

NEW Work benötigt NEW Recruiting!

Erfurt, 7.6.2018

A portrait of Prof. Dr. Frithjof Bergmann, an older man with a long white beard and a dark cap, wearing a red jacket. The background is a bright yellow-green circle. To the left, a stylized blue and white grid pattern is visible. A semi-transparent yellow box with a pink gradient at the bottom contains a quote in German.

*"New Work ist die
Arbeit, die ein Mensch
wirklich, wirklich will."*

Prof. Dr. Frithjof Bergmann, Begründer des New Work Konzepts



**Die Arbeitswelt
verändert sich**

**New Work
& XING**

**Thüringen:
New Work &
War for Talent**

**Recruiting und
die Arbeitgeber-
marke**

**Fünf Handlungs-
empfehlungen**



Die Arbeitswelt verändert sich



**Neue Technologien
werden die Arbeits-
welt neu definieren...**

5 Jahre

Bis VR Systeme Mobilgeräte
komplett ersetzen werden

Source: HTC



**Geschäftsmodelle
verändern und er-
neuern sich konstant**

~ 700 Mrd. \$

Vereintes R&D Budget der
globalen Top 1000 Investoren

Source: PWC



**Die Gesellschaft
ändert ihre Ideale
und Bedürfnisse...**

40 %

Freelancer Anteil 2020 der
gesamten US Arbeiterschaft

Source: Intuit

**Trends werden
kurzfristig überschätzt,
langfristig aber
unterschätzt.**

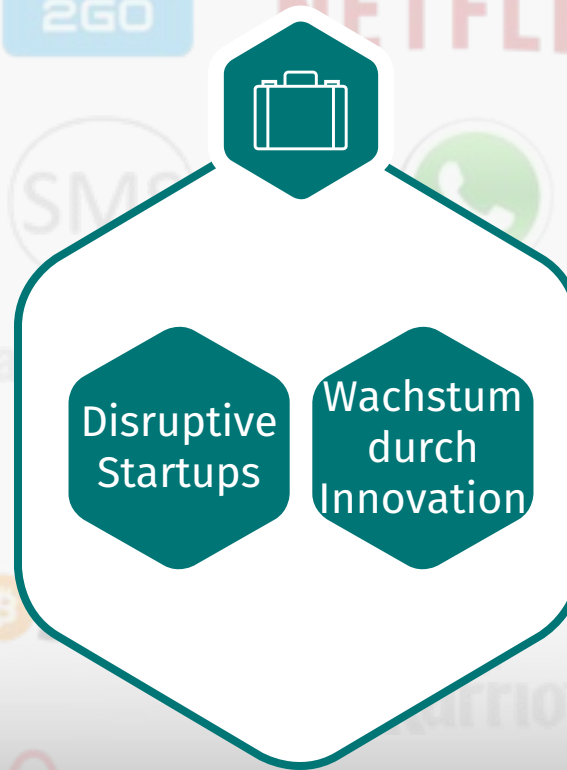
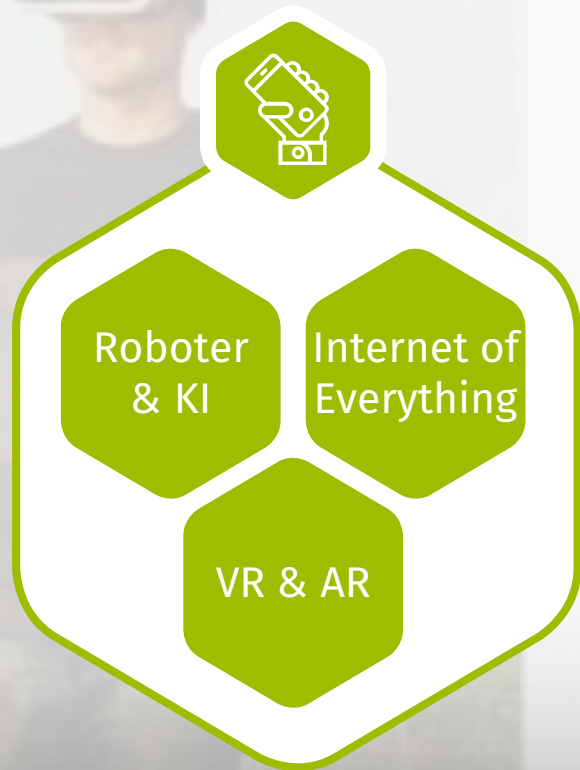
Internet killed the Videostar

- Rückgang nahezu linear
- Rest-Chance in der Nische



Projekt HEAT





Die Arbeitswelt wird sich fundamental im nächsten Jahrzehnt verändern.

