



Monika Matschnig, Expertin für Körpersprache und Wirkungsexzellenz, war eine von vielen hochkarätigen Speakerinnen und Speakern der ART of Recruiting im Salzburg Congress.

BILDER: SN/WILDBILD

Eintauchen in ganz neue Arbeitswelten: 340 Personaler bei der ART of Recruiting

46 Speakerinnen und Speaker, drei Bühnen und viele Denkanstöße: Das bot die dritte Auflage der ART of Recruiting (#AOR2024) am 17. und 18. April im Salzburg Congress. Die Rückmeldungen der HR-Fachkräfte waren auch heuer wieder äußerst positiv.

JÖRG RANSMAYR

Es ist nicht nur eine Veranstaltung, bei der Wissen rund um spannende HR-Themen vermittelt wird, sondern es ist vor allem auch eine Veranstaltung, zu der man hinkommt und bei der man sich gleich wie zu Hause fühlt. Nicht nur, aber natürlich auch, weil man Bekannte und Freunde aus der Branche trifft, die man sonst vielleicht nicht (mehr) jeden Tag sieht. Die Rede ist von der ART of Recruiting, die am Mittwoch und Donnerstag im Salzburg Congress stattfand.

Zum nun bereits dritten Mal luden die Veranstalter „Salzburger Nachrichten“ (Thomas Ritter und Dorine Bärenthaler vom SN-Eventmarketing mit Team) sowie PromoMasters (Michael Kohlfürst und Andrea Starzer) nach Salzburg. Und bei der AOR tummelten sich heuer wieder viele Top-Speakerinnen und Top-Speaker aus der HR-Branche, die den zahlreichen Besuchern wertvollen Input zu den unterschiedlichsten Themen gaben. Mitorganisator Ritter: „Wir verfolgen einen etwas anderen Ansatz als den Kampf um die besten Nachwuchsfachkräfte im Unternehmen. Für uns spielt innovatives Mitarbeitermarketing eher eine Rolle.“

Die ART of Recruiting ist eine Mischung aus unabhängigen Keynotes, Workshops und Best-Practice-Beispielen. Profitieren können davon Unternehmen aller Größen, von KMU bis zum Konzern. Und dieses Konzept kommt bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gut an. Davon konnten sich alle

Besucherinnen und Besucher im Salzburg Congress zwei Tage lang selbst überzeugen. Dort wurde vor allem auch fleißig genetzwerkt – übrigens ein entscheidender Aspekt dieser erfolgreichen Fachveranstaltung, die es in dieser bzw. einer ähnlichen Form auch im Jahr 2025 wieder geben wird.

„Bei der AOR geht es um innovatives Mitarbeitermarketing.“

Thomas Ritter, Mitveranstalter (SN)

Als Moderator fungierte in diesem Jahr BusinessKabarett-Experte Bernhard Baumgartner, der am zweiten Tag mit seinem improvisierten Programm für viele Lacher beim Publikum sorgte (Tristan Horx musste leider krankheitsbedingt absagen). Nach dem Eröff-

nungsvortrag von Philipp Maderthaler über „Und alle ziehen mit! Wie die Besten Transformation meistern“ ging es am Mittwoch und am Donnerstag inhaltlich voll zur Sache. Und am Ende eines jeden Tages hatte man das Gefühl, dass die Vielfalt an HR-Themen schier grenzenlos zu sein scheint. Von Ethno-Recruiting, Instagram-Marketing und LinkedIn über Inklusion, KI und Diversität bis hin zu Mitarbeiterbindung, HR in Verbindung mit Google Analytics, Talentegegnung, zwei Round Tables, bei denen eifrig diskutiert wurde, und vieles mehr: Die Besucherinnen und Besucher bekamen wissenschaftlich viel geboten.

