



Interessenverband der IT- und Internetwirtschaft
in Berlin und Brandenburg

IT-Nachwuchs in Berlin gewinnen: So geht's! Handlungsempfehlung von IT-lern für IT-ler bei der Nachwuchskräftegewinnung

herausgegeben vom SIBB Forum Human Resources

Wer IT-Nachwuchsfachkräfte für sein Unternehmen gewinnen möchte, sollte auch vor neuen Wegen nicht zurückschrecken.

1. Die Zielgruppe verstehen

Bedenken Sie, dass diese Zielgruppe vieles hinterfragt!

Wichtige Ratgeber sind soziale Netzwerke – überprüfen Sie daher auch Ihre eigenen Auftritte in sozialen Netzwerken (Recherchetool der Zielgruppe)!

Zielgruppe mit hohen Ansprüchen bei Arbeit und Lifestyle. Wie kommunizieren Sie flexible Arbeitszeitmodelle, das Arbeitsumfeld, Methodiken wie agiles Arbeiten, Hierarchien und die Aufgabe selbst, sodass Sie bei der Zielgruppe ankommen?

Sprechen Sie den Ehrgeiz der Zielgruppe an!

2. Die Zielgruppe richtig ansprechen

Bevor Sie in die Akquise gehen, sollten Sie sich selbst hinterfragen: Werden Sie als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen? Wie vermitteln Sie positives Images? Welche Assets sprechen die Zielgruppe besonders an – formulieren Sie diese!

Gewähren Sie durch Videos, Testimonials und persönliche Ansprechpartner authentische Einblicke in den Arbeitsalltag

Geben Sie insbesondere Kandidaten mit geringer Berufserfahrung die Möglichkeit, herauszufinden, ob Analyse, die Entwicklung von Software, Projektmanagement, Beratung oder Datenverarbeitung das Richtige für sie ist.

Zeigen Sie Präsenz dort, wo sich Ihre Zielgruppe aufhält und bringen Sie Ihr Unternehmen ins Gespräch. Sprechen Sie dabei Vor- und Nachteile eines Arbeitsplatzes und Tätigkeit offen an. Böse Überraschungen können sie schnell viral über Soziale Medien verbreiten und ihrem Arbeitgeberimage massiv schaden.

Nutzen Sie Mobiltelefone, Soziale Medien, spezialisierte Blogs und Foren um sich vorzustellen, den Austausch anzubieten und sich zu vernetzen. Nutzen Sie UserGroups, Barcamps und Fach-Konferenzen.

Naturgemäß trifft man nach wie vor auf dem Hochschulgelände die Zielgruppe zu 100% an. Doch hier besteht bereits ein hoher Verdrängungswettbewerb und die Werbekanäle sind vielfältig. Daher sollte einige Fragen geklärt sein: Welche Botschaft möchte ich vermitteln? Was spricht die Zielgruppe an? Wie kann ich mein Unternehmen vom Wettbewerber abgrenzen?

Für die Generation Y ist, neben Fach- und Gehaltsfragen, die Schaffung und Vermittlung einer attraktiven Unternehmenskultur entscheidend. Talente möchten wissen, wie ihr zukünftiger Berufsalltag aussieht und wer die Köpfe hinter dem Unternehmen sind. Vermag man Sympathiepunkte bei jungen Talenten zu sammeln, findet man in ihnen gleichzeitig die besten Unterstützer für eine optimale Image-förderliche Positionierung auch als Multiplikatoren in Sozialen Netzwerken.

