

# Get Ready with Monster 2018

## Die NEUE zukunftsweisende Monster Job-Plattform

Monster setzt auf Mobile mit dem Ziel, Jobsuchenden, die nicht die Monster App nutzen, eine schnelle und aufs Wesentliche fokussierte User Experience unserer Homepage zu bieten

Dadurch erreichen wir als Monster:

- Deutlich schnellere Ladezeit – auch in langsamen mobilen Netzen (z.B. in der U-Bahn)
- Fokus auf das Wesentliche – die Jobsuche
- Jobsuchenden, die nicht die Monster App nutzen, eine schnelle und aufs Wesentliche fokussierte User Experience unserer Homepage zu bieten
- Das führt in Kombination zu mehr Engagement auf der Homepage



## Die neue Homepage für Desktop oder Tablet

Aktuelle Ergebnisse des 50% Split-Tests der letzten 3 Wochen zeigen, dass:

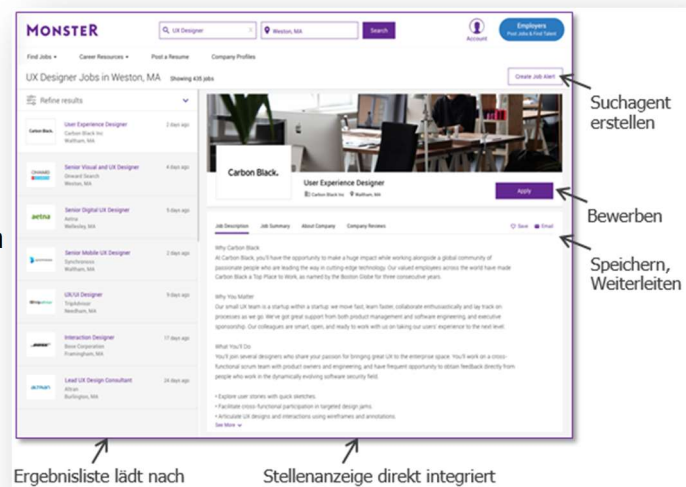
- Bewerbungen auf Jobangebote pro Visit („Apply Starts per Visit“) haben um +11% zugenommen
- die Job Views pro Visit haben um +5% zugenommen
- und die Zahl der Jobsuchen pro Visit ist um +11% gestiegen

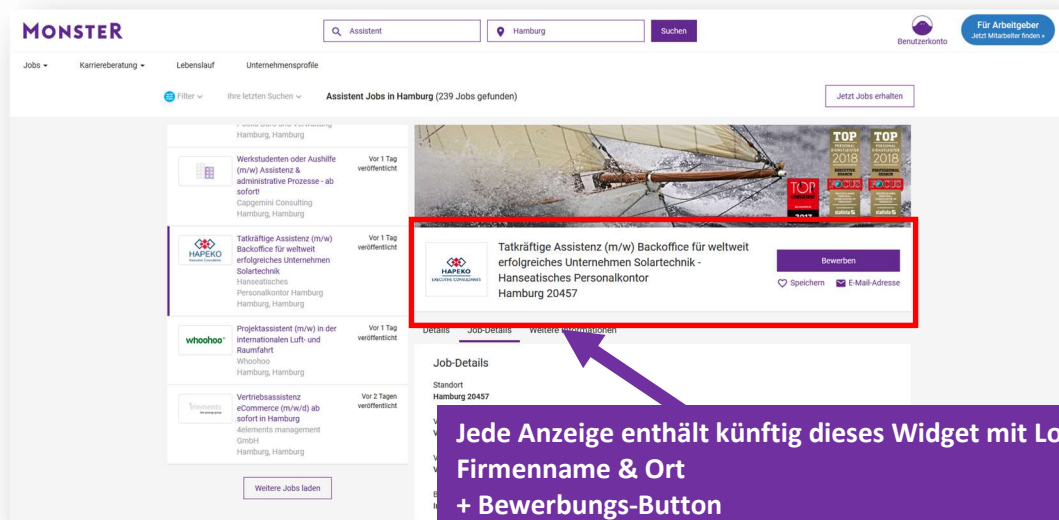
→ Im nächsten Schritt wird Monster die neue Homepage ebenfalls so schnell wie die mobile Version machen, was zu einer weiteren Verbesserung der KPIs führen wird.

## Die kombinierte Job-Ansicht

Die zukünftige Version der Suchergebnisliste:

- Jobsuchende sehen die Stellenanzeige direkt in einer kombinierten Ansicht mit der Suchergebnisliste
- Bewerbungsmöglichkeit direkt in der kombinierten Job-Ansicht
- Weitere Suchergebnisse werden nachgeladen
- Speichern und Weiterleiten des Jobangebots in der kombinierten Ansicht





Jede Anzeige enthält künftig dieses Widget mit Logo, Job Titel, Firmenname & Ort  
+ Bewerbungs-Button  
+ Möglichkeit zum Speichern & per Mail versenden

## Google Job Search Experience und die Jobansicht der Zukunft

Was werden wir damit erreichen?