Der Salzburg Congress, bestens bekannt als renommierte und gut erreichbare Veranstaltungsort, bot den perfekten Rahmen für den Event. Die 34 Sessions der Keynote-Speaker fanden (größtenteils) parallel

in drei Sälen statt. Neben Hauptmoderator Baumgartner waren auch die SN-Redakteure Stefanie Schenker und Michael Switil als Moderatoren bei den Sessions im Einsatz und leiteten danach gekonnt in die Diskussion über.

Eine der bekanntesten Speakerinnen war Körpersprachen-Expertin

„Bei der Körpersprache sehen wir meistens nur das Negative am Gegenüber.“

Monika Matschnig, Speakerin

Monika Matschnig, die mit ihrem Vortrag „Körpersprache, Wirkung & Performance – Ihr Erfolg im Recruiting“ den zweiten AOR-Tag eröffnete. Im bereits um 9.40 Uhr sehr gut gefüllten Europa Saal erklärte die Expertin, warum Körpersprache so viel über uns Menschen verrät –

und warum sie ein ganz entscheidender Faktor für Erfolg im Recruiting ist.

Matschnig zitierte unter anderem den österreichischen Dramatiker Arthur Schnitzler, dem folgenden Zitat zugeschrieben wird: „Wir wissen nichts von anderen, nichts von uns. Wir spielen immer, wer es weiß, ist klug.“ Umgelegt auf Körpersprache meinte sie, dass wir Menschen eine Fassade tragen, die es schwierig macht, dahinterzublicken und das echte Selbst zu erkennen. Wichtig bei der Körpersprache sei die richtige Einstellung. Unsere Emotionen können dabei hilfreich oder auch kontraproduktiv sein. „Was ich denke, stelle ich auch nach außen dar“, hielt Matschnig fest. Auch bei der Körpersprache gelte: „So wie ich in den Wald hineinschreie, so schallt es aus dem Wald heraus!“ Sie plädierte dafür, nicht immer nur das Negative am Gegenüber wahrzunehmen, denn das falle meist zuerst auf. „Ich habe eine Aufgabe für Sie“, sagte sie und führte weiter aus: „Stehen Sie in der Früh auf und suchen Sie ab diesem Zeitpunkt in jeder Person das Positive, auch wenn es schwierig ist!“

AUSBLICK AUF 2025

Die ART of Recruiting wird am 11. und 12. Juni 2025 zum vierten Mal stattfinden. Tickets sind per E-Mail an TICKETS@ART-OF-RECRUITING.COM buchbar!

Infos: WWW.ART-OF-RECRUITING.COM



Ganz zentral bei der AOR sind Humor, Wissen und das Voneinander-Lernen. Rechts: Julia Gehmacher von Gehmacher sprach über wichtige HR-Themen wie Leadership, Personal und Veränderungsprozesse in Familienunternehmen.



Strategien gegen den Fachkräftemangel

Von der Bedeutung der Echtheit im Employer Branding bis hin zur Nachfolgeplanung im eigenen Haus: Die diesjährige ART of Recruiting bot wieder Einblicke in unterschiedlichste Strategien, wie Unternehmen Talente für sich begeistern.

SANDRA BERNHOFER

In Zeiten des Fachkräftemangels Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und zu halten ist ein Thema, das HR-Abteilungen seit geraumer Zeit umtreibt. „Sie müssen nichts falsch gemacht haben, um ein Problem zu haben“, betonte Philipp Maderthaler, Gründer und Eigentümer der Business Gladiators, am ersten Tag der ART of Recruiting in seiner einleitenden Keynote. Allein dadurch, dass heuer 125.000 Pensionierungen anstehen, während 75.000 junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten, bleiben nur noch 45 Prozent der Workforce übrig, so die Trendrechnung. Was Unternehmen, die keine Probleme bei der Personalsuche haben, anders machen? „Es geht um Echtheit“, sagt Maderthaler, der auch bekannt als Jurymitglied der TV-Sendung „2 Minuten 2 Millionen“ ist. „Amazon und Apple müssen nicht mit Gratis-Essen und Bällebad locken. Und das, obwohl jeder weiß, dass der Job dort hart ist.“ „Im Moment sind Systeme auf Ausgleich getrimmt“, beobachtet er. „Wenn aber 20 Prozent der Leute 80 Prozent der Wertschöpfung im Unternehmen schaffen, braucht es auch Ehrlichkeit in der Kompensation. Denn High Performer sind nicht länger auf den Gatekeeper Unternehmen angewiesen.“ So berichtet die Gastronomin und Autorin Jessica Lackner von einem 23-Jährigen auf dem Abstellgleis, der in dem Unternehmen, in dem er arbeitete, weder seine Fähigkeiten einsetzen konnte noch gefördert wurde. „Er hat sich dann sehr erfolgreich selbstständig gemacht. In Deutschland haben 69 Prozent innerlich gekündigt. Die warten nur auf die Chance auf etwas Besseres.“

