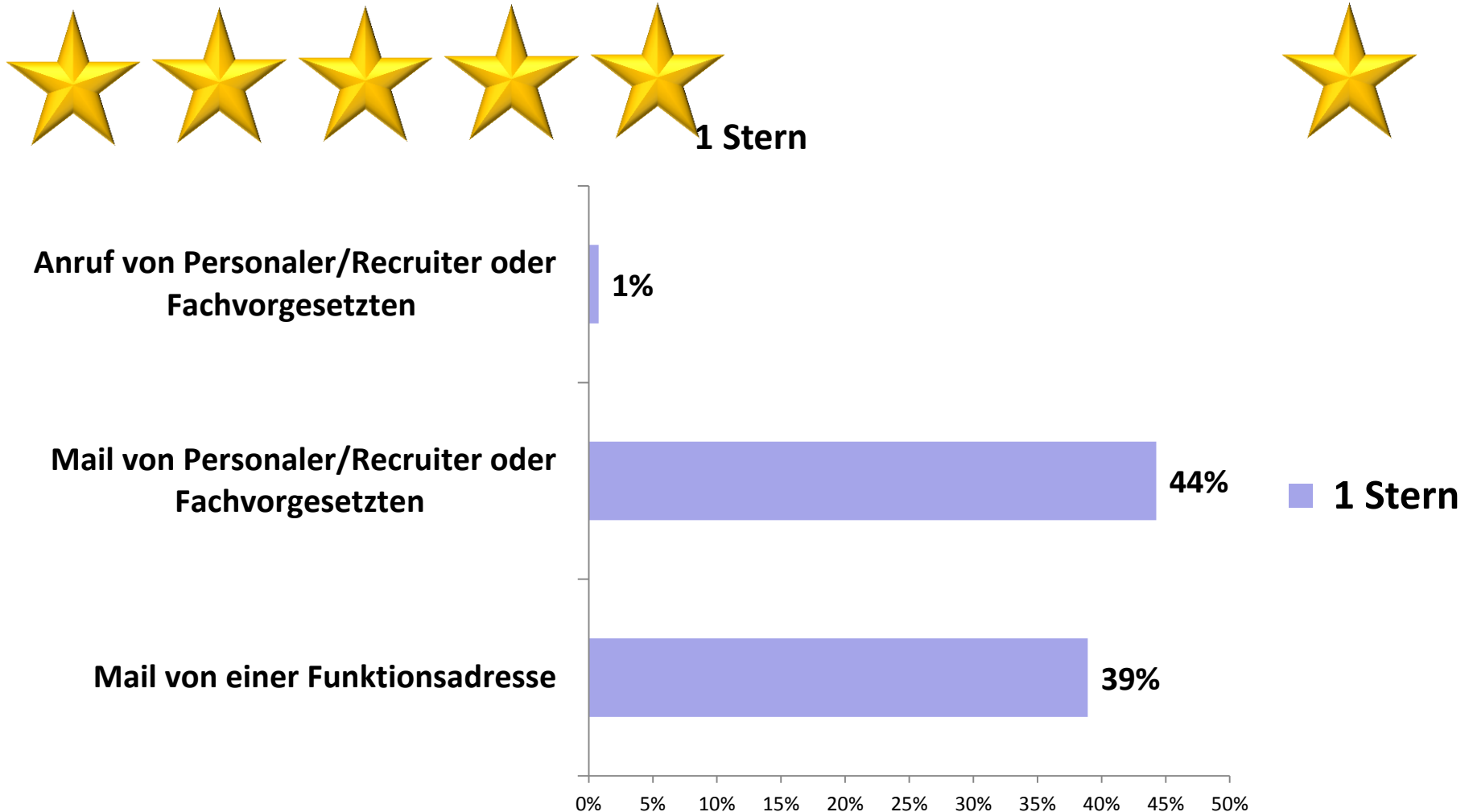
Interviewphase

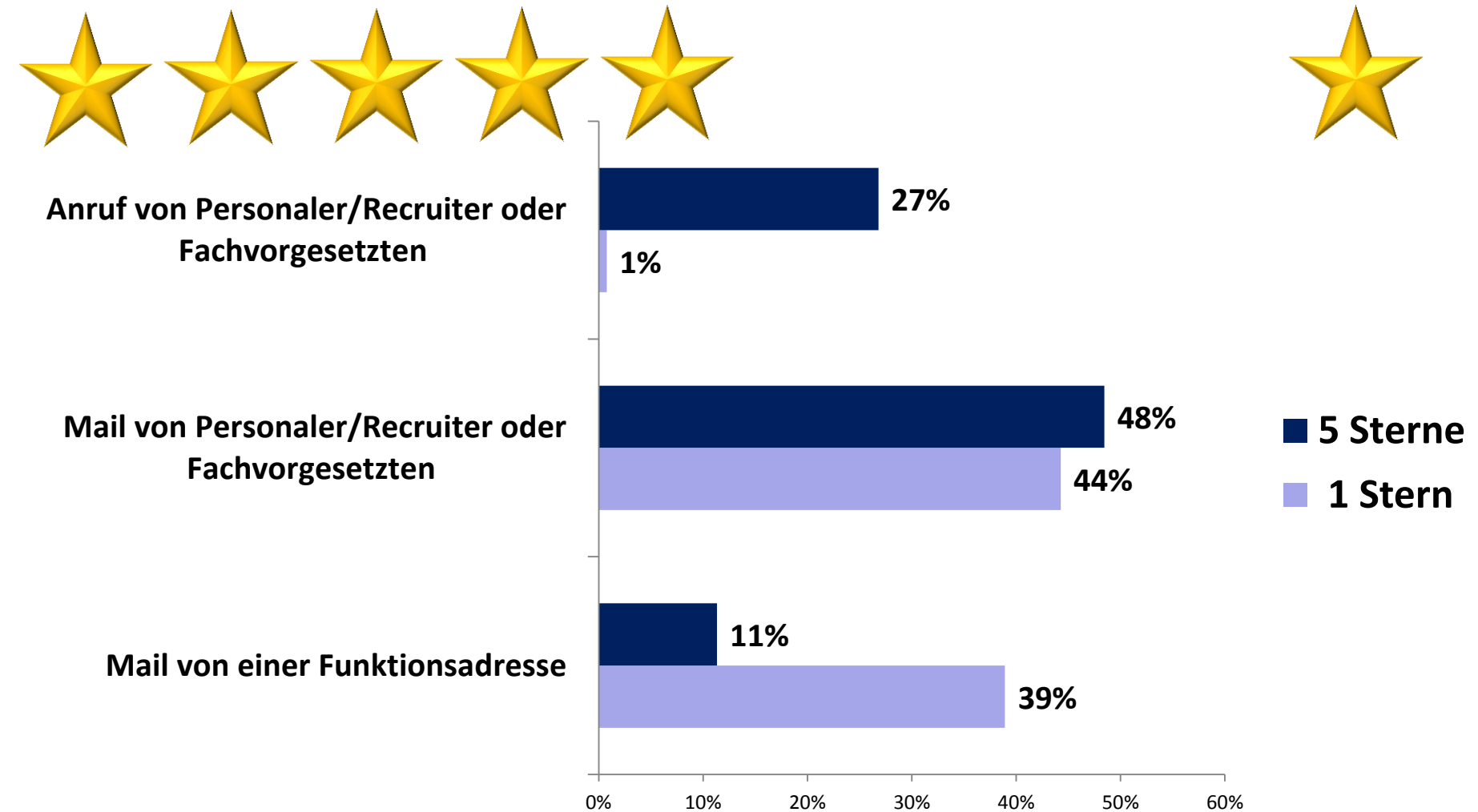


1 Stern











1 Stern

