

Das Unternehmensportal: Weltmarktfuehrer.com

Chance für Employer Branding und Personalrekrutierung

Andreas Böhnke & Andreas Herzig

Heimhausen, 19. Mai 2009



© 2009 Weltmarktfuehrer.com

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Autors unzulässig. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Weltmarktfuehrer.com
Karriere made in Germany

Themenkomplexe

- Ausgangslage
- Die Situation auf dem Bewerbermarkt
- Marktposition und Employer Branding
- Strategische Lösungsansätze
- Das Internetportal Weltmarktfuehrer.com

Die Situation der Unternehmen (D und H-F)

- Fachkräftemangel in Deutschland
- Demografischer Wandel
- Sinkende Zuwanderungszahlen in der Region
- Negativer Trend: Abiturienten, Ausbildung, Erwerbstätige, Einwohner, Beschäftigte und BIP
- Zu wenige Studenten (6 pro 1.000 Einwohner in der Region; Durchschnitt in Deutschland ist 21 pro 1.000 Einwohner)
- Wettbewerb internationaler Top-Wirtschaftsregionen um Top-Kräfte

Quelle: Statistisches Landesamt, Klaus Mandel (Verbandsdirektor Regionalverband H-F), A-Agentur TBB und Schw. Hall, Steffen Schoch