Denn die Transaktion Geld gegen Leistung reiche längst nicht mehr, so Maderthaler. Für ihn kommt es auf drei Dinge an: „Menschen wollen Teil eines großen Ganzen sein, sie suchen Halt und Orientierung und sie streben nach persönlichem Wachstum – in der Natur



Business Angel Philipp Maderthaler eröffnete die AOR mit seinem Vortrag „Und alle ziehen mit! – Wie die Besten Transformation meistern“.

wachsen Pflanzen oder sie sterben.“ Wie man (junge) Talente überhaupt ins Unternehmen holt? Rudi Bauer, Gründer der Community-Plattform WeAreDevelopers, beobachtet: „Menschen, die Jobs in der IT suchen und anbieten, wollen das Gleiche. Mitunter treffen sie sich aber nie.“ Unerlässlich sei es daher, sich auf die Zielgruppe einzulassen: „Edutainment, Infotainment, Dinge, die in der Karriere weiterhelfen: Das gehört alles auf die Karriere-seite eines Unternehmens.“ Auch Klaudia Aldjic, die im Vorjahr von LinkedIn als einzige „Top Voice Next Generation“ in Österreich ausgezeichnet wurde, empfiehlt: „Die Gen Z sitzt am längeren Hebel. Wir können Trends und verändertes Nutzungsverhalten nicht ignorieren.“ So sei ein junger Mensch, der an Likes als soziale Validierung ge-

wöhnt sei, auf schnelles Feedback angewiesen, TikTok müsse echt sein, nicht auf Hochglanz getrimmt. Die Podiumsdiskussion an Tag 1 der AOR setzte sich mit der Katerstimmung im HR auseinander. Martin Kaswurm, Gründer der Agentur Chaka2, der außerdem in der Wirtschaftskammer engagiert ist: „Aus Kammersicht kann ich bestätigen, dass sich der Fachkräftemangel durch alle Branchen zieht.“ In der eigenen Agentur habe er nie Probleme gehabt, Stellen zu besetzen. Daniela Haslauer, HR Flughafen Salzburg, setzt darauf, Fachkräfte selbst auszubilden und sieht die Rahmenbedingungen, wie in Unternehmen miteinander umgegangen wird, als essenzielles HR-Thema. „Wir dürfen das Gegenüber nicht als Hilfskraft sehen, sondern als Person, die einen wichtigen Beitrag leistet.“



Bei Miele wurde die Nachfolgeplanung vor gut einem Jahr in ein Programm gegossen. Wie? Das erläuterte HR-Chefin Claudia Krakowitzer.

Wichtiges Thema daher auch die Ausbildung von Führungskräften: Vier von fünf kommen völlig unvorbereitet in ihre Position. Dabei wachsen die Anforderungen enorm. Das hat auch Miele erkannt: Früher wurden Führungskräfte in der Servicetechnik nach einem „Kronprinzenprinzip“ rekrutiert, vor einem Jahr wurde die Nachfolgeplanung in einen offiziellen Prozess gegossen, wie HR-Chefin Claudia Krakowitzer erläutert. „Vom Techniker zur Führungskraft“ unterstützt Führungskräfte und Talente, die Herausforderungen, die unter anderem auch wegen vier Generation im Unternehmen entstehen, zu meistern. Das Programm ist ein voller Erfolg: „Bei acht Bewerbungen hätten wir den Sekt aufgemacht. Final kamen 22. 20 wurden ins Programm aufgenommen“, so

