9 783982 070285

blog.TALENTpro Magazin

№ 02 / 2022
Preis: 18,00 €

News & Business Intelligence für Recruiting, Talentmanagement & Employer Branding

MARKUS GEBAUER
LESEEXEMPLAR



Chancen entdecken!

Recruiting muss seinen Blick neu ausrichten



Hidden Talents: Mitarbeiter:innen fördern



Klüger rekrutieren: Von Start-ups lernen



Wertschätzung: Ein Tool für den Team-Spirit



DIE BESSERMACHER DIESER AUSGABE

Anne Kjær Bathel,
ReDI School

Michael Bosch,
Meininger Verlag

Holger J. Bub,
Buben & Mädchen

Guglielmo Fiocchi,
F&P4BIZ

Markus Gebauer,
Fotograf

Clara Bartle,
Holidu

Carl Hoffmann,
Talentry

Henner Knabenreich,
personalmarketing2null

Sylvia Knecht,
linch•pin

Anja Knorr,
3spin Learning

Matthias Mehner,
MessengerPeople

Kerstin Michels,
voiio

Florian Schinzel,
joblocal

Nora Seetge,
Kitchen Stories

Marco Steinert,
netzdenker

Jakob Wehner,
Hand.Fest

Kathrin Weller,
Wollmilchsau

Sandra Westermann,
Superheldin

Sabine Zagar,
TERRITORY EMBRACE

SCARED OF EVERY STEP YOU TAKE
©Markus Gebauer, urbexery.com

03 **EDITORIAL**

04 **BESSERMACHER DIESER AUSGABE**

06 **INHALT**

08 **SESSELRÜCKER:INNEN**
Wechsel in der HR Branche

10 **NEWS: EIN NEUES TOOL FÜR DEN TEAM-SPIRIT**

12 **TITEL-STORY**
Chancen entdecken! Recruiting muss seinen Blick neu ausrichten

14 **LOST PLACES**
Warum Markus Gebauer sie zu neuem Leben erweckt

16 **DIVERSITY BEREICHERT**
Neue Zielgruppen entdecken und ins Unternehmen holen

21 **VIELFALT FÖRDERN**
Wie Arbeitgeber ein integratives Arbeitsumfeld schaffen

24 **HIDDEN TALENTS**
Mitarbeitende für neue Aufgaben entdecken und fördern

28 **UMFRAGE**
Was Migrant:innen, Menschen mit LGBTQ+-Hintergrund oder mit Behinderung von Arbeitgebern erwarten

30 **PORTRÄT: HAND.FEST – EIN INKLUSIONSBETRIEB**

36 **NEUE EINSTELLUNGSKULTUR**
Wie bei Valve Mitarbeitende zu Recruiter:innen werden

40 **KLÜGER REKRUTIEREN**
Wie Start-ups neue Mitarbeiter:innen finden

44 **PORTRÄT GUGLIELMO FIOCCHI**
Warum Start-ups mit HR stehen – oder fallen

46 **MESSENGER**
Wie Whatsapp & Co die Bewerberkommunikation umkrempeln

48 **TOP BLOGS**
Special Selection aktueller HR-Blogs

50 **BEST OF blog.TALENTpro**

52 **RÜCKBLICK TALENTpro 2022**

54 **FAZIT BLOGGER ARENA**

56 **AUSBLICK: DIE STAFFINGpro 2022**

58 **IMPRESSUM UND AUSBLICK AUF DIE AUSGABE MAI 2023**

24 **HIDDEN TALENTS:**
Das neue Personal ist schon da – im Unternehmen. Wie man Mitarbeitende für neue Aufgaben rekrutiert





12
TITEL-STORY





16 **DIVERSITY BEREICHERT:**
Studien zeigen, dass Unternehmen so divers aufgestellt sind wie nie zuvor. Zugleich gibt es aber mit Blick auf Gleichheit, Vielfalt und Akzeptanz noch Luft nach oben



28 **UMFRAGE:**
10 Menschen mit Migrations- oder LGBTQ+-Hintergrund oder mit Behinderung verraten, was sie von Arbeitgeber:innen erwarten



40
START-UPS:
Warum sie klüger rekrutieren müssen, um Bewerber:innen ins Unternehmen zu lotsen, und wie ihnen das gelingt





46
MESSENGER:
Was Recruiter rechtlich, strategisch und technologisch beachten sollten, wenn sie Whatsapp & Co. für die Kommunikation nutzen

GUT GEMACHT!