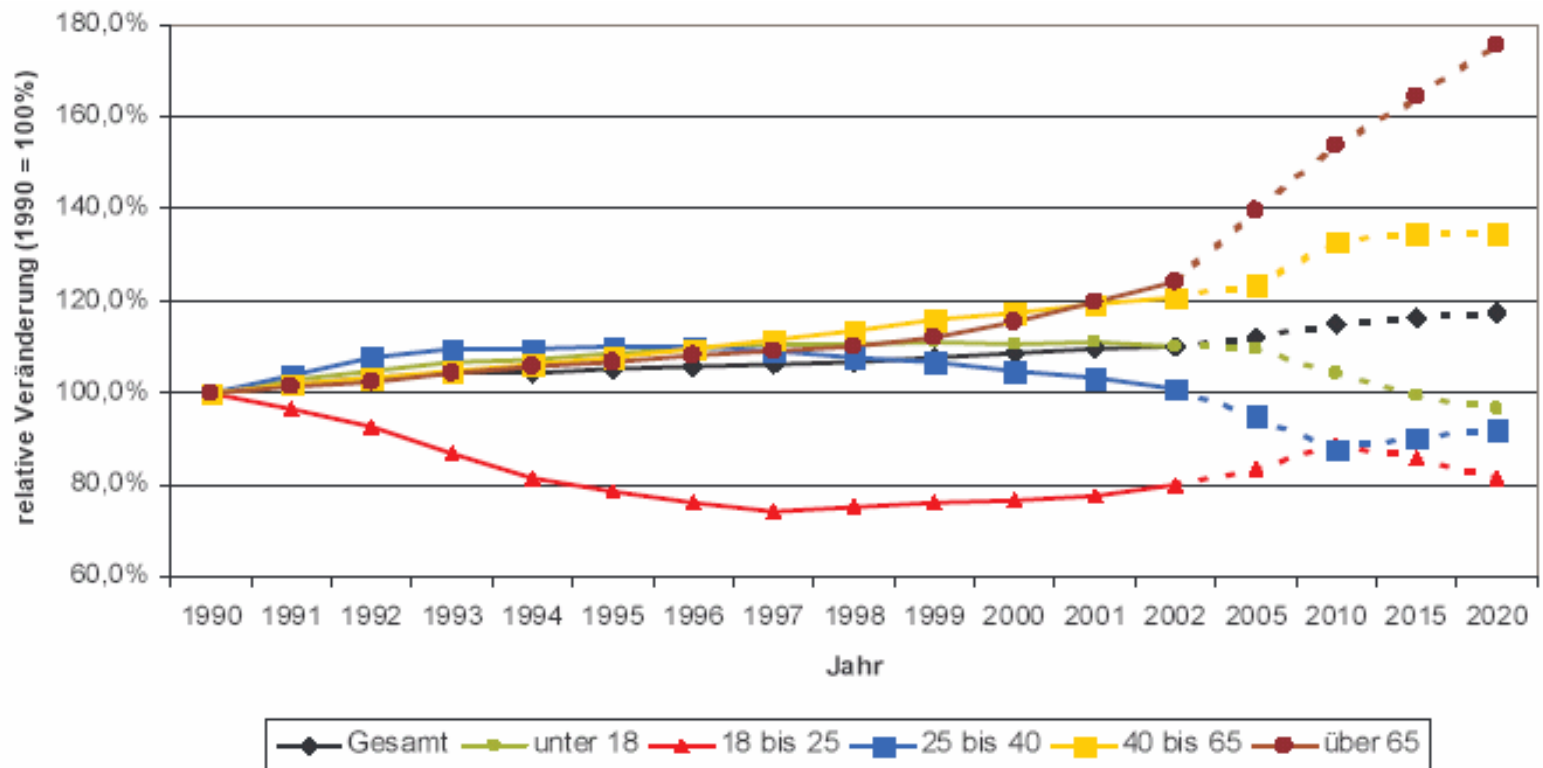
Fachkräftemangel

Negative Auswirkungen des Fachkräftemangels verstärken sich

- Wertschöpfungsverlust der bundesdeutschen Volkswirtschaft 2006 wegen nicht besetzbarer Stellen
Hochqualifizierter: 18,5 Milliarden Euro
- 70 % des Mittelstandes kann auf dem Arbeitsmarkt nicht genug qualifizierte Mitarbeiter finden
- über 50 % leidet unter Standortnachteilen und fehlender strategischer Personalpolitik

Demografischer Wandel

Demografische Entwicklung in Deutschland bis 2020 alarmierend



Sinkende Zuwanderungszahlen

Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland – Saldo sinkt

Jahr	Zugezogene	Fortgezogene	Saldo
2007	680 766	636 854	43 912
2006	661 855	639 064	22 791
2005	707 352	628 399	78 953
2004	780 175	697 632	82 543
2003	768 975	626 330	142 645
2002	842 543	623 255	219 288
2001	879 217	606 494	272 723
2000	841 158	674 038	167 120
1999	874 023	672 048	201 975
1998	802 456	755 358	47 098
1997	840 633	746 969	93 664
1996	959 691	677 494	282 197
1995	1 096 048	698 113	397 935
1994	1 082 553	767 555	314 998
1993	1 277 408	815 312	462 096
1992	1 502 198	720 127	782 071

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2007

Zwischenfazit zur Situation der Unternehmen

- Die Krise vergeht (hoffentlich) aber die regionale Situation und die Demografie bleiben
- 2015 fehlen alleine in Heilbronn-Franken 2.000 Ingenieure und 22.000 Nicht-Akademiker
- Fachkräfte müssen „importiert“ werden