Krakowitzer. Miele versucht, etwaige Fähigkeitslücken zu identifizieren und mithilfe von individuellen Entwicklungsplänen gemeinsam mit seinen Mitarbeitern „immer besser“ zu werden. Unterstützt werden die angehenden Führungskräfte von zwei Sparringpartnern, damit sie unterschiedliche Führungszugänge kennenlernen. Wichtigstes Learning: „Den Faktor Zeit haben wir unterschätzt. Viele müssen zum Programm weit anreisen, etwa aus Vorarlberg. Da kommt es immer wieder zur Reibung mit Führungskräften, weil die Arbeitskraft abgeht.“ In Summe sei das Fazit ein positives: „Es ist der Startschuss für eine nachhaltige Führungskräfteentwicklung bei Miele Österreich und auch ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterbindung, weil wir so den Jungen Perspektiven aufzeigen.“



Wie Sie sich die klügsten Köpfe sichern. Wissen wir.

Attraktive Benefits können den Wettbewerb um Talente entscheiden. JobRad macht aus Fahrrädern und E-Bikes Diensträder: Umfassend steuerrechtlich geprüft, mit minimalem Aufwand für Sie als Arbeitgeber. Lassen Sie sich von den Dienststrad Experten persönlich beraten!

Jetzt informieren: at.jobrad.org

JOBRAD

Gute Gründe für ART of Recruiting

„Die AOR ist der Treffpunkt für visionäre Denker und Gestalterinnen im Bereich des Mitarbeitermarketings“, erläutert Mitveranstalterin Dorine Bärenthaler (SN). Dabei sei der Ansatz, den die „Salzburger Nachrichten“ gemeinsam mit der Online-marketing-Agentur PromoMasters verfolgen, ein besonderer: Die Veranstalter haben einen Mix aus Keynotes, praxisorientierten Workshops und Best-Practice-Beispielen für erfolgreiches Mitarbeitermarketing zusammengestellt. Kurz: Der Kongress bringt Experten aus der HR zusammen, die ihr Wissen und ihre Erfahrungen teilen und auch die neuesten Trends im Blick haben. Nicht zu kurz kommt das Netzwerken. Bärenthaler: „Der War for Talents ist für uns und die Besucherinnen und Besucher des Events nicht der optimale Weg. Uns geht es klar um innovatives Mitarbeitermarketing.“

Mitarbeiter:innen motivieren & Steuern sparen

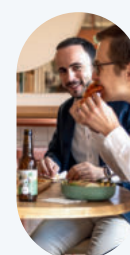
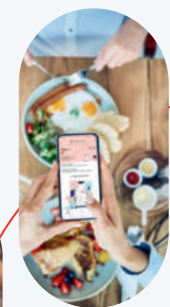
mit dem **Essenzuschuss von Edenred**

- bis zu 1.760 € / Mitarbeiter:in / Jahr steuerfrei
- als Plastikkarte oder komplett virtuell in der App
- österreichweite Einlösung in Restaurants, Kantinen & bei Lieferservices wie z.B. foodora
- ohne Tageslimit & an jedem Wochentag nutzbar

Jetzt informieren:

www.edenred.at

info-at@edenred.com
01 815 0800





Bernhard Baumgartner, Hauptmoderator der AOR, hielt auch ganz spontan einen Vortrag (über sein Lieblingsthema BusinessKabarett).



Nela Pečić und Džana Schütter von BALKAN MINDS.



Inklusioexperten: Armin Ziesemer (Synop-Sys Organisationsentwicklung GmbH) und Dominik Hermann (Kulturen verbinden GmbH).