Mitarbeitende wünschen sich Lob, Anerkennung und Wertschätzung. Für Unternehmen geht es dabei gerade in Zeiten des Fachkräftemangels nicht nur um eine Wohlfühlatmosphäre, sondern um Wettbewerbsfähigkeit. Wie eine App dabei hilft, Anerkennung zu zollen, die die Belegschaft nicht nur ehrt, sondern auch in echte Sachprämien umgetauscht werden kann.

In Zeiten der Pandemie haben viele Beschäftigte ihr Verhältnis zu ihrem aktuellen Arbeitgeber kritisch hinterfragt und ihre Bedürfnisse neu sortiert. Kein Wunder, dass laut Gallup-Engagement-Index viele ihre aktuelle Arbeitssituation als nicht mehr befriedigend bewerten. Fast ein Viertel gab an, in einem Jahr woanders arbeiten zu wollen und knapp die Hälfte hat sich dafür einen Zeithorizont von drei Jahren vorgenommen. Laut Studie ist eine der Ursachen die fehlende Wertschätzung, beziehungsweise der mangelnde Respekt füreinander. Dabei ist Respekt der wichtige Nährboden, der belastbare Beziehungen gedeihen lässt und das produktive Arbeiten miteinander erst möglich macht. Hier können Unternehmen eine Menge tun.

> Respekt ist der wichtige Nährboden, der belastbare Beziehungen gedeihen lässt.

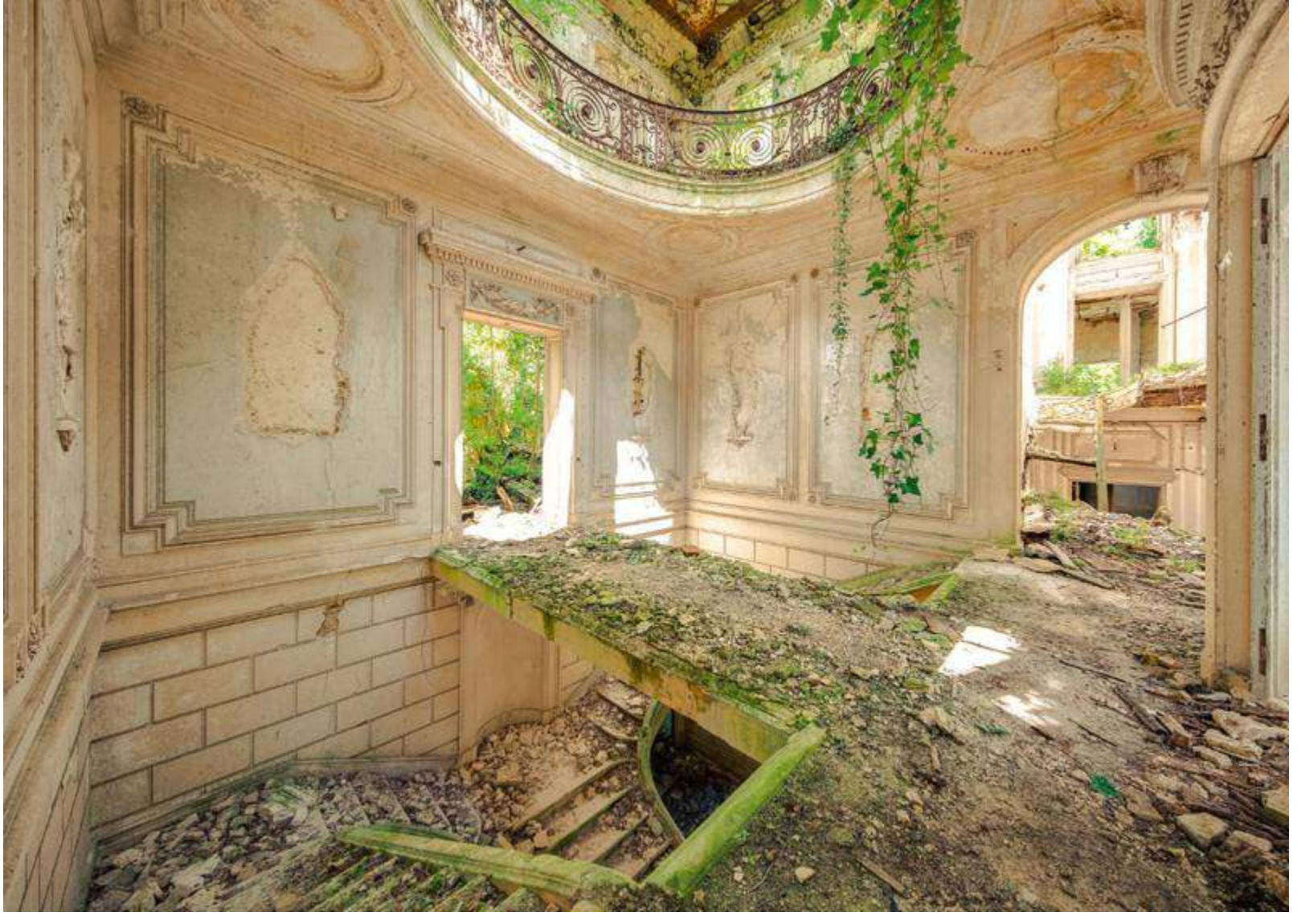
WERTSCHÄTZUNG SCHAFFT VERTRAUEN UND MOTIVIERT