3. Die richtigen Kanäle nutzen: (Auswahl, Stand Juli 2015)

Hochschulen und Universitäten

IT-Studierende Berlin und Potsdam: 11.775

Beuth Hochschule Berlin:	Gesamt: 12.519	davon IT: 1.901
Freie Universität Berlin:	Gesamt: 33.173	davon IT: 1.255
Hasso-Plattner-Institut Potsdam:	Gesamt: 580	davon IT: 580
HTW Berlin:	Gesamt: 12.432	davon IT: 2.062
Humboldt Universität Berlin	Gesamt: 43.644	davon IT: 1.300
HWR Berlin:	Gesamt: 9.879	davon IT: 690
Technische Universität Berlin:	Gesamt: 31.111	davon IT: 2.131
Universität Potsdam:	Gesamt: 20.411	davon IT: 590
Technische Hochschule Wildau:	Gesamt: 4.119	davon IT: 568
BTU Cottbus-Senftenberg:	Gesamt: 8.959	davon IT: 490
FH Brandenburg:	Gesamt: 2.700	davon IT: 1.018

Recruiting-Veranstaltungen

- [Bonding Berlin](#) – Firmenkontaktmesse
- [Campus Hackathon](#) – Programmierwettbewerb
- [Campus DevCamp](#) – Un-Conference
- [Connecticum](#) - Karriere- und Recruitingmesse
- [Web-On-Wheels](#) – der Bus zu den IT-Jobs in Berlin

Tech-Communities / Meetups / Konferenzen

- [Apps world](#)
- [Berlin Expert Days](#)
- [betahaus berlin](#)
- [clojureD](#)
- [C Base](#)
- [Cryptoparty](#)
- [Droidcon](#)
- [JavaScrip UserGroup](#)
- [Games Week Berlin](#)
- [Geekettes](#)
- [GeekGirlsCarrots](#)
- [Linux UserGroup](#)
- [Meetups](#)
- [MakerFair](#)
- [.net UserGroup](#)
- [next](#)
- [OK Lab Berlin](#)
- [PHP UserGroup](#)
- [RailsgirlsBerlin](#)
- [Raumfahrtagentur](#)
- [Re:publica](#)
- [Rubyonrails UserGroup](#)
- [Talk & Play](#)
- [Tech Open Air](#)

Thingscon
Wear IT
Webmontag
Unicorns in Tech

Social Media Netzwerke

Facebook
Google plus
LinkedIn
Xing

Anwendungen (Apps)

BAföG Rechner
Blabla Car Mitfahrgelegenheit
Busliniensuche
iStudent
Mensa App
qlearning
UNistellenmarkt

Blogs, Web-Portale, -Foren und -Tools

Codingboard
Developer.com
GitHub
Golem
gulli
Hackerboard
Heise
Meetup
Nerdhub
Open IT Berlin
Silicon Allee
Stackoverflow
Spiceworks

4. Kontaktmöglichkeiten für Werbeformen

Deutsche Hochschulwerbung (DHW) www.hochschulwerbung.de

Die Deutsche Hochschulwerbung erfolgreicher Full-Service-Anbieter im Bereich Hochschulmarketing und zentraler Ansprechpartner für Personalwerbung, Imagewerbung und Produktwerbung an Hochschulen und Studentenwerken. Als erfahrener Vermarktungspartner ermöglicht die DHW den exklusiven Zugang zu mehr als 2,6 Millionen Studierenden sowie wissenschaftlichen Mitarbeitern an Hochschulstandorten bundesweit und international in Deutschland, Österreich, der Schweiz und in Polen.

Recruitment: Zielgruppenspezifisches Recruiting und Employer Branding

Recruitment-Events sind Veranstaltungsformate, bei denen der Spaß- und Informationsfaktor im Vordergrund steht, aber dennoch klare Recruiting- und Employer Branding-Ziele verfolgt werden. Sie eignen sich insbesondere um sich bei der Generation Y ins Gespräch zu bringen und potentiellen Bewerbern persönlich auf Augenhöhe zu begegnen.

Die Veranstaltungsbewerbung wird genutzt, um die Arbeitgebermarke in der Techszene zu kommunizieren, indem man mit Fachthemen und spannenden Speakern die Technologie-Affinität in den Mittelpunkt rückt. Werbemaßnahmen können so gesteuert werden, dass potentielle Kandidaten ohne große Streuverluste erreicht werden und sich auf einer Website mit ihrem Karriereprofil registrieren. Zusätzlich kann eine Befragung oder Aufgabenstellung im Anmeldeprozess zur Selektion und Einschätzung der fachlichen Qualifikation genutzt werden.