Ich habe eine spezifische und fundierte Begründung erhalten

0,76%

Ich habe eine moderate Begründung erhalten

0,76%

Ich habe eine allgemeine und begrenzte Begründung erhalten

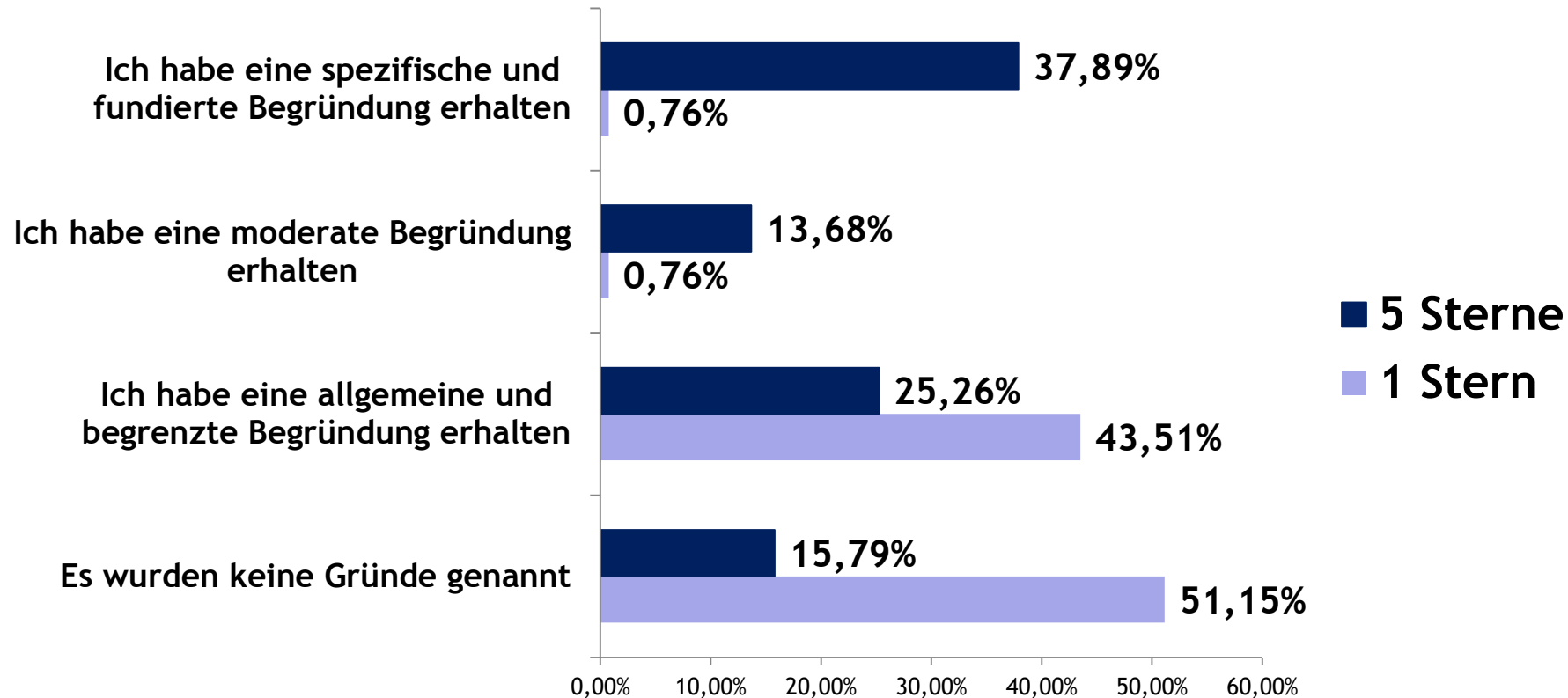
43,51%

Es wurden keine Gründe genannt

51,15%