Und diese Trends bieten Chancen für unser Arbeitsleben von morgen – New Work!



Tech Trends

Produktivere und
erfüllendere Arbeit



Business Trends

Talente und Fähigkeiten
als Schlüssel zu
Innovation



Gesellschafts Trends

Zunehmende
Unabhängigkeit und
Engagement der
Arbeitskräfte

A blurred background image showing two women in a meeting. One woman is holding a yellow sticky note. The image is out of focus, emphasizing the text overlay.

New Work & XING

„Mit der Idee des „New Work“ halten die neuen Formen der Arbeit Einzug in unsere Gesellschaft: Mit mündigen Mitarbeitern, die ihre Kraft aus den neuen Freiheiten, Kooperationen und Partizipationsmodellen schöpfen, mit denen die globale, digitalisierte Wissensgesellschaft nach neuen Lösungen sucht.“

Thomas Vollmoeller, CEO XING SE (2014)



For a better working life

**Unsere Mission:
„Enable professionals to grow.“**

XING kämpft für New Work: Spreading the word

**New Work
Experience**



**New Work
Research**



**New Work
Award**



XING lebt New Work: Enabling ourself to grow



Digitales Produkt
—
Agile Skills für
alle Mitarbeiter



Hackweek
—
Failebration
—
Prototyping days



Salary
transparency
—
Mood-o-meter
—
Social Days & Mentor Month
—
Homeoffice,
Bürohunde
—
Sehr international



Aber was heißt das für Sie?

Thüringen: New Work & War for Talent

Thüringer XING-Nutzer zeigen eine geringer Wechselbereitschaft

Hamburg	0,47
Bayern	0,46
Hessen	0,46
Baden-Württemberg	0,45
Nordrhein-Westfalen	0,45
Berlin	0,44
Niedersachsen	0,44
Bremen	0,43
Rheinland-Pfalz	0,43
Saarland	0,43
Sachsen	0,43
Thüringen	0,43
Mecklenburg-Vorpommern	0,42
Sachsen-Anhalt	0,42
Schleswig-Holstein	0,42
Brandenburg	0,41



Thüringen ist Spitze bei interessanten Aufgaben

Thüringen	3,95
Sachsen	3,95
Berlin	3,90
Saarland	3,90
Schleswig-Holstein	3,88
Baden-Württemberg	3,88
Bayern	3,87
Brandenburg	3,86
Hessen	3,85
Hamburg	3,85
Rheinland-Pfalz	3,84
Niedersachsen	3,84
Sachsen-Anhalt	3,81
Nordrhein-Westfalen	3,79
Bremen	3,77
Mecklenburg-Vorpommern	3,74



Wo sitzen die meisten Frauen in Chefsesseln?