Wertschätzung lässt sich auf unterschiedliche Art zum Ausdruck bringen. Sei es über das Gehalt, respektive die Aufstiegschancen, die Rücksichtnahme der Vorgesetzten auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden, die Offenheit gegenüber ihren Ideen, aber auch, ob Führungskräfte echte Gespräche mit ihnen führen oder nur monologieren. „Anerkennung, Lob, Wertschätzung im Unternehmen können beim Finden und Binden von qualifiziertem Personal das entscheidende Zünglein an der Waage sein“, sagt Holger Bub, Chef von Buben & Mädchen, einer Spezialagentur für Bonusprogramme, Incentives, Prämienshops und Employee-Recognition-Lösungen mit Sitz in Mainz.



©Holger J. Bub, Buben & Mädchen

Holger J. Bub,
Chef von Buben & Mädchen



DONT CUT THE ROPE © Markus Gebauer, urbexery.com

Bub und sein Team haben zur Förderung des Teamspirits und der Wertschätzung ein neues Tool entwickelt. Der wesentliche Unterschied zu Instrumenten wie etwa Zielvereinbarungen oder variablen Gehaltsbestandteilen liegt darin, Mitarbeitende einfach dafür wertzuschätzen, dass sie ihre Arbeit gut und mit großem Engagement erledigen, unabhängig von individuellen Verkaufsleistungen oder Projektabschlüssen.

DIE NEUE WÄHRUNG DER WERTSCHÄTZUNG

Wie das funktioniert? Jeder Mitarbeitende, aber auch Führungskräfte können sogenannte Heartpoints sammeln. Das Ganze läuft über eine App. Wer ausreichend viele davon beieinander hat, kann sich aus dem Online-Prämien-Katalog, der im Design des jeweiligen Unternehmens gestaltet ist, das Gewünschte aussuchen – darunter Düfte, Reisewecker, Handy oder Fernseher. Zehn HeartPoints stehen für 1 Euro. Firmen legen dazu ein Konto an, Führungskräfte können die Herzpunkte dann an Mitarbeitende verteilen.