Hürden im Bewerbermarketing



Die Besten haben hohe Ansprüche

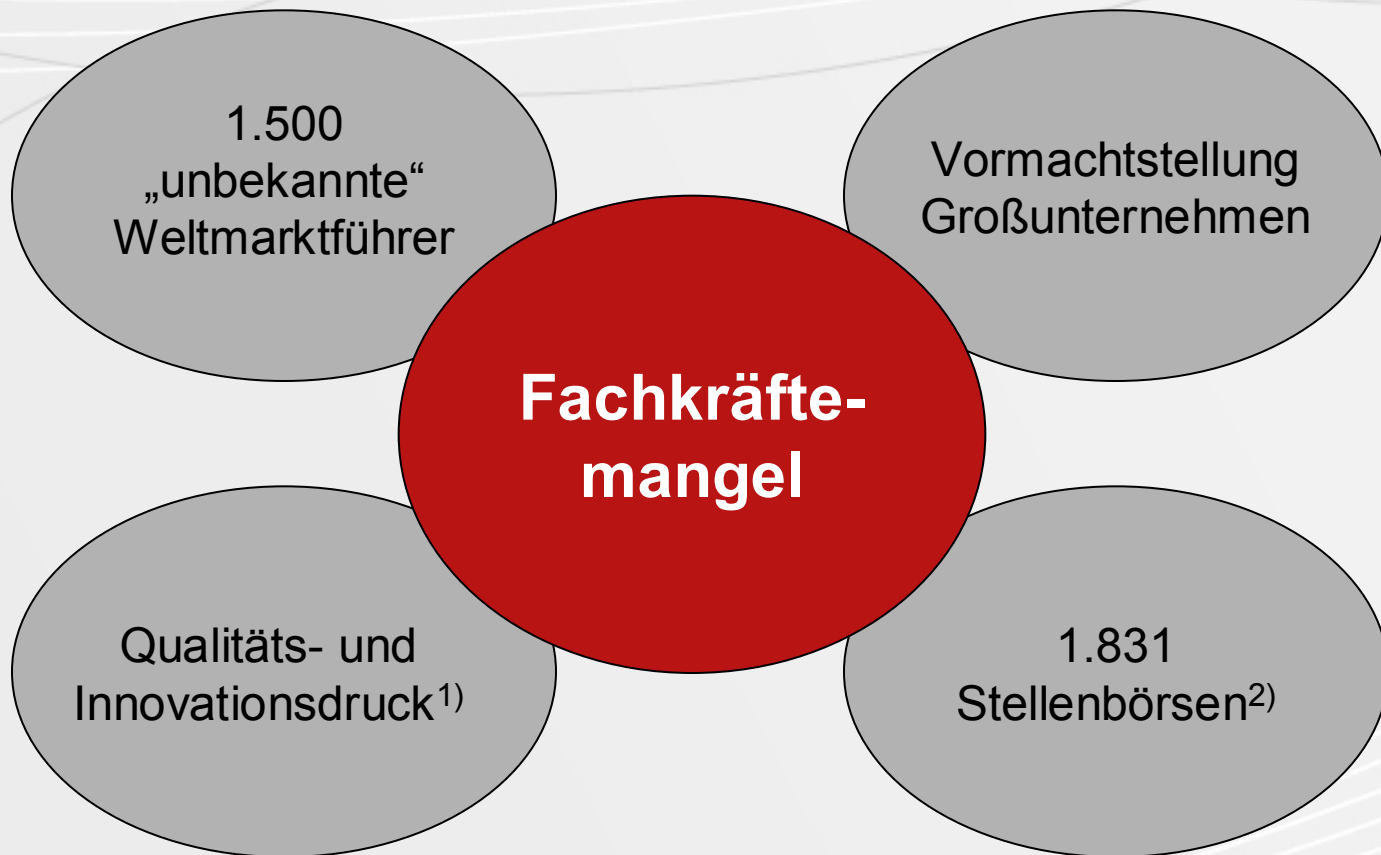
- Virtuelle Unternehmensbesichtigung / glaubwürdige Testimonials
- Der Wunsch nach Sicherheit und Status: „Eine Brand muss es sein“
- Karrierewebsite und Rekrutierungsprozess OK oder KO!
- Ein glaubwürdiges Unternehmen soll es sein
- Spannende Inhalte, Internationalität, Perspektiven, Sicherheit...
- Der Umfeld-Check: Meine Frau kommt (nicht) mit!

Zitate von Professionals

Headhunter nerven! Angebote gibt's genug, doch wenn man irgendwo zuschlägt, hat man immer das Gefühl etwas zu bekommen, was man eigentlich gar nicht wollte. Ich suche mir lieber selbst das Unternehmen heraus, bei dem ich arbeiten möchte!"