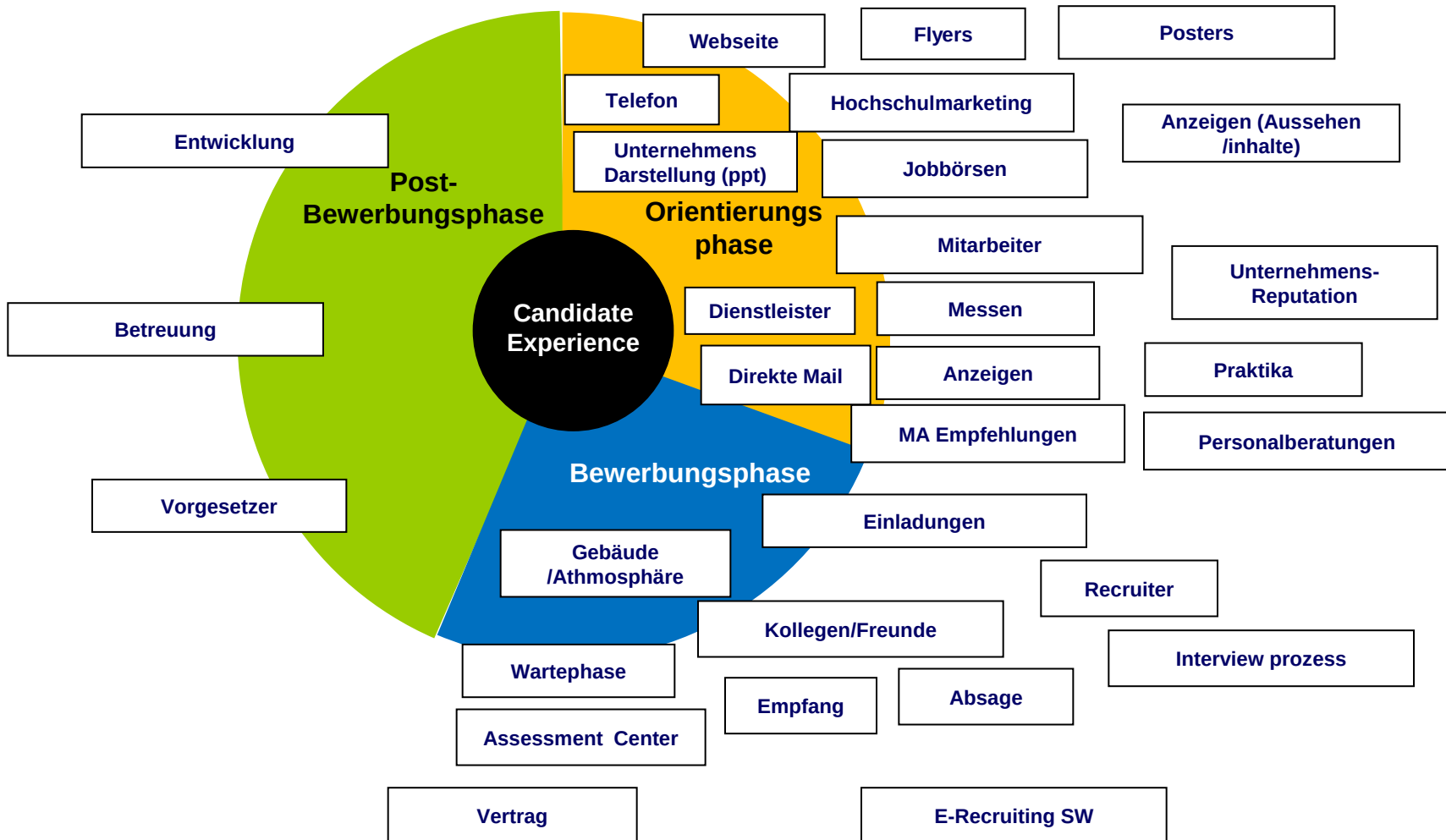
■ 1 Stern

0,00% 10,00% 20,00% 30,00% 40,00% 50,00% 60,00%



Wie kann man die Candidate Experience managen?

