



Praxishandbuch Social Media Recruiting

Ralph Dannhäuser
(Hrsg.)

Praxishandbuch Social Media Recruiting

Experten Know-How / Praxistipps /
Rechtshinweise

5., überarbeitete und erweiterte Auflage

Hrsg.
Ralph Dannhäuser
Filderstadt, Deutschland

ISBN 978-3-658-40227-3 ISBN 978-3-658-40228-0 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-40228-0>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2014, 2015, 2017, 2020, 2023

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Ann-Kristin Wiegmann

Springer Gabler ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Vorwort von Ralph Dannhäuser

Liebe Leserin, lieber Leser,

als ich im Jahr 2012 die erste Auflage dieses Buches vorbereitete, hätte ich mir nie vorstellen können, zehn Jahre später die 5. Auflage auf den Weg zu bringen. Ganz offensichtlich haben meine Co-AutorInnen und ich den sprichwörtlichen „Nerv der Zeit“ getroffen und durch die Aktualisierungen immer wieder dafür gesorgt, dass unser Praxis-Handbuch sich zu dem entwickelt hat, was wir stets im Blick hatten: ein Standardwerk zu werden.

Im Jahr 2012 fehlte es an aktueller und praxisorientierter Literatur, die das Thema Social Media Recruiting umfassend beleuchtet. Meine Idee war es damals, diese Lücke zu schließen – und aus der Idee entstand in Zusammenarbeit mit meinem hoch geschätzten Autorenteam dieser Sammelband.

Die Erfolgsstory wird nicht nur durch den regelmäßigen Nachdruck der ausverkauften Printauflagen dokumentiert, sondern auch durch mittlerweile über 1.200.000 registrierte Online-Zugriffe auf einzelne Buchkapitel der ersten vier Auflagen bei SpringerLink (www.link.springer.com). Eine Zahl, die im Vergleich zu anderen Fachbüchern in diesem Genre sehr hoch ist. Für das anhaltend große Interesse, die vielen Social-Media-Kontakte, Feedbacks und Anfragen bedanke ich mich recht herzlich auch im Namen meiner Co-AutorInnen bei allen Käufern, Lesern, Studenten, Multiplikatoren, Meinungsführern, Rezensenten und Pressevertretern!

Was hat sich in den letzten zehn bis 15 Jahren in der Recruiting-Praxis verändert?

Es war noch nie so einfach, passende Kandidaten ausfindig zu machen und mit ihnen durch Active Sourcing innerhalb weniger Stunden oder Tagen in den 1:1 Kontakt zu treten. Die Geschwindigkeit hat sich durch die (Karriere-)Netzwerke und Jobplattformen ebenso wie durch neue Kontakttechnologien und künstliche Intelligenz massiv erhöht.

Gleichzeitig war es in vielen Bereichen auch noch nie so schwer, die passenden Kandidaten dazu zu bewegen, ein neues Arbeitsverhältnis zu beginnen. Warum ist das so?

- Viele Kandidaten haben die freie Auswahl, da es in vielen Branchen ein Überangebot an Jobangeboten gibt.
- Viele Kandidaten haben keine Lust mehr, sich irgendwo zu bewerben und möchten lieber aktiv angesprochen werden.
- Der Arbeitsmarkt wurde deutlich transparenter: Arbeitgeberbewertungen, Gehälter, Work-Life-Balance, tatsächlich gelebte Werte oder das Betriebsklima können mit wenigen Mauseclicks in Erfahrung gebracht werden.
- Und natürlich spielen die vorherrschenden Krisen und Trends eine erhebliche Rolle: Der demografische Wandel, die Digitalisierung im Allgemeinen, die Coronapandemie (seit Frühjahr 2020) sowie der Krieg in der Ukraine (seit Anfang 2022) und nicht zuletzt die Energiekrise (2022/23) führen zu deutlichen Veränderungen am Arbeitsmarkt.

Was ist neu und was wurde in der 5. Auflage aktualisiert?

Neu aufgenommen wurden folgende Themenkapitel:

- Social Media Recruiting mit TikTok
- Social Media Recruiting für gewerbliche und soziale Berufe
- Erfolgsfaktoren bei der Stellenbesetzung
- Mit Storytelling zum wirkungsvollen Employer Branding
- Social Media Recruiting Kampagnen und ihre Wechselwirkung mit der Candidate Experience
- Neue Strukturen und Prozesse im Social Media Recruiting.

Darüber hinaus gibt es zahlreiche neue oder überarbeitete Interviews sowie Gastbeiträge mit Praktikern aus der HR-Welt oder Führungspersönlichkeiten von kleinen, mittelständischen und großen Unternehmen. Das von vielen Lesern gewünschte Stichwortverzeichnis wurde überarbeitet und an die neuen Inhalte angepasst.

Danksagung

Ein herzliches Dankeschön geht zunächst an alle Mitautorinnen und Mitautoren, die an der Erstellung dieses Sammelbandes mitgewirkt haben und hier ihr Wissen – ganz im Sinne des Social-Media-Gedankens – mit Ihnen teilen. Des Weiteren möchte ich mich bei **Prof. Dr. Tim Weitzel** für die wertvollen Anregungen und den inspirierenden Gedankenaustausch bedanken.

Herzlichen Dank für viele kluge Impulse an meinen Autorenbeirat rund um **Barbara Braehmer, Daniela Chikato** und **Nikolaus Reuter**.

Ich wünsche Ihnen, liebe Leserinnen und liebe Leser, viele praktische Impulse beim Anwenden und Studium dieses Praxishandbuchs sowie viel Erfolg beim Finden und

Gewinnen Ihrer Wunschkandidaten im „War for Talent“. Über Ihr Feedback und Ihre Anregungen freuen wir uns sehr!

Mit den besten Grüßen

Ihr Ralph Dannhäuser

Herausgeber und Autor

Geschäftsführer on-connect GmbH

www.on-connect.de | rd@on-connect.de

Geschlechterhinweis:

Sollte in diesem Fachbuch Einfachheit halber nur die männliche, weibliche oder neutrale Form der Inhalte und Begriffe genannt sein, so möchte ich explizit darauf hinweisen, dass in jedem Fall alle denkbaren Geschlechtertypen gemeint sind.

Filderstadt
Januar 2023

Ralph Dannhäuser

Vorwort von Prof. Dr. Tim Weitzel

Social Media Recruiting gestern, heute und morgen

„Social Media“ haben in der Rekrutierung in den letzten fünfzehn Jahren einen Sprung von ungeliebtem Technik-Thema zu unverzichtbarem Werkzeug der Bewerberkommunikation gemacht. Nach anfänglicher Skepsis zeigte sich bald, dass ein professionelles Social-Media-Engagement ein mächtiges Tool im War for Talents sein kann, wenn es richtig eingesetzt wird. Viele Vorreiter, die auch in diesem Buch ihre Erfahrungen teilen, haben geholfen, dass wir heute ein realistisches Bild und gute Kenntnis der Erfolgs- und Scheiter-Faktoren von *Social Media Recruiting* haben.