„Bei monster eine gute Firma zu finden ist Glückssache! Man kann nur stundenlang einzelne Stellenanzeigen wälzen und weiß dann doch nicht so recht welche Firma etwas taugt.“

Zusammenfassung der Ausgangslage



1) Gerhard Sturm: „Die Chinesen sind Weltmeister im Kopieren. In einem halben Jahr kopieren sie fast alles“

2) Quelle: Crosswater Systems vom 27.4.09

2008 noch das heißeste Thema, ist der Fachkräftemangel aktuell etwas abgekühlt

- Tatsächlich werden in naher Zukunft – wenn auch zuletzt – Fachkräfte frei
- Die allgemeine Mobilität von Bewerbern steigt, wenn am Standort keine Alternativen zur Verfügung stehen
- Das Ausland hat auch nicht mehr zu bieten, da sich die Krise global erstreckt



Aber: Mit jedem folgenden Aufschwung werden sich die Bedingungen weiter verschlechtern¹⁾

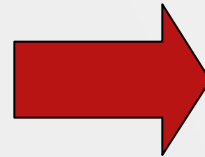
1) Vgl. Prognos trendletter 1/2009 (S.4 ff)

Employer Branding bleibt probate Strategie

Employer Branding ist die identitätsbasierte, intern wie extern wirksame Entwicklung und Positionierung eines Unternehmens als glaubwürdiger und attraktiver Arbeitgeber.

Definition Deutsche Employer Branding Akademie 2006

- Wirkungsdimensionen einer Arbeitgebermarkenstrategie:
 - Mitarbeitergewinnung
 - Mitarbeiterbindung
 - Unternehmenskultur
 - Leistung und Ergebnis
 - Unternehmensmarke



Employer Branding ist generell sinnvoll und nicht direkt vom aktuellen Personalbedarf abhängig

Quelle: Deutsche Employer Branding Akademie (DEBA), Berlin

Die Marktposition als Baustein der Arbeitgebermarke

- Das Weltmarktführer-Image kollidiert nur sehr selten mit bestehenden Employer Branding Strategien, sondern stärkt vielmehr deren **Glaubhaftigkeit**
- **Qualitätsmerkmal**: Unternehmen im B2C-Geschäft können eine bestehende Markenbekanntheit in der Bevölkerung ausnützen. Unternehmen im B2B Geschäft müssen dem Bürger erst klar machen, dass ihre Marke für ein erfolgreiches Unternehmen steht.
- **Herausstellungsmerkmal**: Viele Arbeitgeber beschreiben und präsentieren sich werbewirksam, doch nur wenige positionieren sich unverwechselbar.
- **Filterwirkung** des Employer Brandings: Eine Aussage muss nicht jedem gefallen, sondern denen die zum Unternehmen passen
- Positiver interne Effekte auf **Mitarbeitermotivation** und **Mitarbeiterbindung**

Strategische Lösungsansätze

- Gemeinsamkeit macht stark!
- Qualitäts-Offensive in Sachen Personal / Klasse statt Masse
- Integrierte Personalkonzepte

Strategische Lösungsansätze

Deutsche Weltmarktführer trotz der Krise

„Mittelständische Weltmarktführer haben 7.500 Akademikerstellen ausgeschrieben – trotz der Finanzkrise.“

Nun müssen sie nur noch ihre Personalpolitik verbessern.“

Quelle: FAZ – Sonderbeilage – Hidden Champions; 07./08. Februar 2009

Weltmarktführer stellen ihr Licht unter den Scheffel

Mittelständische Weltmarktführer haben 7500 Akademikerstellen ausgeschrieben – trotz der Finanzkrise. Nun müssen sie nur noch ihre Personalpolitik verbessern. Damit ihnen der Fachkräftemangel nicht eines Tages einen Wettbewerbsnachteil einträgt.

