

## Tagungsagenda, Fragebögen, PreReading und Blogbeiträge:

### (0) Einführung - Lasche 1:

Studie „Recruiting 4.0. Unternehmenserfolg durch digitale Personalgewinnung“ (\*):

<http://www.strimgroup.com/wp-content/uploads/2018/01/studie-whitepaper-recruiting4.pdf>

Blogbeitrag „[Nutzung von Analytics, um Top-Talente zu gewinnen \(3/3\)](#)“: drei Schlüsselstrategien.

Blogbeitrag „[Nutzung von Analytics, um Top-Talente zu gewinnen \(2/3\)](#)“: Vorgehensweise Forum.

Blogbeitrag „[Nutzung von Analytics, um Top-Talente zu gewinnen \(1/3\)](#)“: Verbindung von Strategie, TRM Forum und Workforce Analytics.

Blogbeitrag „[Sieben Handlungsempfehlungen zur Talentansprache und -gewinnung](#)“.

Blogbeitrag „[Herausforderungen und Strategien in der Berufsausbildung](#)“: Rückblick auf die Fachtagung 2017.

### (1) Strategisches Talentmanagement: Talentplanung - Lasche 3:

Online-Befragung: EF2-E21

PreReading:

Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt (\*):

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/wenige-berufsbilder-halten-mit-der-digitalisierung-schritt>

Digitale Disruption trifft fast zwei Drittel aller Unternehmen (\*):

<https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/wenige-berufsbilder-halten-mit-der-digitalisierung-schritt>

Die Überzeugungstätlerin / Ausbildungsinitiative „next“: <https://www.profil.bayern/05-2018/rat/die-ueberzeugungstaeterin>

Blogbeitrag „[HR, transformiere dich selbst oder geh aus dem Weg!](#)“

(Rubrik: Unternehmen und ihre Mitarbeiter müssen ihre Einstellung zu Onboarding, Aus- und Weiterbildung sowie Karrierewegen ändern).

Blogbeitrag „[Berufsbildung: Leitfaden für Betriebe \(Teil 1/3\)](#)“: Strategische Personalplanung und Zielgruppenanalyse: *Welche Kompetenzen und Fähigkeiten sollten wir ausbilden?*

Blogbeitrag „[HR Transformation – ein kontinuierlicher, strategischer Prozess](#)“.

## (2) Strategisches Talentmanagement: Employer Branding - Lasche 4:

Online-Befragung: EF22-E38

PreReading:

Auszug aus der STRIM-Studie 2016 zu Berufsorientierungsclustern (\*), am 10.4. bereits zugesandt!

New Work. So haben die Millennials die Arbeitswelt verändert (\*):

<http://www.spiegel.de/karriere/generation-y-so-haben-die-millennials-die-arbeitswelt-bereits-veraendert-a-1195595.html>

ifaa Factsheet: Generation Y: Selbstwahrnehmung widerspricht gängigen Klischees (\*):

<https://www.arbeitswissenschaft.net/das-sind-wir/news-detailansicht/news/ifaa-veroeffentlicht-factsheet-generation-y-selbstwahrnehmung-widerspricht-gaengigen-klischees>

Zukunftsangst. Die Generation Y will Sicherheit (\*): <https://www.personalwirtschaft.de/der-job-hr/arbeitswelt/artikel/die-generation-y-will-sicherheit.html>

Was erwarten Jugendliche von Beruf und Unternehmen? Eine milieuspezifische Betrachtung (calmbachschleerthomas\_WuB) (\*, am 10.4. bereits zugesandt!)

Blogbeitrag „Engagement: Bedeutsame Momente entlang des Mitarbeiterlebenszyklus´ (1/3)“ (Was zieht Mitarbeiter an? Was bindet Mitarbeiter?)

Blogbeitrag „Berufsbildung: Leitfaden für Betriebe (Teil 2/3)“: Geschäftsmodell Berufsbildung, operative Exzellenz in der Berufsbildung: *Wie müssen wir unser Vorgehen im Betrieb ändern, um junge Menschen zu gewinnen und zu halten?*

Nachgelagert: Blogbeitrag „Risikomanagement mit Blick auf digitale und soziale Medien“: Social-Media-Risiken.