Vieles hat sich in diesen fünfzehn Jahren geändert, von den konkreten Plattformen und Kanälen bis zu Einsichten, was Social Media wirklich bedeuten und wie Mitarbeiter und Kandidaten mit ihnen umgehen können. Unsere jährlichen Unternehmens- und Kandidatenstudien am Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS) an der Uni Bamberg zusammen mit Monster zeigten, dass das „Web 2.0“ bereits 2009 ein Recruiting-Thema war, die meisten aber nicht viel damit anzufangen wussten. So berichtete damals fast ein Viertel der Großunternehmen von Diskussionsgruppen im Internet zu ihnen als Arbeitgeber. Gleichzeitig wusste aber die Hälfte gar nicht, ob solche Foren existierten, geschweige denn, wie damit – oder dem damals stärker als Facebook genutzten studiVZ – umzugehen sei.

Es wurde bald klar, dass Social Media für die Personalbeschaffung tatsächlich wertvoll sein können, aber professionell betrieben werden müssen und umfassende Veränderungen erfordern. Als wichtige Erfolgsfaktoren für erfolgreiches Social Media Recruiting zeigten sich seitdem

- Zielgruppenorientierung (Zielgruppen verstehen, respektieren, angemessen ansprechen),
- Dialog (authentisches Kommunizieren, schnelles Antworten und auch Zuhören) und
- Change (Professionalisierung und eine gesunde Employer Reality).

Dies umfasst so schwierige Herausforderungen wie die Abstimmung der Social-Media mit anderen Aktivitäten oder eine explizite, integrierte und gelebte Social-Media-Strategie und -Implementierung. Gero Hesse betonte schon in einer Fallstudie in den *Recruiting Trends 2012* entsprechend, dass der Social-Media-Erfolg bei Bertelsmann auf den Säulen Authentizität (Mentalität auch leben), Dialog statt Broadcasting (Dialog auf Augenhöhe; Social Media sind nicht nur ein weiterer Broadcasting-Kanal) und Kombination von On- und Offline-Maßnahmen (Maßnahmenportfolio) besteht. Diese Einsichten haben sich durchweg bestätigt, und heute hat immerhin gut die Hälfte der deutschen Top-1000-Unternehmen den Einsatz von Social Media mit anderen Personalbeschaffungsaktivitäten strategisch abgestimmt und dedizierte Mitarbeiter, die Social-Media-Kanäle pflegen und Inhalte platzieren.

Erfolg mit *Social Media Recruiting* kann also nicht aus einer Reihe von Einzelmaßnahmen entstehen, sondern erfordert eine umfassende Organisations- und Teamgestaltung. Das impliziert einerseits anspruchsvolles Change- und Implementierungsmanagement, gleichzeitig aber auch, dass Unternehmen, die dieses meistern, einen umso nachhaltigeren und schwieriger kopierbaren Wettbewerbsvorteil aus ihrer Social-Media-Recruiting-Kompetenz aufbauen können. Eine noch heute einsichtsreiche Fallstudie mit Roche in den *Recruiting Trends 2012* zeigt anhand eines Social-Media-Vorgehensmodells klar auf, wie das Zusammenspiel verschiedener Elemente zu einem erfolgreichen Social-Media-Engagement führen kann:

1. Festlegen/Hinterfragen der strategischen Ziele
2. Definition von Zielgruppen
3. Auswahl von Social-Media-Plattformen für die Zielgruppen
4. Themenkatalog/Redaktionsplan entwickeln
5. Verantwortlichkeiten festlegen
6. Kommentar-Management aufbauen und weiterentwickeln
7. Social-Media-Controlling (zurück zu 1)

Dieses Vorgehensmodell erwies sich als fundamental richtig, und aktuelle Erfahrungen unterstreichen die Bedeutung von wohlgestalteten und abgestimmten Social-Media-Prozessen. Entsprechend zeigen unsere aktuellen Benchmarks, dass die in der Rekrutierung erfolgreichsten Unternehmen auch „Social-Media-Champions“ sind und hierzu umfassende, explizite Prozesse aufgebaut haben (mit expliziten Verantwortlichkeiten, Budgets, Redaktionsplan, Strategie).

Inzwischen sind Social-Media-Kanäle also bei deutschen Großunternehmen nach Unternehmenswebsite und Internet-Stellenbörsen zusammen mit Mitarbeiterempfehlungen die Hauptkanäle zu Kandidaten, die Mehrheit hat ihre Social-Media-Aktivitäten mit anderen Maßnahmen abzustimmen begonnen und organisationale Verantwortung für Social Media benannt. Was früher ein Wettbewerbsvorteil war, ist inzwischen Normalität geworden, und neue Chancen und Herausforderungen zeigen

sich, von wachsender Unsicherheit vieler Zielgruppen im sozialen Netz bis zu Automatisierung und Digitalisierung auf Kandidaten- wie Unternehmensseite.

Das *Praxishandbuch Social Media Recruiting* begleitet diese Entwicklungen seit nunmehr zehn Jahren in seiner inzwischen 5. Auflage mit immer neuen Beiträgen und bietet den aktualisierten Stand des Wissens maßgebender Experten zu allen wichtigen Fragen um dieses so wichtige wie wandelvolle Thema. Hochaktuelle Fragen von „Wie finde ich Kandidaten, die nicht auf den populären Plattformen aktiv sind?“ über „Wie lässt sich Active Sourcing automatisieren?“ bis zur Diskussion der Rolle von Social Media Recruiting als Treiber von Kultur- und Organisationswandel oder dem Zusammenspiel mit der Candidate Experience adressieren wichtige Herausforderungen der Rekrutierungspraxis und erlauben einen Blick in die Kristallkugel, wohin der Weg geht.

Prof. Dr. Tim Weitzel ist Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftsinformatik und Dienstleistungen an der Universität Bamberg und Leiter des Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS).

Bamberg
im Frühjahr 2023

Prof. Dr. Tim Weitzel

Mitarbeiter finden. Arbeitgebermarke stärken. Fachkräfte einstellen.

Gebündeltes Wissen von mehr als **1.000 erfolgreichen Recruiting-Kampagnen** und mehr als **9 Jahren Erfahrung** im Performance Marketing in einem Buch.

Must-Have für alle
Personalverantwortlichen
und Führungskräfte



Jetzt bestellen auf:
www.socialrecruitingbuch.de

Powered by *adstark* 



Connectr

Keine unbesetzten Stellen mehr!

Erhöhen Sie Ihre Sichtbarkeit
und Reichweite als Arbeitgeber
mit Connectoor E-Recruiting.