Die Interaktion zwischen Arbeitgeber und Kandidaten während der Veranstaltung dient dazu, den Eindruck zu vervollständigen und eine Evaluation vornehmen zu können. Im Nachgang der Veranstaltung kann mit Teilnehmerstimmen und Testimonials auf Folgeveranstaltungen aufmerksam gemacht werden und den Arbeitgeber insgesamt als glaubwürdig und attraktiv darzustellen.

5. Neue Technologien und Services einsetzen

Die Welt der Human Resources ist zweifelsohne in Bewegung. Im Recruiting und in vielen anderen Teildisziplinen des HR werden Personalmanager immer wieder mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Die Antworten darauf sind oft technologische Innovationen, also unternehmensindividuelle Lösungen, welche sich auf größerer oder kleinerer Ebene mit der konkreten, wirksamen Beantwortung HR-Herausforderungen beschäftigen.

6. Recruiting

Absolventa www.absolventa.de

Die absolventa GmbH beschäftigt rund 60 Mitarbeiter und hat ihre Büros im Herzen von Berlin. Mit dem absolventa Jobnet bietet das Unternehmen ein Karrierenetzwerk mit der Zielgruppe Studenten, Absolventen und Young Professionals. Es besteht aus der Jobbörse absolventa, dem Traineeportal trainee-gefluester.de, der Praktikumsbörse praktikum.info und dem Jobmesseportal Jobmesse-Radar.

Campus Potentials www.campus-potentials.de

Campus Potentials - der virtuellen Online-Jobmesse für Studierende und Absolventen an. Sie können sich an den beiden Tagen 24 Stunden über die Unternehmen informieren und haben Zugriff auf aktuelle Jobangebote. Personaler und Vertreter aus dem Fachbereich stehen über einen Chat Rede und Antwort.

Firstbird www.firstbird.eu

firstbird ist ein digitales Mitarbeiterempfehlungsprogramm, mit dem Sie schneller und günstiger die richtigen Kandidaten für Ihr Unternehmen finden.

GoHiring www.gohiring.com

Die GoHiring Talent Marketing API schließt die technologische Lücke, die sich im Zusammenspiel von Bewerbermanagement-Systemen, Jobbörsen und Media-Agenturen gebildet hat.

Jobrapido www.jobrapido.com

Jobrapido, bisher als Metasuchmaschine bekannt, leitet eine neue Phase der Recruiting-Evolution ein. Durch die geschickte Kombination von Technik, vorhandener Datenbasis und Business Intelligenz schließt Jobrapido eine Lücke zwischen dem reinen Ausschreiben von Anzeigen und der Personalbeschaffung durch Dienstleister und liefert Ihnen Bewerbungen auf Abruf.

matching box www.matchingbox.de

matching box ist ein Recruitingportal mit dem Ziel junge Bewerber auf Basis ihrer Persönlichkeit geeigneten Unternehmen vorzustellen.

MobileJob.com www.mobileJob.com

mobileJob.com ist das erste Recruitment-Tool in Europa, welches den Bewerbungsprozess auf mobile Endgeräte überträgt. Über das innovative Handy-Bewerbungssystem von mobileJob werden Stellengesuche mobil ausgeschrieben, auf die sich interessierte Kandidaten direkt per SMS und mobile Web bewerben können.

Talentwunder www.talentwunder.com

Talentwunder ist eine spezialisierte Suchmaschine, die unter anderem aus den sozialen Netzwerken gespeist wird und daher einen besonders breiten Zugriff auf Talente ermöglicht. Mit uns finden Sie ihre neuen Mitarbeiter dort, wo diese sich aufhalten.