Das HeartPoints-Recognition-Modul gewährleistet, dass Führungskräfte kontinuierlich Lob und Anerkennung vergeben. Anhand definierter Vorgaben lässt sich zudem ganz einfach auswerten, wie aktiv Vorgesetzte die digitale Anerkennung an ihre Teams verteilen und ob sie ihr Kontingent an Lobeinheiten ausschöpfen. Umgekehrt haben Team- und Bereichsleiter gleichzeitig die Anzahl der vergebenen und erhaltenen Lobeinheiten in ihrem Verantwortungsbereich im Blick. Damit können Unternehmen die Wertschätzung von Vorgesetzten an ihre Mitarbeitenden als einen der wichtigsten Treiber für Motivation und Leistungssteigerung strukturiert in den Führungsalltag integrieren.

> Wertschätzung darf keine lästige Pflichtübung sein.

EMOTIONALE BINDUNG ANS UNTERNEHMEN

Auch Mitarbeiter untereinander können Danke sagen. Dieses „Danke" kann unterschiedliche Anlässe haben: Jemand hat für Kolleg:innen eine Wochenendschicht übernommen, schnelle Hilfe bei einer aufwändigen Vorstandspräsentation geleistet oder die zündende Idee zu einem Neukundenkonzept beigesteuert. Über die App lassen sich die HeartPoints verschicken und mit einer persönlichen Nachricht versehen. Wenn der Vorgesetzte dieses Dankeschön freigibt, werden die Punkte gutgeschrieben.

Chefinnen und Chefs erhalten eine Herz-Statistik der Mitarbeitenden und sehen, wer wie viele Glücksmomente vergeben oder empfangen hat. Übrigens: Auf dem persönlichen Konto lassen sich neben den HeartPoints von Kolleg:innen und der Führungskraft weitere Vorteile und Sachbezüge einbringen: Auch der monatliche steuerfreie Sachbezug von bis zu 50 Euro kann hier gesammelt werden. Dieser ergänzt die HeartPoints und macht sie in der Kombination noch wertvoller.

EINE WERTSCHÄTZENDE KULTUR ETABLIEREN

Doch das alles hilft nichts ohne den entsprechenden Überbau. In der modernen Arbeitswelt geht es darum, eine Kultur der Anerkennung als Teil der Firmenstrategie zu etablieren. „Wir sollten eine unternehmenseigene Wertschätzungskultur aufbauen", sagt Holger Bub. Ein Tool wie HeartPoints könne nur dann den gewünschten Effekt bringen, wenn der strategische Rahmen passt. Es muss eine echte Wertschätzungskultur etabliert werden – von der Chef-Etage bis in die einzelnen Teams. Es geht um die Bereitschaft von Vorgesetzten für einen Perspektivwechsel, eine gewisse Kritikfähigkeit und die soziale Unterstützung der Mitarbeitenden. Bub plädiert dafür, dass Wertschätzung als Unternehmenswert definiert werden sollte. Zudem sollten Führungskräfte für dieses wichtige Thema sensibilisiert und auch geschult werden. Wertschätzung darf keine lästige Pflichtübung sein. Sonst ist in einem Jahr – siehe oben – knapp ein Viertel der Belegschaft futsch.

Autorin: Lisa Priller-Gebhardt

CHANCEN ENTDECKEN!