Erfahren Sie mehr:
ctoor.de/talente

Inhaltsverzeichnis

1	Erfolgsfaktoren bei der Stellenbesetzung	1
	Ralph Dannhäuser	
2	So zünden Sie mit XING Ihren Recruiting-Turbo!	41
	Daniela Chikato und Ralph Dannhäuser	
3	Social Media Recruiting Erfolg mit LinkedIn – von Zero to Hero!	145
	Barbara Braehmer	
4	Active Sourcing in der Praxis	203
	Ralph Dannhäuser und Barbara Braehmer	
5	Wirkungsvolles Employer Branding mit Storytelling – für mehr Erfolg im Social Media Recruiting	227
	Carolin Junge	
6	Karriere-Blog als Element im Social-Media-Mix	255
	Stefan Scheller	
7	Social Media Recruiting mit Instagram	283
	Melanie Marquardt und Maren Kaspers	
8	Social Media Recruiting mit Videos	313
	Susanne Rodeck	
9	Social Media Recruiting mit TikTok	347
	Melanie Marquardt, Maren Kaspers und Jubin Honarfar	
10	Grundlagen Social Media Recruiting für gewerbliche und soziale Berufe (Blue Collar Recruiting)	375
	Barbara Braehmer	
11	Warum Sie auf Twitter im Recruiting nicht verzichten dürfen	403
	Barbara Braehmer	

12	Wie Sie Facebook richtig verankern	421
	Martin Grothe	
13	Mehr Erfolg im Recruiting durch Arbeitgeberbewertungsportale	469
	Nikolaus Reuter	
14	Recruiting und Employer Branding mit den Mitarbeitern: Corporate Influencer als Unternehmensbotschafter:innen	499
	Anja Lüthy	
15	Social Media Recruiting Kampagnen und ihre Wechselwirkung mit der Candidate Experience	539
	Kathrin Weller, Jan Kirchner und Christoph Athanas	
16	Tschüss Post & Pray: Wie Analytics, Arbeitsmarktdaten und Automatisierung das Recruiting revolutionieren – eine Praxis-Anleitung	563
	Kathrin Weller	
17	Social Media Recruiting in Österreich	591
	Jubin Honarfar	
18	Social Media Recruiting in der Schweiz	633
	Andreas Martin	
19	Welche Strukturen und Prozesse braucht erfolgreiches Social Media Recruiting?	653
	Peter M. Wald, Jan Kirchner und Kai H. Helfritz	
20	Wie kommen Ihre Stellenangebote in Social Media?	675
	Wolfgang Brickwedde	
21	Social Media Recruiting & Recht – Rechtliche Rahmenbedingungen bei der Recherche und Gewinnung von Mitarbeitern über XING, Facebook & Co.	701
	Carsten Ulbricht	
22	Desinformationsangriffe gegen die eigene Arbeitgebermarke	729
	Martin Grothe	
23	Erfolgsfaktoren von Social Media Recruiting in Unternehmen	745
	Hans Fenner	
24	Gestern war heute noch morgen: Social Media Recruiting 2030	791
	Gero Hesse	
	Stichwortverzeichnis	811

Herausgeber- und Autorenverzeichnis

Über den Herausgeber



Ralph Dannhäuser Jahrgang 1975, ist einer der führenden Experten für Social Recruiting sowie langjähriger Herausgeber des Bestsellers „Praxishandbuch Social Media Recruiting“ (Springer Gabler), das sich mittlerweile zum Standardwerk in 5. Auflage im deutschsprachigen Raum in diesem Bereich etabliert hat.

Darüber hinaus veröffentlichte er zusammen mit Prof. Dr. Martin-Niels Däfler bereits in 2. Auflage das Sachbuch „Glücklicher im Beruf...mit der Kompass-Strategie“ (Springer Gabler) sowie in Eigenregie den praxisnahen Recruiting-Ratgeber „Stellenbesetzung leicht gemacht - Die 9 wichtigsten Erfolgsfaktoren“ als erfolgreiches eBook. Ralph Dannhäuser ist ein ausgewiesener Kenner der deutschen Recruiting-Szene und ein anerkannter Meinungsführer im Bereich Social Media Recruiting. Er liebt es, mit Weitblick zu denken, schreibt und referiert regelmäßig zu spannenden wie aktuellen Karriere- und Social Media-Themen. Sein erworbenes Wissen gibt er zudem auch mit großer Leidenschaft als Speaker weiter. Beispielsweise beim Live-Event „Karriereführerschein“, den er in den letzten Jahren zusammen mit Prof. Dr. Martin-Niels Däfler bereits bei über 75 Veranstaltungen vor über 11.000 Auszubildenden, Studenten und Berufseinsteigern durchgeführt hat.

Seine ersten beruflichen Erfolge hatte der gelernte Bankfachwirt zwischen 2001 und 2009 beim Deutschen Sparkassenverlag. Hier initiierte und verantwortete er als Projektleiter flankierend zur Fußball-WM im eigenen Land zunächst den „Sparkassen Soccer Cup 2006“, das mit 35.000

Teilnehmern größte pyramidale Straßenfußballturnier aller Zeiten. Daraufhin folgten weitere große Eventserien, wie zum Beispiel mit dem roten Sparkassen-Hubschrauber, der einer breiten Öffentlichkeit durch TV-Werbung bekannt wurde, sowie die „D! Sparkassen Dance Tour 2009“, bei der vom TV-Juror und Star-Choreograph Detlef D! Soost an 75 Eventtagen mehr als 25.000 Kids höchst persönlich motiviert und gecoacht wurden.

Dannhäuser ist Gründer und geschäftsführender Gesellschafter der on-connect GmbH in Stuttgart-Filderstadt. Seit 2009 gewinnt on-connect Fach- und Führungskräfte in Festanstellung für mittelständische Unternehmen. Die Mission ist es, den Besetzungsaufwand der Kunden um mehr als 50% zu senken und die Recruiting-Prozesse nachhaltig zu optimieren. Die Kunden sagen „Recruiting mit on-connect macht Spaß und bringt Erfolg!“ Und genau diesem Credo fühlt sich on-connect verpflichtet.

Der Autor lebt mit seiner Familie in der Region Stuttgart und geht in seiner Freizeit zum Ausgleich verschiedenen sportlichen Aktivitäten nach. Unter anderem liebt er das alpine Bergsteigen sowie Klettersteige. 2019 unternahm er zu seinem 10-jährigen Firmenjubiläum seine erste Alpenüberquerung zu Fuß von Garmisch (DE) nach Leutasch (IT).

www.on-connect.de | www.xing.to/dannhaeuser | www.linkedin.com/in/dannhaeuser

Autorenverzeichnis



Christoph Athanas ist Gründer und Geschäftsführer der meta HR Unternehmensberatung GmbH, anerkannter Recruitingexperte und einer der Pioniere der HR-Blogger-szene. Unter seiner Beteiligung entstanden seit 2014 mehrere wissenschaftlich begleitete Studien zu den Themen Candidate Experience bzw. Cultural Fit. Seine Kunden berät Christoph Athanas darin erfolgreiche, zukunftsfähige Recruitingstrategien zu entwickeln und attraktiv als Arbeitgeber zu sein. Er ist Diplom Sozialwissenschaftler (HU Berlin) und Mitherausgeber des Fachbuches „Innovative Talentstrategien“ (Haufe 2013).