Bestimmung der Candidate Touchpoints



Wie kann man die Candidate Experience managen?



Bewerberzufriedenheit messen und managen

www.thecandidateexperienceawards.de

Über die Candidate Experience Awards DACH Über das Talent Board Methodik Anmeldung
Beirat Sponsoren Häufige Fragen Presse Kontakt 2015 der Kandidaten

Kosten- & Risikofrei

HOW DOES YOUR

STAR GROUP

ATE EXPERIENCES?

registrieren für eine risiko-
kostenfreie Teilnahme 2016

Kurze Fakten über die CE Awards

- **Zielsetzung: Verbesserung der Candidate Experience** bei allen Unternehmen, unabhängig von Größe oder Branche
- **Breite Betrachtung Ihres Bewerbungsprozesses** vom Personalmarketing bis zur Einstellung, Zeitaufwand ca. 90- 120 Min für Unternehmen
- Ihre **eigenen, echten Bewerber** werden von **unabhängiger Seite befragt**, Zeitaufwand ca. 10- 15 Min für Bewerber
- **Kostenfreies Benchmark** Ihrer Candidate Experience Aktivitäten
(Kosten werden von Sponsoren und über Spenden getragen)
- **Risikofrei:** Auszeichnung bei überdurchschnittlicher Leistung, **keine Kommunikation der Teilnahme bei unterdurchschnittlichem Abschneiden**

Wie ist der Ablauf?

Runde 1: Basis-Fragen und Arbeitgeberbefragung

(Dauer ca. 90-120 Min.); TN erhalten ein Benchmark. Das Erreichen eines überdurchschnittliches Abschneidens führt zu

Runde 2: Bewerberbefragung

(Dauer ca. 10-15 Min.); das Erreichen eines überdurchschnittliches Abschneidens führt wiederum zu

Runde 3: Für Candidate Experience Awards Gewinner mit Auszeichnung

Bitte, ein Interview zu geben, indem Ihre besondere Art des Umgangs mit Kandidaten herausgearbeitet wird.

Falls sich Unternehmen entscheiden, nicht an Runde 2 teilzunehmen, erhalten sie ein Benchmark. Die Unternehmensinformationen nicht kommuniziert und natürlich vertraulich behandelt.

Das 1x1 der Candidate Experience

Gute gemachte Candidate Experience berücksichtigt und erfüllt die Erwartungen der Bewerber

(Erläuterung des zeitlichen und inhaltlichen Recruitingprozessen, Feedback, Einhaltung der gegebenen Versprechungen)

Gute gemachte Candidate Experience überläßt nichts dem Zufall -Stressfrei und ohne manuellen Aufwand

(Recruiter versetzen sich in die Schuhe der Bewerber und optimieren den Prozeß aus Bewerbersicht: One-Click Bewerbung, Kommunikation, Automatisierung)

Gute gemachte Candidate Experiences gibt dem Bewerber Kontrolle und Information

(Bsp. Video-Interviews, E-Recruiting Software)

Gute gemachte Candidate Experiences gibt dem Bewerber das Gefühl von Fairness und Wertschätzung



Bewerber in Zukunft begeistern

**Zufriedenheit =
Realität – Erwartungen**

**Lassen Sie uns die Realität über
die Erwartungen der Bewerber
hinaus steigern**

= die Bewerber begeistern!



Bewerberzufriedenheit messen und managen

www.thecandidateexperienceawards.de

**Jetzt anmelden!
kosten-
sicher!**

**Vielen Dank, daß Sie sich
für Ihre Bewerber interessieren !**



Candidate Experience Awards DACH Program Manager

Wolfgang Brickwedde

Director

Institute for Competitive Recruiting

Heidelberg

Tel.+49 (0) 6221 7194007

Tel.+49 (0) 160 7852859

email: wb@competitiverecruiting.de