DAS RECRUITING MUSS SEINEN BLICK NEU AUSRICHTEN

Geheime – und somit die wirklich interessanten – Räume entdecken. Darum geht es dem Fotografen Markus Gebauer. Deshalb sucht er so genannten Lost Places – alte Schlösser, Industriedenkmäler oder andere verlassene Orte, die ihre Schönheit am Rande des Mainstreams bewahren. Um ihre Qualitäten zu entdecken, braucht es ein geschultes Auge, sagt Gebauer. Und die Bereitschaft, sich auf weniger begangene Wege einzulassen. Genau das haben auch die Teilnehmer des Roundtables zum Thema „Zukunft des Arbeitsmarktes in Deutschland“ gefordert, der am 6. Juli im Rahmen der TALENTpro in München stattfand. Arbeitgeber können nicht weiterrekrutieren wie bisher. Sie brauchten einen Perspektivwechsel, um neue Zielgruppen zu entdecken: Verborgene Talente im Unternehmen, oder Menschen, die bislang noch wenig für den Arbeitsmarkt qualifiziert seien. Wir gehen einen Schritt weiter: Das Recruiting darf sich nicht von Herkunft, gelebter Identität oder äußerlichen Beeinträchtigungen beeinflussen lassen, muss Menschen, die – wie auch immer – anders sind, eine Chance geben. In unserer Titelstrecke zeigen wir, wie das gelingt. Und wir fragen Migrant:innen, Menschen aus dem Bereich LGBTQ+ und von Behinderung Betroffene, was sie von Arbeitgeber:innen erwarten.

STILLNESS OF HEART
©Markus Gebauer, urbexery.com

„URTEILE NICHT NACH DEM ÄUSSEREN"

Markus Gebauer hat in den verschiedensten Winkeln der Welt Orte fotografiert, die kein Mensch freiwillig besuchen würde. Die Faszination des Vergangenen treibt ihn an. Seine Mission: Lost Places eindrucksvoll zum Leben zu erwecken.



FROM ANGELS BENDING NEAR THE EARTH



Markus Gebauer,
Fotograf und Künstler



Die Bandbreite an Objekten, die Markus Gebauer bereits abgelichtet hat, reicht von einem nie angelaufenen Riesenrad nahe Tschernobyl über unbewohnte Dörfer in Georgien, Abchasien oder Kroatien bis zu einem bizarren Autofriedhof in der schwedischen Moorlandschaft Bastnäs. Seit über zehn Jahren setzt der Künstler mit seinem Projekt Urbexery (urbexery.com) verlassene, langsam von der Natur zurückeroberte Orte mit der Linse in Szene und kuratiert sie zu Wandbildern, Kalendern und Fotobänden. Im Gespräch verrät er, welches Motiv ihm am meisten bedeutet, welche Situationen ihm Angst einflößen, und warum es sich lohnt, manchmal auch bei Menschen zweimal hinzuschauen.

Markus, was reizt Dich daran, verlassene Orte mit der Kamera aufzusuchen?
Historische Gebäude wie Burgen oder Schlösser faszinieren mich. Gleichzeitig fehlte mir bei klassischen Führungen immer die Gelegenheit, geheime – und somit die wirklich interessanten – Räume zu betreten. Den entscheidenden Anstoß, diese unerfüllte Neugier auszuleben, hat dann ein Bild des verwunschenen Château de Noisy gegeben – ein neogotisches Schloss in den belgischen Ardennen, das ich in einem Fotoarchiv entdeckt hatte. Das Schloss wurde zu meinem ersten richtigen Projekt – leider ist es mittlerweile abgerissen, ziert aber als Tattoo meinen Unterschenkel.

Das klingt nach echter Verbundenheit.
Absolut. Ich liebe Orte wie diesen einfach und möchte ihnen durch meine Aufnahmen ihren ursprünglichen Glanz zurückgeben. Ich verwende nur natürliches Licht. Und retuschiere oft akribisch, um die Stimmung zu zeigen, die ich vor Ort fühlen konnte.

Sind Lost Places eigentlich öffentlich zugänglich oder musst Du Dir im Vorfeld immer eine „Erlaubnis" einholen – etwa bei Kulturämtern oder Privatleuten?
Wenn es möglich ist, informiere ich mich vorher, wer für das jeweilige Objekt zuständig ist. Das können Gemeinden und Städte sein, aber auch Familien, die es nach Erbstreitigkeiten nicht mehr weiter bewirtschaften wollten. Wenn es keinen anderen Weg gibt, diskutiere ich auch mal mit dem Ranger vor Ort, um fotografieren zu dürfen – notfalls versuche ich mit Händen, Füßen und Geschenken zu überzeugen.