Weitere Infos unter: www.metaHR.de



Barbara Braehmer ist pragmatische Talentfinderin, Expertin im Finden talentierter Mitarbeiter, Talent Acquisition Expert, Master-Sourcerin und Digital HR-Consultant. Als anerkannte Vordenkerin ist sie führend in Deutschland, wenn es um das Thema Modern Talent Acquisition und Active Sourcing geht und gehört zu den gefragtesten Experten zu Digital HR in D-A-CH.

Die Diplom-Kauffrau, die in Deutschland und Großbritannien studiert hat, blickt auf 30 Jahre praktische HR- und Recruiting-Berufserfahrung zurück. Ihre Kernkompetenzen sind heute modernes Talent Management und Digital HR. Ihr fundiertes Know-how erwarb sie sich zehn Jahre als langjährige Personalmanagerin und Führungskraft in zwei Qualitätsunternehmen der Industrie sowie neun Jahre als Personalberaterin und Partnerin in zwei der Top-Ten-Personalberatungen im Executive Search.

Barbara Braehmer bloggt im Intersessio-Blog (<https://intersessio.de/blog>) über die Themen Active Sourcing, Social Recruiting und Digital HR. Der Blog gehört zu den beliebtesten HR-Blogs in Deutschland mit über 16.000 Besuchern monatlich. 2005 gründete sie die Intersessio GmbH – The Talentfinder Company (<https://intersessio.de>).

Intersessio ist ein Recruiting- und Digital Human Resources-Consulting und Service-Unternehmen mit der Kernkompetenz Social Recruiting und Talent Sourcing. Als Human Resources Enabelings-Partner berät und trainiert das Intersessio-Team Unternehmen, die richtigen, neuen Personalbeschaffungsprozesse, -Systeme und Werkzeuge zu finden und zu implementieren und unterstützt seine Kunden ebenso durch seinen speziellen, agilen Tandem-Recruiting- und Sourcing-Service, Talent Pipelines auf- und auszubauen und Stellen zu besetzen.

Das Unternehmen hat sowohl eine angeschlossene Trainingsakademie, die Spezialtrainings zu Modern Talent Acquisition, Social Recruiting und Active Sourcing anbietet (Anfänger und Fortgeschrittenen Trainings, Active Sourcing Kommunikation u. v. a.). Ebenso bietet es mit DigiPros (<https://digipros.de>) eine E-Learning-Plattform, die mit Online-Trainings und Micro-Certifications Menschen in der Professionalisierung ihrer digitalen Fitness unterstützt.

Barbara Braehmer ist Fachautorin des Kompendiums „Praxiswissen Talent Sourcing“ sowie Co-Autorin des Bestsellers »Praxishandbuch Social Media Recruiting« und hält auch europaweit Vorträge (z. B. HR-Safari, Hands-on-Hiring, Sourcing Summit Europe, Deutscher Personalberatertag des BDU, Forum Marketing & Recruiting des IGZ u. v. a.).

Sie lebt Social Responsibility vor, spendet seit Jahren für ihre bedürftigen Patenkinder in Indonesien und Malaysia, rettet als aktive Tierschützerin Hunde und Katzen aus Notlagen und leitet den europaweit tätigen Verein Fellgesichter e. V.

Website <https://intercessio.de>

Website <https://digipros.de>

Blog: <https://intercessio.de/blog/>

XING: https://www.xing.com/profile/Barbara_Braehmer

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/barbarabraehmer/>

Twitter: <https://twitter.com/BarbaraBraehmer>



Wolfgang Brickwedde ist Leiter des Institute for Competitive Recruiting (ICR), Hamburg. Das ICR unterstützt und berät Unternehmen bei der Verbesserung der Ergebnisse ihrer Recruitingprozesse mit dem Ziel der Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit im Kampf um Talente. Das ICR bildet eine Plattform mit dem Ziel, das Recruitment in Deutschland insgesamt zu verbessern, hierzu werden Studien zum Status des Recruitment (ICR Recruiting Reports: <http://www.competitiverecruiting.de/Studien>) und Benchmarks zur Nutzung und Zufriedenheit mit Recruitinglösungen wie z. B. Jobbörsen oder Bewerbermanagementsystemen durchgeführt. Das ICR hat darüber hinaus die Jobbörse RecruitingJobs.de gegründet und mit CandidateReach das erste Multi-Channel-Posting speziell für KMU in Deutschland eingeführt. 2015 gelang es dem ICR, die renommierten Candidate Experience Awards in die DACH Region zu holen. Im Jahr 2017 verlieh der Director des ICR, Wolfgang Brickwedde die erstmals stattfindenden Active Sourcing Awards.

Bis Ende 2009 verantwortete Wolfgang Brickwedde bei SAP die Personalbeschaffung und das operative Personalmarketing in der Region EMEA. Vor seiner Zeit bei SAP war Wolfgang Brickwedde bei Royal Philips Electronics in unterschiedlichen Management Funktionen in den Bereichen

Employer Branding, Recruitment und Management Development für verschiedene Länder verantwortlich.

Er ist Gründungsmitglied und war von 2007 bis 2009 Sprecher des Vorstandes des dapm/queb (www.queb.org) und Vorstandsmitglied der HR Alliance (www.hr-alliance.eu) von 2008–2009.

In seiner Zeit bei Philips, als auch bei SAP hat Wolfgang Brickwedde sich mit den Themen (Social Media) Recruitment, Employer Branding und Talent Management beschäftigt.



Daniela Chikato ist Recruiterin, zertifizierte Master Sourcerin und Gründerin der talentrakete GmbH, einer auf E-Recruiting spezialisierten Personalberatung aus Hamburg.

In der E-Recruiting-Industrie ist die gelernte Verlagskauffrau und Betriebswirtin seit dem Jahr 2000 tätig und berät Kunden im Recruiting, Personalmarketing und Employer Branding. Vor über 16 Jahren entdeckte sie ihre Leidenschaft fürs Active Sourcing. Seither ist sie täglich auf LinkedIn und XING im Austausch mit Kandidatinnen und Kandidaten – für Wirtschaftsunternehmen gewinnt sie deutschlandweit gefragte Fach- und Führungskräfte.

Ihre Erfahrung im Social Media Recruiting gibt Daniela Chikato seit 2010 als Trainerin weiter: In modular aufgebauten praxisnahen Trainings teilt sie ihr Wissen zum Recruiting, Active Sourcing und Employer Branding. Als Gast-Speaker hält sie Webinare und Vorträge, z. B. für XING, auf der TALENTpro oder auf dem Sourcing Summit Deutschland. Zudem spricht sie in Podcasts über ihre Best Practices, u. a. bei HRM Hacks. Für das HRM Institute produzierte Daniela Chikato Tutorials für die Weiterbildung zum Digital Recruiter. Als Visiting Faculty der ZfU International Business School in der Schweiz realisierte sie von 2013 bis 2016 Recruiting-Trainings. Von 2009 bis 2015 war sie als lizenzierte Trainerin der offiziellen „XING-Recruiter-Seminare“ in der D-A-CH-Region tätig.