Nachgelagert: Blogbeitrag „Ausbildungsmarketing mit Blick auf Logistikberufe bei Würth“.

## (3) Operatives Talentmanagement: Rekrutierung (Kanäle, Recruiting 4.0, Active Sourcing) - Lasche 5:

Online-Befragung: EF39-E50, Mengen: OG22-23, OG29, OG31

PreReading:

Recruiting-Events: Was erwartet die GenY von Arbeitgebern? (\*):

<https://persoblogger.de/download/recruiting-events-was-erwartet-die-geny-von-arbeitgebern-studie>

So gut sind die Karriereseiten der Dax-Unternehmen: [https://www.haufe.de/personal/hr-management/online-recruiting-studie-dax-karriereseiten\\_80\\_427134.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/online-recruiting-studie-dax-karriereseiten_80_427134.html)

Facebook ist ein Tatort (\*): <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/facebook-warnung-101.html>

Azubis finden, integrieren, binden. Ausbildungsmarketing und Azubi-Recruiting (\*):

[https://www.haufe.de/personal/hr-management/azubis-finden-integrieren-binden/ausbildungsmarketing-und-azubi-recruiting\\_80\\_418428.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/azubis-finden-integrieren-binden/ausbildungsmarketing-und-azubi-recruiting_80_418428.html)

Ohne Praktikum geht es nicht (\*): [https://www.rkw-](https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/praxisbeispiele/ohne-praktikum-geht-es-nicht)

[kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/praxisbeispiele/ohne-praktikum-geht-es-nicht](https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/praxisbeispiele/ohne-praktikum-geht-es-nicht)

Alumni Netzwerke – Talent Pool mit dem richtigen Cultural Fit:

<http://www.personalblogger.net/2017/05/23/alumni-netzwerke-talent-pool-mit-dem-richtigen-cultural-fit>

Berufsorientierung an Ihrer Schule: <https://www.rhein-neckar.ihk24.de/ausbildung-weiterbildung/ausbildung/schulen/berufsorientierung/tag-der-berufsorientierung-an-ihrer-schule/946316>

#### (4) Operatives Talentmanagement: Vorselektion und persönliche Selektion, Bindung, sowie Onboarding - Lasche 6:

Online-Befragung: EF51-75

PreReading:

Wie gut sagen verschiedene Personalauswahlverfahren eigentlich Berufserfolg voraus? Diese Methoden bringen es wirklich... (\*): <https://blog.recruitment.de/2017/06/05/wie-gut-sagen-verschiedene-personalauswahlverfahren-eigentlich-berufserfolg-voraus-diese-methoden-bringen-es-wirklich>

Aktuelle Studie: Zusammenhang zwischen berufsbezogenen Persönlichkeitsmerkmalen und Big Five-Konstrukten (OCEAN) (\*): <https://blog.recruitment.de/2018/04/20/aktuelle-studie-zusammenhang-zwischen-berufsbezogenen-persoendlichkeitsmerkmalen-und-big-five-konstrukten-ocean>

Der Recruiter von morgen (\*): [https://www.haufe.de/personal/hr-management/recruiting-diese-kompetenzen-braucht-der-recruiter-von-morgen\\_80\\_413942.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/recruiting-diese-kompetenzen-braucht-der-recruiter-von-morgen_80_413942.html)

Onboarding (\*). Wer hat hier Probezeit, Mitarbeiter oder Arbeitgeber? <https://www.personalwirtschaft.de/recruiting/artikel/arbeitgeber-muessen-sich-beim-onboarding-mehr-anstrengen.html>

Stichwort **Candidate Experience** (siehe auch Text „Recruiting-Strategie-4.0“):