Erzähle uns von Deinem aufregendsten Trip.
Jeder Trip ist aufregend, es passiert so viel, man gewinnt unfassbare Eindrücke und atmet Geschichte ein, manchmal strenge Gerüche, manchmal spielt einem nach einem langen Tag mit viel Dunkelheit in mysteriösen Gebäuden der eigene Kopf einen Streich, und man sieht oder hört Dinge, die eigentlich nicht da sein dürften. Gelegentlich trifft man auf Schlangen oder Stachelschweine, schürft sich Arme und Beine auf, prellt sich die Rippen. Beziehe ich mich ausschließlich auf die Orte, war sicherlich der Besuch des grotesken Buzludzha-Monuments außergewöhnlich aufregend. Es befindet sich mitten im Balkangebirge und sieht aus wie ein Ufo. Einst diente es als Hauptquartier der Kommunistischen Partei. Vor dem Hintergrund der aktuellen Nachrichtenlage bekommt auch mein Ausflug nach Taiwan, wo das Militär sehr präsent war und ich ältere amerikanische Panzer fotografiert habe, eine völlig neue Bedeutung.

Hand aufs Herz: Hast Du Dich schon mal so richtig gegruselt?
Ich bin vor einigen Jahren in die tschechische Gemeinde Luková gefahren, um die Kirche St. Georg, deren Dach 1968 während einer Beerdigung einstürzte, zu fotografieren. Im Inneren erwarteten mich auf den Sitzbänken waschechte Geister. Es handelt sich dabei um eine Installation des tschechischen Künstler Jakub Hadrava. Die inszenierten Figuren stellen die Geister der Sudetendeutschen dar, die vor dem Zweiten Weltkrieg in der Gemeinde lebten und jeden Sonntag zum Beten hierhin kamen. Der Künstler wollte auf den alltäglichen Wert dieser Kirche und den Einfluss des Schicksals auf das Leben hinweisen. Ich kannte die Story zwar, konnte mich der Beklemmung aber nicht entziehen. Immer wenn ich von der Kamera wieder hochgeschaut habe, habe ich mich ein wenig erschrocken.

Das kann ich gut verstehen. Auf was achtest Du denn bei der Inszenierung der Lost Places?
Symmetrie ist ein großes Thema. Da Lost Places etwa durch Baufehler oder Einstürze häufig keine klare Ordnung besitzen, ist es schwierig, symmetrische Resultate – die besonders stark auf Betrachter:innen wirken – zu erzielen. Außerdem ist die Suche nach charakteristischen Details ein zentraler Aspekt: Welche Stelle fängt das Charisma eines Ortes perfekt ein. Und natürlich die Sicherheit – wenn ich mich weit um eine Ecke biegen muss oder direkt vor einem Abgrund stehe, ist Vorsicht geboten. Das ist ein Grund, warum ich meist mit einem befreundeten Fotografen losziehe. Wir passen gegenseitig auf uns auf.



THERE'S NO WAR THAT WILL END ALL WARS

Du besuchst teils Objekte mit langer, beeindruckender Historie. Bist Du dabei auch schon auf kleinere Schätze gestoßen?
Die Regel lautet: Man entwendet nichts von einem Lost Place. Einmal hatte ich die Chance, im rumänischen Konstanza ein im Jugendstil erbautes Casino fotografieren zu dürfen – ein junger Mann organisierte den genehmigten Besuch; und schenkte mir ein Stück Ornamentglas aus einem zerbrochenen Kronleuchter. Das hat mich sehr gerührt. Das Souvenir hat in meiner Wohnung einen besonderen Platz bekommen.

Lässt sich aus Deiner Sicht das Konzept der Lost Places auf Menschen übertragen? Sind es manchmal die sonderbarsten Personen, hinter denen sich die interessantesten Geschichten verbergen?
Da ist was dran. Meistens sehen die Gebäude, die ich fotografiere, zwar beeindruckend aus, aber nicht unbedingt schön. Man muss sein Auge schulen und bis zum Kern vordringen, um deren Zauber zu erkennen. Und tatsächlich habe ich – etwa auf Kunstausstellungen – Menschen kennengelernt, die mir optisch zunächst dubios oder skurril erschienen, sich aber als exzellente Gesprächspartner:innen entpuppten. Es ist zwar eine Floskel, aber eine wahre: Urteile nicht nach dem Äußeren.