Den 1. Active Sourcing Award, der 2017 auf der “Zukunft Personal“ verliehen wurde, begleitete Daniela Chikato als Jury-Mitglied. In den Jahren 2017, 2018 und 2019 war sie Jurorin und Panel-Teilnehmerin des ZEIT KARRIERE AWARD, mit dem der Zeitverlag Stellenanzeigen, Personal-

Imageanzeigen und Employer-Branding-Kampagnen von Organisationen aus Wissenschaft und Forschung ausgezeichnete.

Bereits seit der ersten Auflage des „Praxishandbuch Social Media Recruiting“, welche im November 2013 erschien, ist Daniela Chikato Teil des Co-Autoren-Teams rund um den Herausgeber Ralph Dannhäuser. Auch in die aktuelle 5. Auflage bringt sie ihre Expertise im Social Media Recruiting ein und freut sich, wenn ihre Impulse die Leserinnen und Leser inspirieren.

<https://talentrakete.de/> | <https://talentrakete.de/blog> | <https://www.linkedin.com/in/danielachikato/> | https://www.xing.com/profile/Daniela_Chikato/



Hans Fenner, geboren 1950, ist Elektrotechniker, diplomierter Biologe, selbständiger, internationaler Unternehmensberater, Trainer, Mentor und Coach. In seine Beratung bringt er seine umfangreiche Erfahrung aus unterschiedlichen Management-Funktionen kleiner und globaler Unternehmen, mit einer Umsatzverantwortung von bis zu 400 Mio. EUR, ein. Seine internationale Verantwortung umfasste die Bereiche: Geschäftsführung, Entwicklung, Produktion, Qualitätsmanagement, Kommunikation, Marketing, Vertrieb und Weiterbildung. Er rekrutierte Fachkräfte für viele Länder und sorgte für deren professionelle Einarbeitung, Weiterentwicklung und Kontinuität.

Seit 23 Jahren ist Hans Fenner selbstständiger Unternehmensberater der Capita-Consulting Stuttgart und bildet Manager aller Kulturen in 40 Ländern, in den Bereichen moderner Unternehmens- und Menschenführung aus. Die globalen Kunden der Capita-Consulting Stuttgart können inzwischen auf ein professionelles Partnernetzwerk in 77 Ländern zugreifen.

In der Beratungspraxis von Hans Fenner bestätigt sich immer wieder, dass sich Personen zu einem Unternehmen hingezogen fühlen und früher oder später wegen des Managements zum Wettbewerb wechseln. Deshalb zielt seine Recruiting-Beratung auf eine nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit ab, das bedeutet: Die idealen Kandidaten für das Unternehmen zu interessieren, effizient zu suchen und zu finden, die Besten auszuwählen, einzustellen und sie aktiv zu integrieren, um deren Potenzial voll und ganz auszuschöpfen und sie langfristig an das Unternehmen zu binden. Jedes

Unternehmen muss Lösungen entwickeln, um diejenigen Leistungsträger, die ein hohes Potenzial haben und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigern, langfristig an das Unternehmen binden zu können.

www.Capita-Consulting.com

www.xing.com/profile/Hans_Fenner

www.linkedin.com/in/hans-fenner-b096581/



Prof. Dr. Martin Grothe ist Gründer und Geschäftsführer der complexium GmbH und Honorarprofessor an der Universität der Künste UdK in Berlin.

Das technologiebasierte Beratungsunternehmen complexium unterstützt seit 2004 renommierte Klienten darin, ihre Zielgruppen besser zu verstehen und neue Entwicklungen früher zu erkennen. Grundlage sind innovative Algorithmen und Analysten, die die öffentliche digitale Kommunikation inhaltlich erschließen, schwache Signale erkennen und Zielgruppen pragmatisch entschlüsseln. Arbeitsfelder sind Personalmarketing, Market Intelligence und Unternehmenssicherheit.

Als Honorarprofessor an der UdK für das Fach „Digitale Kommunikation/Leadership, Social Media Management“ steht das berufsbegleitende Master-Programm „Leadership in digitaler Kommunikation“ im Mittelpunkt.

Mit zahlreichen Vorträgen und Publikationen wurden in den letzten Jahren Beiträge geleistet, um für Unternehmen die notwendige Weiterentwicklung ihrer Strukturen und Abläufe zu konzipieren und zu beschreiben. Hier stehen der Band „Personalmarketing für die Generation Internet: Explore – Elaborate – Enable – Establish – Enter“ und eine Studie zu Desinformationsangriffen gegen Unternehmen im Mittelpunkt.

2019 startete der Aufbau eines eigenen ACADEMY-Programms: Professionals trainieren in einer Werkstattatmosphäre konkrete Abläufe.

Prof. Grothe war zudem einige Jahre Beirat von Quality Employer Branding (Queb) e. V. Alma Mater ist die Wissenschaftliche Hochschule für Unternehmensführung WHU.

Website: <https://www.complexium.de/>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/prof-dr-martin-grothe-5016171/>



Kai H. Helfritz, MBA Nach Stationen beim VDZ Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e. V. (seit 2022 MVFP Medienverband der freien Presse genannt) in Berlin und der Medienberatung CrossMediaConsulting in Hamburg ist Kai H. Helfritz seit 2014 für die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP, www.dgfp.de) tätig. Er ist Leiter Mitgliedermanagement und Kooperationen sowie Mitglied der Geschäftsleitung. Kai H. Helfritz ist Jurist und hat einen Executive MBA in Media Management.

<https://www.linkedin.com/in/kai-h-helfritz-7326a8>



Gero Hesse ist Managing Director von TERRITORY EMBRACE, der Employer Branding- Personalmarketing- und Recruiting-Einheit von TERRITORY.

Schon nach seinem BWL-Studium entdeckte Hesse seine Leidenschaft für das Thema Arbeitgeberattraktivität. Zunächst verantwortlich für Employer Branding bei einer Unternehmensberatung, übernahm er im Jahr 2000 die globale Verantwortung für das Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting von Bertelsmann. 2011 wechselte Hesse als Geschäftsführer zur Bertelsmann-Tochter Medienfabrik und gründete die Employer Branding Agentur Embrace, welche seit Mai 2016 zur TERRITORY Gruppe (Gruner + Jahr und damit auch Bertelsmann) gehört.