28,9 %

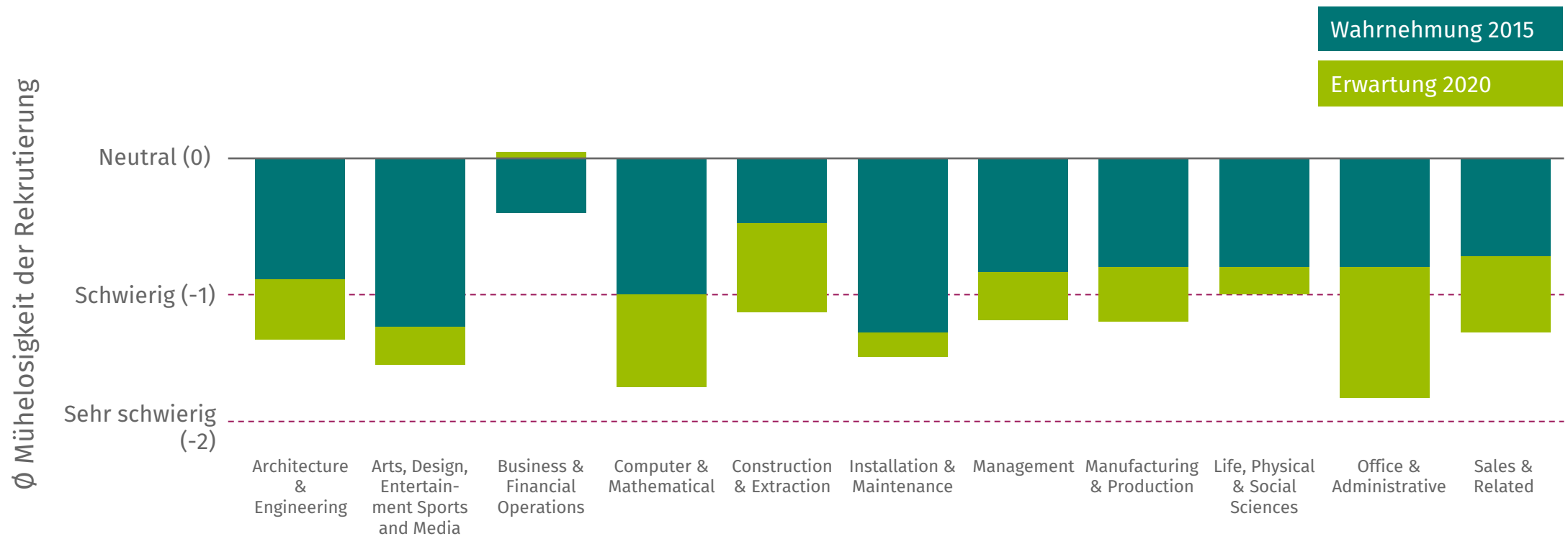
der Thüringer Unternehmen bieten keine oder wenig Unterstützung bei der Bewältigung persönlicher Lebenssituation wie Kinderbetreuung oder Altenpflege.

**Es wird immer
schwieriger, die
richtigen Mitarbeiter
zu finden!**



Unterschiede innerhalb der Berufsgruppen

Ausblick 2015 bis 2020 des World Economic Forum



Die zu erwartenden Veränderungen im Recruitment, 2015-2020
Rating-Skala von -2 („sehr schwierig“) bis +2 („sehr einfach“)