Insgesamt zählen mehr als 1500 deutsche Unternehmen weltweit zu den Top drei in ihrem Marktsegment. Ungefähr 1400 davon sind Mittelständler, wenn man den Mittelständbegriff etwas weiter fasst und auch die besonders exportstarken Betriebe mit Umsätzen von 50 Millionen Euro bis zu 1 Milliarde Euro zum Mittelstand zählt. Die Marktführerschaft der Firmen ist stabil: Über 80 Prozent der Unternehmen dominierten schon Anfang der neunziger Jahre ihr Segment und konnten diese Stellung trotz zahlreicher Krisen, zum Beispiel trotz der Rezessionen in den Jahren 1992 und in den Jahren 2000 bis 2002, ausbauen. Wie sieht das Erfolgsmodell dieser Firmen aus? Was sind die Stärken und Schwächen im Personalbereich? Wie sind die Einstellungschancen im Moment?

Mittelständische Weltmarktführer haben eines gemeinsam: Sie dominieren Nischen rund um den Globus. Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist die enorme Innovationskraft der Unternehmen. Hinzu kommen Akribie und ein langer Atem im Aufbau weltweiter Vertriebs- und Servicenetze. Mehr als 70 Prozent der Unternehmen befinden sich in Familienbesitz, doch die meisten dieser Unternehmen werden von der zweiten Generation an von familienfremden Managern zumindest mitgeleitet.

Diese Konstellation vereint die Vorteile des Privatbesitzes – vor allem die Unabhängigkeit von kurzfristigen Kapitalmarkterwartungen – mit dem Zugriff auf externes Management-Know-how. Zugleich prägt der Familienbesitz die Unternehmenskultur, die auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit setzt. Das



Zum „Hidden Champion“ wird man nicht über Nacht. Sondern durch harte Arbeit. Quelle: iStockphoto

besteht allerdings noch in der Professionalisierung des Personalwesens.

Erstklassige Kandidaten gesucht

Seit Jahren wird in Deutschland besonders der Mangel an IT-Fachkräften, Ingenieuren und Naturwissenschaftlern beklagt. Eine von uns durchgeführte Untersuchung der Webseiten von 200 zufällig ausge-

Kräfte waren erfahrene Ingenieure (621), gefolgt von Kaufleuten (162) und Informatikern (106).

Die Ausschreibungen für Absolventen sind in diesem Zeitraum deutlich zurückgegangen und betragen mit 54 nur noch rund ein Achtel der Vorjahresmessung. Hochgerechnet auf alle deutschen Weltmarktführer, ergibt sich somit ein aktueller Personalbedarf von rund 7500 Akademikern, alleine in Deutschland. Hinzu

von 200 mittelständischen Weltmarktführern stellen wir fest, dass 20 Prozent der Unternehmen gar keine Jobsite besitzen. Auf den vorhandenen Jobsseiten hätten wir uns vielfach eine übersichtlichere und einfachere Navigation, differenziertere Unternehmensdarstellungen und aktuellere Ausschreibungen gewünscht. Grundsätzlich fehlt vielen Unternehmen eine für Bewerber erkennbare, griffige Außenrepräsentation. Schließlich führen Großkonzerne und Beratungsunternehmen zeitgleich eine regelrechte Materialschlacht in Sachen Personalmarketing.

Nach unseren Erfahrungen gibt es auch bei sonst sehr erfolgreichen Unternehmen Schwachpunkte im Bewerbermanagement. Typische Probleme sind lange Reaktionszeiten auf Bewerbungen, mangelnde Informationen über das Unternehmen und fehlendes Feedback nach Einstellungsinterviews oder -tests. In einem derart unkampften Fachkräftemarkt werden Bewerber meistens von mehreren Unternehmen umworben und können sich zwischen attraktiven Alternativen entscheiden. Um diese Top-Kandidaten für das eigene Haus zu gewinnen, muss man nicht nur etwas bieten können, sondern dieses auch kommunizieren und sich aktiv um den Bewerber bemühen.