Tandemploy www.tandemploy.com

Wie sieht Arbeit aus, die ins Leben passt? Arbeit, die zeitgemäß und nachhaltig ist, der Gesellschaft dient – und die gleichzeitig wirtschaftlich ist? Jobsharing, das ist enge Teamarbeit auf einer Stelle. Teamarbeit, die Qualität, Motivation und Kraft steigert und gleichzeitig Zeit schenkt.

Truffls www.truffls.de

truffls ist eine Matchingtechnologie für Jobsuchende und Verantwortliche im Personal. Der Nutzer loggt sich mit seinem XING- oder LinkedIn-Profil in die Truffls-App ein. Truffls wertet nun die dort hinterlegten Daten vollautomatisch aus und liefert sofort passende Stellenangebote.

UNIstellenmarkt www.unistellenmarkt.de

Der UNIstellenmarkt ist das Studenten-Jobportal (Praktika, Trainee-Stellen, Bachelor-/Masterthesis usw.) mit der größten Anzahl an lokal buchbaren Online-Jobbörsen. Er besteht aus 30 lokalen Jobbörsen, zusammengeführt auf einem Dachportal und kommuniziert Stellenangebote für die studentische Zielgruppe.

7. Onboarding

Goodwords www.goodwords.com

Wäre es nicht interessant und hilfreich über jeden einzelnen Kandidaten zu wissen, was seine früheren Arbeitgeber, Kunden und Kollegen über ihn zu sagen haben? Goodwords ist eine SaaS-Lösung für HR Manager zum schnellen und einfachen Einholen von unabhängigen Kandidaten-Referenzen.

Viasto www.viasto.com

viasto ist der Markt- und Innovationsführer im Bereich zeitversetzter Videointerviews für die Personalauswahl. Die viasto interview suite, eine webbasierte HR-Video-Software, ermöglicht Unternehmen, mit Hilfe von kompetenzbasierten, zeitversetzten Videointerviews die gesamte Personalauswahl effizienter, flexibler und zuverlässiger zu gestalten.



Diese Checkliste wurde von im SIBB Forum Human Resources mit dem SIBB Mitgliedsunternehmen young targets GmbH erarbeitet. Besonderer Dank gilt dem Experten Herrn Lutz Leichsenring, Manager bei der young targets GmbH mit Sitz in Berlin.

Bei dieser Checkliste handelt es sich um eine Hilfestellung zur Prüfung wichtiger Punkte. Es wird keinerlei Garantie für Vollständigkeit und Richtigkeit übernommen.

Über das Forum Human Resources

Das SIBB-Forum Human Resources schafft eine Plattform für fachliche Impulse, den Austausch zwischen den Unternehmen untereinander sowie mit anderen Organisationen, die die Entwicklung innovativer Ansätze für das Personalmanagement vorantreiben und aktiv mit gestalten. Dabei stehen die Besonderheiten der mittelständischen Unternehmen im Vordergrund, in denen die Ressourcen für ein systematisches und strategisch ausgerichtetes Personalmanagement knapp sind. Das Forum „Human Resources“ trägt bei zur Entwicklung effektiver und effizienter Lösungen für das professionelle HR-Management und regt Kooperationen an. Themengebiete wie die Arbeitgeberattraktivität, Personalgewinnung, auch aus dem Ausland, Personalbindung, Personalentwicklungsmöglichkeiten, auch in flachen Hierarchien, Mitarbeiterführung, Anerkennungssysteme und Vergütungskonzepte oder die Vermeidung von Personalrisiken stehen dabei auf der Agenda.



Dr. Susanne Seffner
Forensprecherin



Sylvia Adamscheck
Forensprecherin

SIBB e.V.

Interessenverband der IT- und Internetwirtschaft
in Berlin und Brandenburg

Telefon: 030 / 4081 - 91280
Telefax: 030 / 4081 - 91289

E-Mail: info@sibb.de



**Büro Berlin:
SIBB e.V.
Potsdamer Platz 10
10785 Berlin**

**Büro Brandenburg:
SIBB region
Freiheitstr. 124/126
15745 Wildau**



www.sibb.de

