

---

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Autors .....	10
Vorwort Klaus Mantel, Geschäftsführer Exerperteer GmbH München .....	11
<b>1 Von der Printanzeige zum Jobportal .....</b>	<b>13</b>
1.1 Recruiting in Deutschland – die harten Fakten .....	13
1.1.1 Handwerk – Ade, goldener Boden? .....	14
1.1.2 Bremser für Wirtschaftswachstum .....	14
1.1.3 Recruiting als Chefsache .....	15
1.1.4 Chatbots .....	16
1.1.5 Mobiles Recruiting und Job Recommender (Apps und Empfehlungsdienste).....	17
1.1.6 Active Sourcing.....	17
1.1.7 Weichen rechtzeitig stellen .....	17
1.2 Die Stellenanzeige zerstört die Talentfindung .....	18
1.2.1 Nur Bewerbungen abwarten – nicht ausreichend .....	18
1.2.2 Handeln statt beten! .....	19
1.2.3 Talentmanagement bietet Ausweg .....	19
1.2.4 Fazit .....	20
1.3 Das Ende ist nah – jedenfalls das der klassischen Bewerbungsunterlagen ...	21
1.3.1 One-Click-Bewerbungen .....	21
1.3.2 Bewerbung ohne Anschreiben – selbst bei der Deutschen Bahn .....	22
1.3.3 Online-Tests statt Papierkrieg .....	23
1.3.4 Studentin ergattert Job mit Instagram-Profil .....	23
1.4 Wie beeinflusst die New-Work-Bewegung das Recruiting der Zukunft? .....	23
1.4.1 Wissensgesellschaft bricht an .....	24
1.4.2 Schluss mit <i>command and control!</i> .....	24
1.4.3 Neue Karrieremodelle .....	25
1.4.4 Work-Life-Blending .....	25
1.5 Machtwechsel im Bewerbungsprozess .....	26
1.6 Paradigmenwechsel im Recruiting – wie geht es weiter? .....	28
<b>2 Active Sourcing statt Post-and-Pray .....</b>	<b>33</b>
2.1 Was ist Active Sourcing? .....	33
2.2 Wer ist meine Zielgruppe und wo finde ich sie? .....	36
2.3 Welchen Mehrwert kann ich meinen Interessenten bieten? .....	37
2.4 Wie kann ich ein klares, einzigartiges und attraktives Unternehmensprofil entwickeln? .....	38

2.5	Wie kann ich meine Bewerbungsprozesse individualisieren? .....	42
<b>3</b>	<b>Die vielen Rollen moderner Recruiter .....</b>	<b>45</b>
3.1	Die Rolle des Recruiters im Wandel .....	45
3.2	Was einen guten Recruiter ausmacht .....	47
3.3	Warum erfolgreiche Recruiter immer auch Business-Versteher sind .....	50
3.3.1	Sind Sie ein Business-Versteher? .....	50
3.4	Warum der moderne Recruiter ein Hunter und Farmer sein muss .....	52
3.5	Warum gutes Recruiting immer Teamsache ist .....	53
3.5.1	Bewerberauswahl als Teamprozess .....	54
3.5.2	Wie schaffen Sie es, Ihre Fachkollegen in die Pflicht zu nehmen? ....	56
3.6	Die Rolle des Recruiters der Zukunft .....	58
3.7	Wie geht es mit HR und Recruiting weiter? .....	60
<b>4</b>	<b>Arbeit 4.0 = Recruiting 4.0? .....</b>	<b>63</b>
4.1	Recruiting 4.0 – eine Frage der Haltung .....	63
4.1.1	Wer Topkandidaten gewinnen will, braucht ein Top-Recruiting .....	63
4.1.2	The Big Date: warum ein einziges Vorstellungsgespräch genügt .....	65
4.2	Recruiting als Dienstleistung: die richtige Positionierung im Unternehmen ..	66
4.3	Mindset-Wechsel: vom Verwalter zum Gestalter .....	67
4.4	HR ist eine Frage des Selbstverständnisses .....	69
4.4.1	Netzwerk als Dreh- und Angelpunkt .....	69
4.4.2	Weiterbildung: Neugierde erwünscht! .....	70
4.5	Warum das Recruiting durch die Digitalisierung an Bedeutung gewinnt. ....	70
4.6	Rethinking HR – was jetzt geschehen muss .....	71
<b>5</b>	<b>Der sinnvolle Einsatz von Technologie im Recruiting .....</b>	<b>75</b>
5.1	Warum Technik keine Recruiting-Probleme löst .....	75
5.2	Müssen wir jetzt alles digitalisieren? .....	76
5.3	Big Data öffnet Horizonte .....	80
5.4	Warum Matching-Verfahren wichtig werden .....	81
5.5	Mobile Recruiting ist Pflicht – keine Kür .....	84
5.6	Sind Chatbots und Algorithmen die besseren Recruiter? .....	91
5.7	Wie kann ich Programmatic Job Advertising einsetzen? .....	93
<b>6</b>	<b>Content Recruiting statt Selbstdarstellung .....</b>	<b>97</b>
6.1	Wie funktioniert Content Recruiting? .....	97
6.2	Was sind die Ziele von Content Recruiting? .....	98
6.3	Welche Arten von Content Recruiting gibt es? .....	100
<b>7</b>	<b>Wie werden aus Mitarbeitern Influencer? .....</b>	<b>107</b>
7.1	Die Bedeutung von Influencern im New Work Recruiting .....	107

7.2	Warum sollte ein Mitarbeiter Influencer werden? .....	110
<b>8</b>	<b>Unternehmenskultur als Alleinstellungsmerkmal</b> .....	<b>117</b>
8.1	Das sind die Anforderungen an den (perfekten) Arbeitgeber von heute .....	117
8.2	Warum der Cultural Fit so wichtig für das Recruiting ist .....	122
8.2.1	Fünf Gründe, warum sich Cultural Fit im Recruiting auszahlt .....	124
8.2.2	Cultural Fit: die entscheidenden Fragen im Interview .....	125
8.3	Teilen wir gemeinsame Werte – wenn ja, welche? .....	126
8.4	Wir stellen uns vor – authentisches Employer Branding .....	128
8.5	Wie schaffen wir den Change – wie müssen wir aktiv werden? .....	130
8.5.1	Die acht Phasen des Veränderungsprozesses nach John P. Kotter....	130
8.5.2	Vom zeitlich begrenzten Projekt zum permanenten Wandel .....	132
8.6	Recruiting Mindset – wer sind wir wirklich und wer wollen wir in Zukunft sein? .....	133
<b>9</b>	<b>Das Recruiting der Zukunft</b> .....	<b>137</b>
9.1	HR konzentriert sich auf den Menschen – darin liegt die große Chance .....	137
9.2	Neue Generationen – neues Recruiting .....	138
9.3	Think out of the box .....	139
9.4	Veränderungen mit <i>workhacks</i> meistern .....	140
	Quellenverzeichnis .....	143
	Stichwortverzeichnis .....	147