**Talente zu finden und
an sich zu binden wird
der Schlüssel für
innovationsgetriebene
Unternehmen sein.**

Die verschiedenen Wege zum richtigen Kandidaten



Technologien sollten gelebt werden



Basic

Workflow Tool

Statischer Talent-Pool

Klassisches Management-System

Nutzung einzelner Kanäle



„Unterstützt durch
Technologie“

Next Level

Selbstlernendes System

Sich aktualisierender Talent-Pool

KPI-basiertes Management-System

Digitales Multichannel-Recruiting



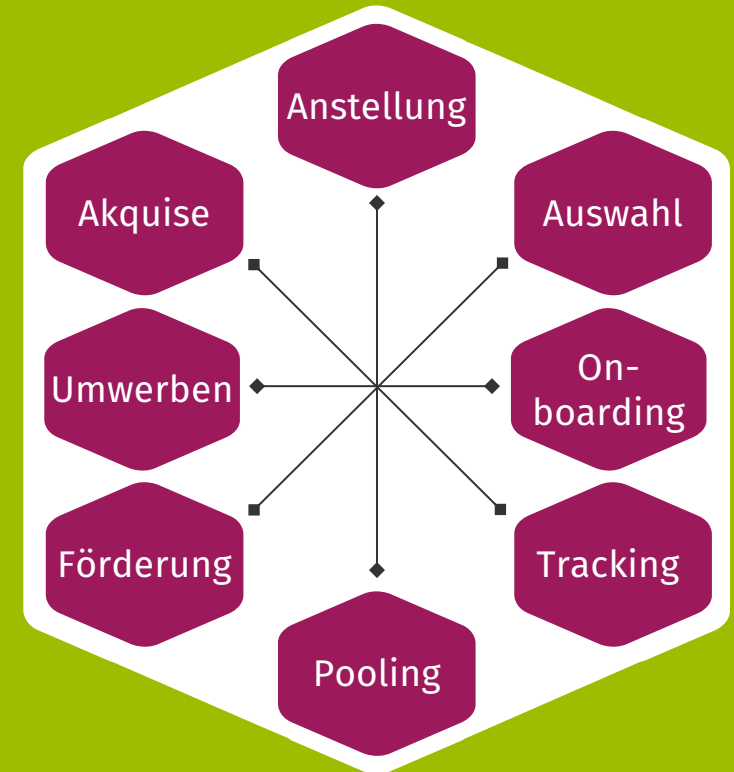
„Geführt durch
Technologie“

Agiles Arbeiten wird immer wichtiger

Basic



Next Level



„Sequentielle Einstellung“

„Parallele Recruiting-Streams“

Aktives und soziales Sourcing



Basic

Akquise via Stellenanzeigen
„Post and Pray“
Fokus auf lokaler Ebene



„Post & Pray“
Advertising

Next Level

Aktive Akquise-Tools
Talent Pools
Empfehlungsmanagement



„Aktives & Soziales
Sourcing“

Streben nach voller Arbeitgeber-Transparenz



Basic

Marketingorientierter Ansatz
Ein-Weg-Kommunikation
Gleichbleibend im Zeitverlauf

Überzeugen & Beeinflussen



„Employer Branding“

Next Level

Werteorientierter Ansatz
Nutzung digitaler Kanäle
Situationsabhängig & dynamisch

Austausch auf Augenhöhe und
Vertrauensbildung



„Employer Transparency“

Talent-Management zur Chefsache machen

Basic

Großer Aufwand
Niedrige Ziele



„Human Resources
Manager“

Next
Level

Berichtslinie an den CEO
Chief Talent Officer



„Chief Talent
Officer“



... und wie überzeugen
Sie die besten Talente?

Die Arbeitgebermarke



Employer Branding

Differenzierungchance im direkten Wettbewerb

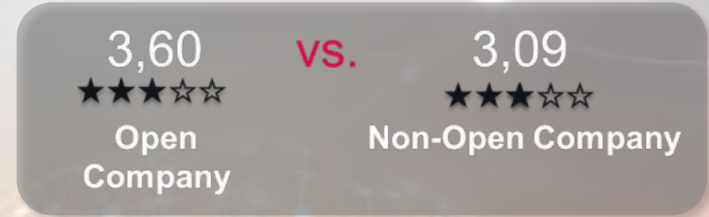


Employer Branding

**...ist mehr als schöne Bilder
& Werbebotschaften**

Transparenz ist für Unternehmen zu einem wesentlichen Erfolgsfaktor geworden

1. Jeder zweite Internetnutzer informiert sich auf Arbeitgeber-Bewertungsportalen.
2. >1/3 sucht nach dem Unternehmen mit Cultural Fit*
3. Open companies werden auf kununu wesentlich besser bewertet
4. Transparenz
 - zufriedene Mitarbeiter
 - erfolgreiche Unternehmen



Und was ist Arbeitnehmern wichtig?



Die wichtigsten Kriterien für die Arbeitgeberwahl: Wunsch und Realität

Das wünschen sich Arbeitnehmer

1. Flexible Arbeitszeit
2. Homeoffice
3. Hund geduldet

Das bieten Arbeitgeber

1. Parkplatz
2. Flexible Arbeitszeit
3. Internetnutzung



Die bestehende Arbeitswelt ist gerade im Aufbruch...

Fünf Handlungsempfehlungen

1. Talent Management ist Chefsache.



2. Schaffen Sie Transparenz.

3. Schenken Sie Freiräume.

4. New Work braucht neue Kompetenzen.

A background image showing several hands reaching up to hold a glowing, golden orb. The scene is set against a bright, sunlit sky, creating a warm and hopeful atmosphere. The hands are of various skin tones, suggesting a diverse group of people. The orb has a textured, crystalline appearance and emits a bright light.

5. Entwickeln Sie Ihre eigene Vision.