Steile Karriere gefunden

Die deutschen Weltmarktführer scheinen im Personalbereich ihr Licht insgesamt viel zu sehr unter den Scheffel zu stellen. Vielen potenziellen Bewerbern sind sie auch gar nicht bekannt, da die meisten der Unternehmen in Business-to-Business-Nischenmärkten tätig sind. Oft sind

Warum noch ein Stellenportal?

- Weltmarktfuehrer.com ist mit bisherigen Stellenportalen nicht vergleichbar
- Weltmarktfuehrer.com bietet echtes Employer Branding
- Erhöhte Sichtbarkeit in exklusivem Kreis und Veröffentlichungen (z.B. F.A.Z., Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung, WirtschaftsWoche)
- Weniger Konkurrenz durch heterogenen Unternehmenskreis
- Stärke latent Wechselwillige zu erreichen, durch Veröffentlichungen die nicht im Rahmen von Stellenanzeigen und den interessanten Themenfokus
- Enge Zusammenarbeit mit ausgewählten Regionen

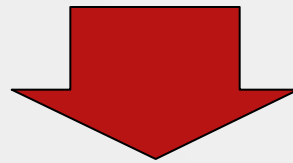
Warum noch ein Stellenportal?

Klassifizierung bestehender Stellenportale

1.	Generalisten	Stellenbörsen ohne klaren Schwerpunkt
2.	Zielgruppenspezifische Stellenportale	Branchen- und Technologieportale
3.	Regionale Stellenbörsen	Regional begrenzte Stellenbörsen
4.	Meta-Portale	Portale die Stellenanzeigen anderer Stellenbörsen zusammentragen
5.	Web 2.0 Stellenmärkte	Stellenportale mit Nutzerinhalten wie z.B. Bewertungen
	<i>Weltmarktfuehrer.com</i>	Themenzentriertes Stellenportal

Das Portal bezieht auch die Regionen ein

- Der ganzheitliche Informationsansatz räumt auch den Regionen expliziten Raum für Profile und Medieninhalte ein
- Das Portal strebt nach Verlinkung mit ausgewählten Partner-Regionen
- Zusammenarbeit bei Publikationen und Standortmarketing



- Abstrahleffekte des Portals auf die Regionen
- Regionalförderung und Erhöhung der Standortattraktivität

Heilbronn-Franken hat Modellcharakter

- regiojobs24.de ist Europas erfolgreichste regionale Akademikerbörse
- Erste Region bundesweit, die auf weltmarktfuehrer.com präsentiert wird
- bei weltmarktfuehrer.com werden – sofern gewünscht – die Stellen der Unternehmen durch die Vernetzung mit regiojobs24.de tagesaktuell recherchiert und geprüft
- Verknüpfung schafft Einzigartigkeit in Qualität und Dimension und bietet sowohl bei der Internationalisierung (gleiche Augenhöhe aller WMF) als auch in der regionalen Verdichtung (alle Unternehmen der Region haben die Möglichkeit Akademikerstellen einzupflegen) Vorteile. Das Angebot der Region wird greifbar.

Und wie sieht das Ganze aus?

[Entwicklerversion]



Weltmarktfuehrer.com
Karriere „made in Germany“

deutsch ▼
Impressum
Nutzungsbedingungen
AGB

- Unternehmen**
- Offene Stellen
- Regionen
- News & Artikel
- Hilfe / FAQs
- Über uns
- Kontakt

Willkommen auf dem Informations und Karriereportal für deutsche Top-Unternehmen!

Hier finden Sie ausführliche Informationen zum Thema [Weltmarktführer](#), zu [Unternehmen](#) und ausgewählten [Regionen](#).

Außerdem können Sie unseren direkten Draht nutzen und sich schnell und einfach auf [offene Stellen](#) bewerben.