Zudem betreibt er den mehrfach ausgezeichneten Blog saatkorn.com und ist in den Themenfeldern Employer Branding, Personalmarketing, Recruiting und Digitalisierung als Autor und Speaker unterwegs. Sowohl 2011 als auch 2013 wurde Hesse vom Personalmagazin in die Liste der „40 führenden Köpfe im Personalwesen“ aufgenommen. Der passionierte Familienvater lebt mit seiner Frau und seinen vier Kindern in Gütersloh und ist leidenschaftlicher Outdoor- und Rockmusik-Fan.

www.saatkorn.com | [linkedin.com/in/gerohesse](https://www.linkedin.com/in/gerohesse) | [xing.com/profile/Gero_Hesse](https://www.xing.com/profile/Gero_Hesse)



Jubin Honarfar, geboren 1982, ist echter Wiener mit iranischen Wurzeln und seit 2012 Unternehmensgründer der Karriereplattform namens *whatchado*. Seit 2010 beschäftigt er sich mit den Themen „Wandel am Arbeitsmarkt durch neue Generationen“ und Employer Branding im Videoformat.

Er verantwortet die strategische Ausrichtung seines Unternehmens und leitet ein Team aus über 30 Persönlichkeiten, mit dem er den Arbeitsmarkt für immer verändern möchte. Als Studienabbrecher galt er zunächst als Systemfehler. Nach einigen Jahren bei den Vereinten Nationen, beschließt er mit Jugendfreunden aus einer Kindheitsidee Realität zu machen: *whatchado* war geboren. Dadurch ist Jubin Honarfar ein New Work Pionier in diesem Bereich. Ausgezeichnet u. a. durch den Deutschen Preis für Onlinekommunikation, dem HR Excellence Award, als auch den UN World Summit Award, setzt Honarfar weiterhin den Schwerpunkt auf Innovation im HR und dem Thema Digitalisierung. Mittlerweile ist er viel beachteter Keynote Speaker und unterrichtet an der Fachhochschule des BFI Wien Social Media in HR. Außerdem hält er als Gastdozent regelmäßig Vorträge an der WU Executive Academy.

<http://whatchado.com/> | Jubin.at | <https://www.linkedin.com/in/jubin-honarfar>



Carolin Junge ist leidenschaftliche Markenentwicklerin und Storytellerin. Nach Stationen als Head of Marketing & Sales beim Fashion-Startup von Jungfeld und als Verantwortliche für den Bereich Marketing bei dem Personaldienstleister Etengo AG, gründete sie im September 2022 mit *oh boy!* ihr eigenes Unternehmen. Das Motto von *oh boy!*: Branding meets Storytelling meets Realness. Denn Carolin glaubt fest daran, dass Marken sich nicht nur echt anfühlen sollten, sondern es auch sein müssen. Und dass sie Menschen genau dann begeistern, wenn sie ihre Ecken und Kanten zeigen.

Deshalb begleitet *oh boy!* Unternehmen dabei, ihren Markenkern abseits von Floskeln und Standardwerten zu finden und das entstandene Markengefühl anschließend in die Umsetzung zu bringen – für neue Brands genau wie für bestehende Unternehmen, die ihre Marke weiterentwickeln wollen. Denn dann, wenn klar ist, wofür die Marke steht, gilt es, diese Gefühle auf allen Touchpoints mit den richtigen Worten, Formaten und Ideen auch zu transportieren.

Employer Branding ist dabei eines der Herzensthemen bei oh boy! Denn wenn Branding und Storytelling im Doppelpack zum Einsatz kommen, um die authentische Arbeitgebermarke nicht nur zu erarbeiten, sondern wirklich erlebbar zu machen, dann steckt darin für Unternehmen ein echter Wettbewerbsvorteil im heiß umkämpften Arbeitsmarkt. Nur braucht es dafür eben manchmal den Mut, die Dinge anders zu sagen, zu denken oder zu machen – und zwar auf die eigene Art.

<https://www.linkedin.com/in/carolinjunge/> | <https://www.instagram.com/ohboy.de/> | www.ohboy.de



Maren Kaspers ist Expertin für Online- und Inbound-Marketing, mit den Schwerpunkten Social Media und Performance Marketing. Als Head of B2B Growth konnte Maren Kaspers bereits viele Kampagnen-Ansätze im B2B Marketing ausprobieren. Ihre Expertise gibt sie vor allem da weiter, wo es um Leadgenerierung via LinkedIn, Lead Nurturing und Marketing Automation geht. Daneben brennt ihr Herz für Employer Branding und Personalmarketing. Zusammen mit Melanie Marquardt schreibt sie für den erfolgreichen HR-Blog www.team-hr.de über Themen rund um Personalmarketing, Employer Branding und Social Media, engagiert sich als Autorin und Dozentin und gibt Trainings für Arbeitgeber*innen.

www.linkedin.com/in/maren-kaspers/ | www.twitter.com/maryjane1337 | <https://team-hr.de>



Jan Kirchner ist Geschäftsführer der Wollmilchsau GmbH, HR-Blogger und Speaker für alle Themen rund um HR und Personalmarketing. Zuvor war er einige Jahre selbst als Recruiter und Personalberater tätig. Aus der praktischen Erfahrung heraus ist der Jobspreader entstanden – eine Personalmarketing-Software, die Recruiting-Profis dabei hilft, komplexe und zeitraubende Personalmarketing-Prozesse zu automatisieren und zielsicher mehr passende Bewerber zu erreichen.

www.jobspreader.de



Prof. Dr. Anja Lüthy, Dipl.-Psychologin, Dipl.-Kauffrau (FH), BWL -Professorin an der TH Brandenburg, geboren 1962, studierte an der Universität Regensburg Psychologie. 1986 ging sie als VW – Stipendiatin an das Berliner Max-Planck-Institut für Bildungsforschung und promovierte 1989 an der TU Berlin. Nach einigen Jahren Berufstätigkeit in der Pharmaindustrie und am Deutschen Herzzentrum Berlin studierte sie nebenberuflich Betriebswirtschaftslehre an der HWR Berlin. Seit 1998 lehrt sie als BWL – Professorin die Schwerpunkte Dienstleistungsmanagement und -marketing – seit 2001 am Fachbereich Wirtschaft der TH Brandenburg. Nebenberuflich berät Anja Lüthy seit über 20 Jahren Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens zur Thematik Employer Branding, Entwicklung einer mitarbeiterzentrierten Unternehmenskultur, Aufbau einer Arbeitgebermarke, Personalmarketing, Recruiting via Social Media und digitale Unternehmenskommunikation. Daneben tritt sie bundesweit regelmäßig auf Veranstaltungen als Speakerin auf. Sie hat seit 1998 sieben Bücher verfasst und zahlreiche Zeitschriftenartikel publiziert.

Seit über 30 Jahren lebt Anja Lüthy in Berlin, ist verheiratet und hat zwei erwachsene Söhne.

Mehr Informationen unter www.luethy.de, bei XING und LinkedIn. Twitter: @AnjaLuethy



Andreas Martin, ist Senior HR Spezialist. Beratung und Unterstützung in allen Teilbereichen eines modernen HR. Interim Manager Human Resources, Active Sourcing, Outplacement & Job Coach für berufliche Neuorientierung, geht neue Wege mit WORK-ID mit Social Media für Ü50.