Text: Dr. André Gärisch



BEHIND THE SCENES – MARKUS GEBAUER



ANGELS IN THE MIRROR

THE GHOST IN YOU



Alle Bilder:
© Markus Gebauer, urbexery.com

Exklusiv für Leser:innen des blog.TALENTpro Blog.Magazins:

Stark reduzierte Tickets, die Sie unter folgenden Link **bit.ly/Ticketgutschein_STAFFINGpro** bis zum 03.10.2022 buchen können.

Schnell zugreifen – die Anzahl ist limitiert!

Wie können Personaldienstleister:innen LinkedIn für ihr Business nutzen? Warum ist Zeitarbeit für Arbeitnehmer:innen attraktiv? Welche neuen rechtlichen Regelungenbetreffen die Branche? Diese und viele andere Themen werden am **19.10.2022** auf der **STAFFINGpro** diskutiert. Sie ist die erste deutschsprachige Messe für die Personaldienstleistungsbranche und bietet Personaldienstleister:innen und -berater:innen Diskussionen, Vorträge und Workshops zu aktuellen Trends, Lösungen und wichtigen Learnings für das Business. Auf drei Bühnen gibt es ein spannendes Programm mit hochkarätigen Keynote-Speakern, Podiumsdiskussionen und einer geballten Ladung an Staffing-Knowhow. Mit dabei sind, alle namhaften Anbieter von Branchenlösungen und -software, die Ihnen live vor Ort die Zukunft der Personaldienstleistungsbranche zeigen und das alles auf Augenhöhe!

LASSEN SIE SICH INSPIRIEREN!

11:30 Uhr – 12:15 Uhr, Content Stage 2



The 3 fundamentals every agency needs to maximise their brand and stand out from the competition

Sean Anderson, Founder von Hoxo Media

09:20 Uhr – 09:50 Uhr, Content Stage 3



Gestern, heute und vor allem morgen: Aktuelle Trends, Entwicklungen und Entscheidungen in der Zeitarbeit

Alexander Bissels, CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten

13:45 Uhr – 14:15 Uhr, Content Stage 1



Zukunft und Vision der Deutschen Staffing Industrie

Richard Jager, Vorsitzender der Geschäftsführung Randstad Gruppe Deutschland

16:00 Uhr – 16:40 Uhr, Content Stage 1



Mystery Shopping – durch Testläufe zum maximalen Erfolg!

Nicole Truchseß, Truchseß & Brandl

10:00 Uhr – 10:30 Uhr, Content Stage 3



Papier vs. Digital – Prüfungspraxis der Bundesagentur für Arbeit in der Praxis

Edgar Schröder, ES Edgar Schröder Unternehmensberatungsgesellschaft für Zeitarbeit mbH

11:30 Uhr – 12:15 Uhr Contentstage 1



Kandidatenmangel? So groß kann der Schmerz nicht sein ...!

Simone Straub, Geschäftsführerin Der Personalberater Coach

11:30 – 12:15 Uhr Contentstage 3



Mindset Vertrieb – Neukundenakquise in Zeiten des Bewerbermangels

Stephan Sczypior, Unternehmensberatung ZG-Zeitgeist

Bullhorn BAP iGZ APSCo Deutschland EdgarSchröder PERSONALintern

VORSCHAU

Wir beleuchten in der nächsten Ausgabe Mai 2023:

RECRUITING – SO MACHEN SIE SICH FIT!

- TECHNIK, RESSOURCEN, STRATEGIEN
  Wie gut sind Unternehmen in Deutschland aufgestellt?