- Prominente Platzierung in der Google Job Search Experience-Suchergebnis
- Mehr und qualitativ hochwertigere Bewerbungen
- Mehr Reichweite für Ihr Stellenangebote & neue Möglichkeiten offene Vakanzen zu präsentieren
- Stärkung der Arbeitgebermarke: Jobs werden mit Logo, Rezensionen, Bewertungen und den Details zum Job ausgespielt
- Alle vollständig kategorisierten Stellenangebote auf Monster werden von Google übernommen und entsprechend der Suchanfragen ausgespielt

## Google Job Search Experience – was ist wichtig?

**Anforderungen – klare und strukturierte Daten!**

Anders als es heutzutage teilweise der Fall ist, müssen die Daten konkret und dezidiert für jedes einzelne Stellenangebot angegeben werden. Ist das nicht der Fall, werden die Jobs von Google nicht berücksichtigt.

- Job Titel (kurz und prägnant)
- Datum der Veröffentlichung (kommt von Monster)
- Exakter Dienort mit folgenden Angaben: Straße, Hausnummer, PLZ, Stadt, Bundesland, Land
- Genauer Firmenname
- Aussagekräftige Stellenbeschreibung
- Branche / Industrie
- Anstellungs- / Vertragsart
- Gehaltsangabe / Gehaltsbandbreite

# Recruiting-Kampagnen für moderne Unternehmen

## Die aktuellen Herausforderungen im HR-Markt

Die Zahl junger Leute wird deutlich zurückgehen, wie auch die Generation im mittleren Alter. Die Zahl der Älteren wird hingegen deutlich zunehmen. Dies wird dazu führen, dass die Zahl der Erwerbspersonen im Alter von 15-24 bis 2030 um 980.000 sinken wird und die Erwerbspersonen zwischen 25 und 54 sogar um 4,8 Millionen. Dem wird ein Zuwachs von fast 3 Millionen bei den Erwerbspersonen über 55 gegenüberstehen.

## Der moderne Recruiter von heute braucht viele Talente:



## HR meets Marketing

Die Definition von Marketing lautet: Marketing beschreibt alle Aktivitäten eines Unternehmens, die das Ziel haben, den Absatz zu erhöhen. So sieht es auch in der Realität aus. HR hat teilweise wenig mit Marketing zu tun und genauso wenig hat Marketing mit HR zu tun. Unternehmen präsentieren sehr häufig ihre Produkte und Dienstleistungen mit viel Liebe zum Detail, anhand von ansprechenden Texten, Bildern und Videos – HR Themen dagegen bleiben hiervon oft unberührt. Was erfolgreiche Unternehmen für ihre Produkte schon lange als selbstverständlich sehen, wird zunehmend als bedeutender Faktor für ihren Status als Arbeitgeber.

## Employer Branding und Personalmarketing

Das oberste Ziel des Employer Branding besteht in der Gewinnung, Entwicklung und Bindung von aktuellen wie zukünftigen Mitarbeitern.

Die weiteren Auswirkungen des Employer Branding können deutlich breiter gefasst werden. Eine starke Arbeitgebermarke kann das Engagement der Mitarbeiter erhöhen sowie positiv auf die Unternehmensmarke und das Unternehmensimage einzahlen. Zudem kann eine starke und authentische Marke die Glaubwürdigkeit gegenüber Kunden steigern und damit die Wettbewerbsposition eines Unternehmens und letztlich den Unternehmenserfolg erhöhen.

## Die positiven Effekte von Employer Branding



## Zusammengefasst bedeutet dies:

- Demographischer Wandel und steigender Fachkräftemangel
- Generationenwechsel und die Zunahme der Gruppe der latent Jobsuchenden
- Hohe Einstellungsbereitschaft der Unternehmen aufgrund guter Konjunkturaussichten
- Im Zuge der Digitalisierung steigt die Transparenz am Arbeitsmarkt

# Die Macht des Storytelling

## Die strategische Dimension des Storytelling:

- Erzählen Sie Geschichten von Feiern, aus der Kaffeeküche oder Firmenchronik bzw. der Unternehmensgeschichte
- Platzieren Sie Trendthemen wie z.B. Marketing, Product Management, aus der Unternehmenskommunikation und vor allem nutzen Sie „Success Stories“
- Warm-Up/Kultur: Vorstellungsgespräch, Onboarding
- Rhetorisches Element: Reden/Präsentationen
- Change Management: Leadership Stories
- Motivations-Instrument: Führungskultur

## Kurzum: Schalten Sie das Kopfkino an!



- **Wer bin ich?** Was für Geschichten werden bei uns und über uns erzählt?
- **Wer will ich sein?** Was sollen sich Mitarbeiter/Kandidaten über uns in zehn Jahren erzählen? Wen brauche ich dafür?

## Erzählen Sie Geschichten von Jobs und mehr und kreieren Sie eine Heldenreise

### Die Aufbereitung der Recruiting-Story:

- Das Drehbuch für Ihren Dreiakter: Ausgangssituation, Ereignis, Endsituation
- Ausgangssituation: Warum habe ich mich hier beworben? Wie gestaltet sich meine Einarbeitungsphase?
- Ereignis: Welche besonderen Herausforderungen bringt mein Job mit sich? Was ist das Besondere gerade in diesem Unternehmen und mit diesen Kollegen?
- Endsituation: Wie sieht eine mögliche Langzeitperspektive aus?