Merkliste

- [0 Unternehmen](#)
- [0 Stellenanzeigen](#)
- [0 Regionen](#)

Zur Merkliste

ARTIKEL

Klarer Standortvorteil

Wirtschaftsregion Hohenlohe: Nirgendwo sonst in Deutschland sind - gemessen an der Einwohnerzahl - so viele Firmen Weltspitze. *Von Elisabeth Dostert*

[lesen Sie mehr ...](#)

NEWS

Region im Profil

Heilbronn-Franken 
Baden-Württemberg

Die Wirtschaftsregion Heilbronn-Franken stellt sich vor.
[lesen Sie mehr ...](#)

Benutzername:

Kennwort:

Anmelden

[Registrieren](#)
[Kennwort vergessen?](#)

© Weltmarktfuehrer.com 2009

Stellensuche

Sie befinden sich hier: [Home](#) / [Stellen suchen](#) / [Ergebnisse](#)

Ergebnisse

Datum	Unternehmen, Titel	Ort	Merken
25.01.09	Test GmbH & Co. KG Key Account Manager/in im Außendienst für den Großhandel	Berlin	<input type="checkbox"/>
25.01.09	Test GmbH & Co. KG Mitarbeiter/in Risikomanagement - Risikoanalyse	Itzehoe	<input type="checkbox"/>
25.01.09	Test GmbH & Co. KG Vertriebsingenieure / Key Account Manager (KAM) (m/w)	Dortmund	<input type="checkbox"/>
25.01.09	Test GmbH & Co. KG Informatiker (m/w)	Cham	<input type="checkbox"/>

< Vorherige 1 2 3 .. Nächste >

Zur Merkliste hinzufügen

Stellenanzeige

Unternehmen: XY Test AG

Datum: 25.01.09

Software Ingenieure, Architekten, Projektleiter (m/w) für Internet- und Business Intelligence-Anwendungen

Professionelles Software Engineering

Ist unsere Stärke. Strukturiertes und methodisches Vorgehen sowie Kompetenz und Erfahrung in Softwareentwicklung und Projektmanagement ermöglichen es uns, auch große Projekte erfolgreich durchzuführen.

Dafür suchen wir Profis, die Softwareentwicklung ebenfalls als Ingenieursdisziplin verstehen und die in Softwareprojekten mit hoher Qualität und Zuverlässigkeit arbeiten wollen.

Ihre Aufgabe

Ist die professionelle Umsetzung von Softwareprojekten über alle Phasen des Entwicklungsprozesses hinweg, von der fachlichen Analyse, über das Design, die Implementierung und den Test bis hin zur Einführung der Softwarelösung. Sie arbeiten dabei in kleineren, mittleren oder großen Teams.

Haben Sie bereits Berufserfahrung? Dann haben Sie bei uns die Möglichkeit die Rolle des Projektleiters oder des Architekten in unseren Softwareprojekten zu übernehmen.

Der technologische Schwerpunkt Ihrer Tätigkeit liegt in der Entwicklung von Internet- und Business Intelligence-Anwendungen.

Hierzu wenden Sie z.B. eine oder mehrere der folgenden Technologien an:

Java/J2EE, Web-Frameworks (z.B. Struts, Spring)

SAS 8, SAS 9

C#/.NET, MS SQL-Server

SQL, Oracle, DB2

Ihr Profil

haben Sie in einem Studium mit exzellentem (Fach-) Hochschulabschluss geschärft. Idealerweise haben Sie (Wirtschafts-) Informatik, Mathematik oder Physik studiert und bereits Erfahrungen in der Anwendungsentwicklung gemacht.

Auch Hochschulabsolventen in o.g. Fachrichtungen finden bei uns sehr gute Einstiegschancen. Analytisches Denkvermögen, eine ausgeprägte Kunden- und Serviceorientierung, Teamfähigkeit und Kommunikationsstärke runden Ihr Profil ab.