- RECRUITING-FUNNEL
  Welche Kanäle erfolgskritisch sind – und welche nicht

- CANDIDATE JOURNEY
  Wo wir auf den letzten Metern Bewerber verlieren

WEITERE THEMEN:

- New Work – was funktioniert für Blue Collar?

- Talent Scouting – neue Aufgaben für die Eignungsdiagnostik

- HR Tech – Neue Lösungen in Sicht?

Tipps an redaktion@talentpro.de – Dankeschön!

IMPRESSUM

Herausgeber: Alexander R. Petsch

Medieninhaber: HRM Institute GmbH & Co KG
Rheinkaistrasse 2, 68159 Mannheim
verlag@hrm.de

Geschäftsführer: Alexander R. Petsch

Chefredaktion: Raoul Fischer
Tel: +49 175 2020073
r.fischer@hrm.de

Redaktion: blog.TALENTpro-Magazin
c/o HRM Institute GmbH & Co KG
Rheinkaistrasse 2, 68159 Mannheim

Editorial Design: Christian Zeiler Grafikdesign, www.czmz.de

Anzeigenverkauf: Anetta Markowski
Projektleitung TALENTpro
Tel: +49 621 40166-310
a.markowski@hrm.de

Abonnentenverwaltung: Michael Meckesheimer
m.meckesheimer@hrm.de
Tel: +49 621 40166-306, Fax: +49 621 40166-401

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe: André Gärisch, Vera Hermes, Lisa Priller-Gebhardt, Ulrike Reinhardt, Annemarie Zoppelt

Erscheinungsweise: Zwei mal im Jahr: Mai und September/Oktober

Auflage: 6.000 / 3. Jahrgang

Bezugspreis: Jahresabo: 33,50 EUR inkl. Versand und MwSt.
Einzelverkauf: 18,00 EUR inkl. Versand & MwSt.
Abo-Garantie: Sie können Ihr Abo jederzeit bis drei Monate vor Ablauf sowie Ihr Probeabo bis 4 Wochen vor Ablauf schriftlich kündigen und haben keine weiteren Verpflichtungen. Ansonsten verlängert sich Ihr Jahresabo oder Probeabo automatisch um ein Jahr zum jeweils gültigen Abopreis.

Druckerei: Druckhaus Frank

Copyright: HRM Institute GmbH & Co KG

ISBN: 978-3-9820702-8-5

Bildnachweis Titelseite: © Markus Gebauer, urbexery.com; © Sylvia Knecht; © Annelie Klockgeter/Germany; © Clara Bartle; © Carl Hoffmann, Cleversmart – Talentry; © Holger J. Bub, Buben & Mädchen

Namentlich gekennzeichnete Beiträge von Gastautoren stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages dar. Mit der Annahme zur Veröffentlichung übernimmt der Verlag vom Verfasser alle Rechte, einschließlich der weiteren Vervielfältigung zu gewerblichen Zwecken. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigung, Übersetzung, Mikroverfilmung, Verwendung im Internet und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Für die Rechte an den Bildern der Anbieter, zum Beispiel in Anzeigen, übernimmt der Verlag keine Haftung. Grundlegende Richtung: Das blog.TALENTpro Magazin ist eine zwei Mal im Jahr erscheinende Fachzeitschrift für Entscheidungsträger im Recruiting, Employer Branding und Talentmanagement, deren Berater und Dienstleister. Das aktuelle, unabhängige, marktnahe und kritische Branchenmagazin wendet sich an Personalrecruiter, Talentmanager, Employer Branding Verantwortliche, Geschäftsführer, Personalleiter und Berater in Unternehmen, Verwaltungen, Gesundheitseinrichtungen und Institutionen. Das blog.TALENTpro Magazin informiert über News und Business Intelligence im Recruiting, Talentmanagement und Employer Branding im In- und Ausland sowie über den für die Zielgruppe relevanten Markt für Produkte, Software und Dienstleistungen. Es werden innovative Konzepte und praxisrelevante Inhalte zu Recruiting, Employer Branding und Talentmanagement behandelt.