- **Candidate Experience Management** ("Kandidatenerfahrungsmanagement") hat das Ziel, jede Begegnung einer Bewerberin oder eines Bewerbers mit dem potenziellen Arbeitgeber in ein positives und motivierendes Erlebnis zu wandeln. Der Erlebenszyklus wird bewusst gestaltet. Der Kandidat wird wie König Kunde behandelt. Damit wird zunächst erreicht, dass die Wunschkandidaten das Bewerbungsverfahren nicht abbrechen. Mehr noch, positive Erfahrungen führen dazu, dass selbst abgelehnte Bewerber das Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen. Der Erlebenszyklus, die sogenannte **Candidate Journey**, von der Stellenanzeige bis zur Einarbeitungsphase wird somit zu einem nachhaltigen Employer Branding Instrument.
- Erfolgreiches Candidate Experience Management bringt nicht nur schnelle Vorteile im Recruiting. Der gute Ruf Ihres Unternehmens verbreitet sich und wirkt positiv im Wettbewerb und Fach- und Führungskräfte und sogar um Kunden.
- Ein gutes Candidate Experience Management braucht Prozess-Know-How, denn nur wenn alle Prozess-Schritte des Recruitings und Employer Brandings aufeinander abgestimmt sind, wird Bewerbern von der ersten Begegnung mit dem Arbeitgeber bis zur Gehaltsverhandlung immer das gleiche positive Erlebnis vermittelt.

## (5) Analytik in der Berufsausbildung - Lasche 7:

Online-Befragung: EF16-21, OG3-4 (Kapazitäten), OG5-13 (Kosten), OG14-15 (Wirtschaftlichkeit), OG16-31 (Mengen), OG32-36 (Zeiten), OG37-50 (Qualität und Risiko):

PreReading:

Controlling für die Ausbildung sinnvoll nutzen (\*): <http://www.strimgroup.com/wp-content/uploads/2017/06/Controlling-f%C3%BCr-die-Ausbildung-sinnvoll-nutzen.pdf>

Wer misst, ist klar im Vorteil:

<https://www.personalwirtschaft.de/recruiting/personalmarketing/artikel/wer-misst-ist-klar-im-vorteil.html>

8 KPI für erfolgreiches Employer Branding (\*): [https://www.talention.de/blog/8-kpi-fuer-erfolgreiches-employer-branding?utm\\_campaign=Sharing%20Tool%20Xing&utm\\_source=8%20KPI%2019.05.18&utm\\_medium=Artikel](https://www.talention.de/blog/8-kpi-fuer-erfolgreiches-employer-branding?utm_campaign=Sharing%20Tool%20Xing&utm_source=8%20KPI%2019.05.18&utm_medium=Artikel)

Der ROI von Employer Branding: <https://www.hrweb.at/2018/06/der-roi-von-employer-branding>

Recruiting Analytics. Die wichtigsten Kennzahlen im Recruiting (\*). [https://www.haufe.de/personal/hr-management/kpis-im-recruiting-die-wichtigsten-kennzahlen\\_80\\_426580.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/kpis-im-recruiting-die-wichtigsten-kennzahlen_80_426580.html)

siehe auch [Blogbeitrag](#) „Kennzahlen im Recruiting: ...“ vom 30.11.2017:

<http://www.strimgroup.com/blog/talent-acquisition-analytics/>

Recruiting-KPIs: Mit uns können Sie rechnen (\*):

<https://www.personalwirtschaft.de/recruiting/artikel/recruiting-kpis.html>

Chancen für eine nachhaltige Stellenbesetzung. Predictive Analytics als Recruiting-Tool:

<https://www.computerwoche.de/a/predictive-analytics-als-recruiting-tool,3331579>

Der Algorithmus ist nur so gut wie die Annahmen, auf denen er basiert (Prof-Torsten-Biemann, \*):

<https://www.personalwirtschaft.de/recruiting/artikel/der-algorithmus-ist-nur-so-gut-wie-die-annahmen-auf-denen-er-basiert.html>

[Blogbeitrag](#) „Kennzahlen im Recruiting: lagging – leading – strategic“: Messgrößen, Kennzahlen und KPIs im Recruiting.

[Blogbeitrag](#) „Berufsbildung: Leitfaden für Betriebe (Teil 3/3)“: Wirtschaftlichkeit, Ausbildungscontrolling und Talent Analytics: *Wie machen wir unseren Beitrag zum gesamten Unternehmenserfolg deutlicher?*

[Blogbeitrag](#) „Nutzung von Analytics, um Top-Talente zu gewinnen (2/3)“: Messgrößen, Kennzahlen und KPIs.