Wir bieten Ihnen

Interessante und herausfordernde Projekte, sowie ein angenehmes Arbeitsklima in einem jungen und hochmotivierten Team.

Durch gezieltes Training unterstützen wir Sie in Ihrer fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung. Moderne Büros mit aktueller technologischer Ausstattung runden Ihr Arbeitsumfeld ab.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Über Details tauschen wir uns gerne persönlich mit Ihnen aus.

Überzeugen Sie uns von Ihrer Qualifikation durch eine aussagefähige Bewerbung unter Angabe Ihrer Gehaltsvorstellung und Ihres frühestmöglichen Eintrittstermins.

Zu Bewerbungen hinzufügen

Zur Merkliste hinzufügen

Bewerbungen ähneln der Bedienung eines Shop-Systems

- Stellen werden in einer Merkliste abgelegt
- Ergänzende Angaben werden gemacht und ein CV angehängt
- ... und die Bewerbung abgeschickt
- In einem Nutzerkonto werden alle Angaben gespeichert und stehen für weitere Aktionen zur Verfügung

Informationsportal statt reine Stellensuchmaschine

Entwicklerversion
Dummy-Profil



Weltmarktfuehrer.com

Karriere „made in Germany“

deutsch

Impressum
Nutzungsbedingungen
AGB

Unternehmen

Offene Stellen

Regionen

News & Artikel

Hilfe / FAQs

Über uns

Kontakt

Bodo & Waal Maschinenbau GmbH und Co. KG

Die Bodo & Waal GmbH und Co.KG ist ein deutsches Maschinenbauunternehmen mit Sitz in München.

Bodo & Waal
Special Machinery



Portrait



Bilder



Videos



Stellenanzeigen



Region

Merkmale

[0 Unternehmen](#)

[0 Stellenanzeigen](#)

[0 Regionen](#)

Zur Merkliste



Das Unternehmen, in dritter Generation familiengeführt, ist spezialisiert auf den Bau von Maschinen und Bearbeitungslinien zur Pfeffer-, Salz- und Currybearbeitung. Es entwickelte in den frühen 1850er Jahren die weltweit erste Schrot- und Mischmaschine für Pfeffer. Im Bereich der Pfefferverschrotungsmaschinen ist es Weltmarktführer.

Geschäftsbereiche

Neben Maschinen und Bearbeitungslinien zur Pfeffer-, Salz- und Currybearbeitung stellt das Unternehmen Maschinen zur ...

...

Bodo & Waal hat weltweit sechs Tochterunternehmen sowie 65 Niederlassungen und Service-Stationen.



© Weltmarktfuehrer.com 2009

Benutzername:

Kennwort:

Anmelden

[Registrieren](#)

[Kennwort vergessen?](#)

Standardleistungen und Preismodell

Unsere Leistungen:

- Umfassendes Firmenportrait (Steckbrief, Beschreibung, Logo, Fotos, Clips, ...)
- Kostenfreie Schaltung von Stellenanzeigen (unbegrenzt nach Menge und Dauer)

Einstiegspreis bis 31.12.2009:

Portalgebühr p.a.:

- | | | |
|---------------------------------------|-------|-------------|
| ▪ Unternehmen bis 500 Mitarbeiter: | 500 | Euro / Jahr |
| ▪ Unternehmen bis 1.000 Mitarbeiter: | 1.000 | Euro / Jahr |
| ▪ Unternehmen über 1.000 Mitarbeiter: | 1.500 | Euro / Jahr |

Provision bei Einstellung von Kandidaten

- | | | |
|---|-----|---------------------------------|
| ▪ Praktikanten/Diplomanden/Werkstudenten: | 500 | Euro pauschal pro Kandidat |
| ▪ Absolventen/Professionals: | 10% | vom Jahresbrutto des Kandidaten |

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit



Weltmarktfuehrer.com

Karriere made in Germany