Im Oktober 2010 gründete er die HR effizienz GmbH: Er unterstützt Sie bei der Selektion, der Entwicklung und bei der Trennung von Fach- und Führungskräften mittels **Einzel-Assessment**, **Rekrutierungsmandat**, **Coaching** für Führungskräfte und individuellem **Outplacement**. HR-Consultant beim Auf- und Ausbau und Gründungen von Geschäftstätigkeiten in der Schweiz mit den Schwerpunkten in HR-Fragen.

Andreas Martin nutzt die Digitale Welt und sein Wissen auch für die persönliche Digitale Visitenkarte (LinkedIn) und coacht Privatpersonen für die berufliche Neuorientierung und Netzwerkstrategie für Ü50 im heutigen Arbeitsmarktumfeld.

In seiner Freizeit ist er als Mitglied WBQA (World Barbecue Association) Internationaler Grilljuror bei Landes-/Europa-/und Weltmeisterschaften tätig und bietet auch Grill- und Kochkurse an.

Website: <http://www.hr-effizienz.ch>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/andreamartin11/>

Xing: https://xing.com/profile/Andreas_Martin91

Twitter: https://twitter.com/andreas_martin1



Melanie Marquardt ist Expertin für Employer Branding und Recruiting. Schon während ihres BWL-Studiums setzte sie die Schwerpunkte auf Marketing und Personalwesen und diplomierte bereits zum Thema Azubigewinnung in der Automobilindustrie. Knapp 10 Jahre verantwortete Sie das Employer Branding und Personalmarketing national bei REWE.

Ihr Schwerpunkt liegt auf der Nutzung der digitalen Medien, weshalb sie gemeinsam mit Maren Kaspers seit 2016 den erfolgreichen Blog www.team-hr.de betreibt. Dort bloggen sie regelmäßig zu Personalmarketing in Social Media, analysieren Best Cases und werten aktuelle Entwicklungen für die Nutzung im Employer Branding aus.

Zudem ist Melanie Marquardt als Autorin und Dozentin unterwegs und engagiert sich als Jury-Mitglied bei den HR Excellence Awards der Quadriga.

www.team-hr.de | https://www.xing.com/profile/Melanie_Marquardt12/cv | <https://www.linkedin.com/in/melanie-marquardt-a26666130/>



Nikolaus Reuter Jahrgang 1977, absolvierte zunächst eine Berufsausbildung zum Industriekaufmann beim englischen Pharmakonzern GlaxoSmithKline (vormals: SmithKline Beecham). Dem betriebswirtschaftlichen Studium mit Prädikatsexamen an der Hochschule Pforzheim und der Warsaw School of Economics folgten Stationen bei Renault sowie Hewlett-Packard. Als Unternehmensberater und Projektleiter sammelte er weitere wertvolle Erfahrungen bei namhaften Großunternehmen wie etwa Lufthansa, T-Systems und Daimler-Benz. Darüber hinaus übernahm er spezielle Beratungsmandate für Ministerpräsidenten und Bundesministerien.

Der Schritt in die spezialisierte Personaldienstleistung erfolgte mit dem Eintritt in die Hays AG, wo Reuter bis Anfang 2008 den Bereich Research in der D-A-CH-Region verantwortete. Im Jahr 2008 gründete er das Unternehmen Etengo (Deutschland) AG, baute dies über ein Jahrzehnt zu einer führenden Personaldienstleistungsgruppe aus und verantwortete dessen Aktivitäten bis 2019 als Vorstandsvorsitzender. Seit Jahresbeginn 2022 ist Reuter als geschäftsführender Gesellschafter der KAARISMA Recruitment GmbH wieder in der spezialisierten Personaldienstleistung aktiv. Als Vorreiter steht KAARISMA für eine neue Generation spezialisierter Karriereberater, die danach streben, Menschen in Harmonie mit ihrer Arbeitswelt zu bringen.

Unter der Marke ShelterRock Investments bündelt Reuter seine Aktivitäten als Investor und übernimmt ausgewählte Beratungsmandate. Zudem ist Reuter ein gefragter Vortragsredner und findet mit mehr als hundert veröffentlichten Beiträgen, Interviews und Reportagen auch breiten Zuspruch bei der Fach- und Wirtschaftspresse. Reuter gilt in Deutschland als einer der führenden Köpfe im Bereich Personaldienstleistung und ist ein geschätzter Arbeitsmarktexperte.

Bereits als Student prägte ihn der Denkansatz „der schöpferischen Kraft der Zerstörung“ des Ökonomen Joseph Schumpeter. Die Wirkung entsteht dabei im Wesentlichen durch das gelungene Wechselspiel zwischen Innovation und Imitation. Reuter paart diesen Strategieansatz seither erfolgreich mit seinem Faible für einfache Lösungen. Als Mitglied der Rulebreaker Society verfolgt er diesen Denk- und Managementstil aktiv und steht hierzu im Austausch mit weltweit führenden Vertretern des institutionalisierten Regelbruchs. Privat ist das Bergsteigen für Reuter ein wichtiger Ausgleich zum Alltag und eine Quelle der Inspiration.

http://www.xing.com/profile/Nikolaus_Reuter | www.shelterrock.de



Susanne Rodeck ist seit über 12 Jahren Geschäftsführerin der Agentur avidere Film & Kommunikation zusammen mit ihrer Partnerin Katarzyna Koślińska. Studiert hat sie Betriebswirtschaftslehre an der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin mit dem Abschluss Dipl.-Kauffrau, Schwerpunkt Finanzierung und Investition und Economics am Regional Technical College in Galway mit dem Abschluss Bachelor of Business Administration, Schwerpunkt Marketing. Später arbeitete sie weltweit als Operations Director für Euronet Worldwide Inc.

Ihre langjährigen Erfahrungen hat sie bei der Unternehmensgründung von avidere genutzt und legt nun ihre Führungsqualitäten, ihr starkes organisatorisches Talent und ihre Leidenschaft in die Filmproduktion.

Mit animierten Erklärvideos, Recruitingfilmen, Image- und Produktvideos sorgt avidere für die filmische Präsenz von Berliner und überregionalen Firmen. Dass es sich lohnt, auf Videos zu setzen, erkennen immer mehr Unternehmer. Der Markt wächst stetig. Eine überzeugende, unterhaltsame und gleichsam seriöse Präsenz im Netz, die ansprechend wirkt, wird immer wichtiger. Deshalb hat sich avidere nicht nur auf die Konzeptionierung und hochqualitative Produktion von Wirtschaftsfilmen spezialisiert, sondern auch auf das Videomarketing und die Verbreitungsstrategien des erstellten Bewegtbild-Contents.

Durch den Fachkräftemangel können gerade gezielt eingesetzte Recruiting-Videos, den entscheidenden Unterschied machen, um mehr qualifizierte Bewerbungen zu erhalten. Zu avideres jüngsten Erfolgen gehören beispielsweise Recruitingfilme für Bauunternehmen, Architekten, Einzelhändler und Unternehmen aus der Gesundheitsbranche. Zusätzlich zu einem seriösen, und gleichzeitig lockeren Blick hinter die Kulissen produziert avidere auch gerne unterhaltsame Outtake-Videos, die das Team authentisch zeigt. Das ist gerade für eine junge Zielgruppe ein wesentliches Entscheidungskriterium. Ganz getreu dem Motto: „Bewegtbild bewegt mehr.“

Zur Fortbildung geht Susanne Rodeck leidenschaftlich gern ins Kino und besucht Filmfestivals, frische Luft schnappt sie beim Joggen und Spaziergängen mit ihrem Hund Milosz im Wald.

www.avidere.de | de.linkedin.com/in/susanne-rodeck-19a18ba/de | www.xing.com/profile/Susanne_Rodeck



Stefan Scheller, auch bekannt als „der Persoblogger“, ist Top HR-Influencer und Gründer von PERSOBLOGGER.DE, einer der bekanntesten deutschsprachigen HR-Websites. Auf der Plattform sind aktuelle Fachinformationen und Artikel, Studien und Infografiken zum Download, ein Eventkalender sowie eine Jobbörse kosten- und anmeldefrei zugänglich. Neben Übersichten rund um die HR-Szene (Blogs, Podcasts und Fachliteratur) werden relevante HR-Dienstleister im Anbieterverzeichnis sowie spannende Startups präsentiert.

Sein Podcast Klartext HR ergänzt die vielfältigen Inhalte um ein 15-minütiges Audioformat rund um New Work, Leadership, Digital HR und Lernen.

In seinem Hauptberuf ist Stefan Scheller verantwortlich für die Arbeitgeberkommunikation der DATEV eG in Nürnberg und berät intern zu Employer Branding, Personalmarketing, Recruiting, New Work und digital HR.

Als mehrfacher Buchautor und Speaker begeistert er sein Publikum auf zahlreichen Konferenzen, HR-Messen sowie bei unternehmensintern gebuchten Vorträgen.

Website: <https://persoblogger.de>

Podcast: <https://persoblogger.de/klartext-hr>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/persoblogger-stefan-scheller>

Twitter: @Persoblogger

Facebook: <https://www.facebook.com/Persoblogger>

XING: <https://www.xing.com/news/pages/persoblogger-de-1944>



Dr. Carsten Ulbricht ist auf Internet, Mobile und Social Media spezialisierter Rechtsanwalt bei der Stuttgarter Wirtschaftskanzlei Menold Bezler mit den Schwerpunkten IT-, Internet- und Datenschutzrecht. Im Rahmen seiner anwaltlichen Tätigkeit berät Dr. Ulbricht nationale und internationale Mandanten in allen Rechtsfragen des IT- und Internetrechts, E-Commerce sowie zu allen Themen im Bereich Social Web. Seine Schwerpunkte liegen dabei auf der rechtlichen Prüfung internetbasierter Geschäftsmodelle und der Digitalisierung von Unternehmensprozessen und -produkten. Neben seiner Referententätigkeit berichtet er seit dem Jahr 2007 regelmäßig in seinem Weblog zum Thema „Internet, Social Media & Recht“ unter www.rechtzweinull.de nicht nur über neueste Entwicklungen in Rechtsprechung, Dis-

kussionen in der Literatur und über eigene Erfahrungen, sondern analysiert auch digitale Geschäftsmodelle und -projekte auf ihre rechtlichen Erfolgs- und Risikofaktoren.

www.xing.com/profile/Carsten_Ulbricht/cv | www.rechtzweinnull.de



Prof. Dr. Peter M. Wald studierte von 1981 bis 1985 Arbeitswissenschaften und promovierte 1988 an der Universität Leipzig. Ab 1991 war er im Bereich Human Resources von nationalen und internationalen Unternehmen und als Professor für Management und Organisation an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden tätig. Seit 2009 lehrt er als Professor für Personalmanagement an der Fakultät Wirtschaftswissenschaft und Wirtschaftsingenieurwesen der Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig. Er ist Autor und Co-Autor verschiedener Studien und Beiträge zu den Themenbereichen Candidate Experience, virtuelle Führung sowie Arbeit 4.0 und Recruiting. In der Forschung interessieren ihn der Einsatz digitaler Medien bei Führung und Zusammenarbeit und die organisatorischen Veränderungen in Personalbereichen. Er betreibt den Leipziger HRM-Blog und organisiert den an seiner Hochschule stattfindenden HR Innovation Day.

Weitere Informationen zum Autor sowie zum HR Innovation Day:

Blog: <https://leipzig-hrm-blog.blogspot.com>

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/peter-m-wald-797a422/>

Twitter: @PeterMWald



Prof. Dr. Tim Weitzel ist seit 2005 Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftsinformatik, insb. Informationssysteme in Dienstleistungsbereichen an der Otto-Friedrich-Universität-Bamberg, wo er Dekan der Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik und stellv. Senatsvorsitzender war.

Er ist Leiter des Centre of Human Resources Information Systems (CHRIS), das er 2002 an der Universität Frankfurt gründete und das in jährlichen Unternehmens- und Kandidatenstudien Trends, Herausforderungen und innovative Lösungen in der Personalbeschaffung sowie die Chancen von

IT in Personalprozessen erarbeitet. Die CHRIS-Analysen können inzwischen auf über 4.000 Unternehmensfragebögen (Großunternehmen und Mittelstand), 130.000 Kandidatenfragebögen und 80 Unternehmens-Fallstudien zurückgreifen. Aktuelle Arbeitsschwerpunkte im CHRIS-Team sind neben Digitalisierung der Personalbeschaffung und HR-Prozessmanagement vor allem Techno-Stress („dark side of IT“) und alles zum Thema IT workforce.

Prof. Dr. Weitzel ist seit vielen Jahren Beirat des Queb – Bundesverband für Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting e. V. und laut Handelsblatt- und Wirtschaftswoche-Rankings einer der forschungsstärksten BWL-Professoren Deutschlands. Seine Forschungsergebnisse zu E-HR, IT- und Innovationsmanagement sowie Techno-stress sind in 15 Fachbüchern und 200 nationalen und internationalen Fachartikeln, u.a. in MISQ, JMIS oder der GQ, veröffentlicht und weltweit über 9.000 mal zitiert.



Kathrin Weller ist Redakteurin bei der Wollmilchsau GmbH in Hamburg. Im firmeneigenen Blog unter www.wollmilchsau.de/blog/ schreibt sie regelmäßig über ein breites Spektrum aktueller HR-Themen und veröffentlicht Studien sowie Whitepaper zum Thema Personalmarketing. Um Stellenanzeigen und Bewerber schnell und effizient zusammenzubringen, hat das Wollmilchsau-Team den Jobspreader entwickelt - eine Software von Profis für Profis. Der Jobspreader automatisiert zeitraubende Personalmarketing-Prozesse und sorgt für garantierten Bewerber-Rücklauf.

www.wollmilchsau.de | XING: www.xing.com/profile/Kathrin_Weller7/cv | LinkedIn: www.linkedin.com/in/kathrin-weller/079582169/