Ethno-Recruiting als wichtiger Baustein

Nela Pečić und Džana Schütter (BALKAN MINDS) erklärten den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der ART of Recruiting im Salzburg Congress, wie ethnische Minderheiten in Stelleninseraten möglichst gezielt angesprochen werden können.

JÖRG RANSMAYR

Die Welt des Ethno-Recruitings bietet viele Chancen, aber auch Herausforderungen. Das wissen Nela Pečić und Džana Schütter von BALKAN MINDS dank ihres eigenen kulturellen Backgrounds am besten: Pečić, in der Serbischen Republik (Bosnien) geboren, verschlug es als Kind mit zwei Jahren nach Bad Gastein. Sie besitzt jahrelange und internationale Erfahrungen im People & Marketing Management. Džana Schütter ist in Bosnien geboren und mit acht Jahren als Flüchtling ins Burgenland gekommen. Somit ist sie in zwei verschiedenen Kulturen aufgewachsen und sozialisiert. Schütter hat einschlägige Expertise im HR, Recruiting, Arbeitsrecht & Diversity Management in internationalen Konzernen. Derzeit

ist sie HR-Business-Partnerin bei SPAR ICS, mit Fokus auf IT-Fachkräfte, und außerdem Gründerin von „Balkan Brille“, einem Podcast, der unterschiedliche Themen aus Balkan-Sicht behandelt.

In ihrem Vortrag mit dem Titel „Ethno-Exzellenz in Inseraten: Gezielte Ansprache meistern!“ teilten die beiden Expertinnen mit dem Publikum die neuesten Ideen und Trends in puncto Ethno-Recruiting: Unter anderem ging es darum, dass Frauen, die einen Hidschab (Anm.: islamisches Kopftuch, das Haare, Hals und Ohren bedeckt, mitunter auch die Schulter) tragen, trotz derselben Bewerbungsunterlagen in Österreich weniger Rückmeldungen von HR-Abteilungen erhalten – zum Teil nämlich deutlich weniger Rückmeldungen als jene, die keinen Hidschab oder keinen Vor- und

Nachnamen tragen, der ausländisch klingt. „Wir reden hier beispielsweise von bis zu 50 Prozent weniger Rücklauf“, führten Pečić und Schütter unisono aus. Schütter sprach dabei vom „Mini-Me-Effekt“

„Bei Ethno-Recruiting geht es sehr viel um Wertschätzung.“

Nela Pečić, BALKAN MINDS

– dieser beschreibt die Vorliebe, Personen einzustellen oder zu befördern, die den Entscheidungsträgern ähnlich sind. Die Gründe dafür liegen auf der Hand und sind unter anderem Vertrautheit, Identifikation und die Bestätigung eigener Entscheidungen.

Bei Ethno-Recruiting gehe es sehr viel um Wertschätzung. „Leider wird der Name der ‚blonden Vortragenden‘ (Anm.: Džana Schütter meint damit sich selbst) oft falsch geschrieben. Das ist vermeidbar, wenn man sich ein paar Sekunden Zeit nimmt. Und so etwas kann für viele Personen mit Migrationshintergrund durchaus verletzend sein.“ Der eigene Name habe viel mit Identität zu tun.

Nach dem Vortrag traten einige Fragen auf: SN-Redakteurin Stefanie Schenker fungierte als Moderatorin und leitete auch in die Diskussion über. Eine Frage eines HR-Mitarbeitenden war, wie man mit Sprachbegabungen in Stelleninseraten umgehen soll. „Deutsch, Englisch und jede weitere Sprache wie zum Beispiel Kroatisch, Serbisch, Türkisch etc. sind von Vorteil – das sollte auch so in den Inseraten kommuniziert werden. Mehrsprachigkeit heißt, ich tue mir leichter beim (Er)Lernen anderer Sprachen“, erklärte Pečić. Ein aktuelles Best-Practice-Beispiel wollten die Vortragenden den interessierten Zuhörenden nicht vorenthalten: ein Employer-Branding-Video mit Stadt-Salzburg-Bezug, das Pečić und Schütter beim Anschauen extrem viel Wertschätzung vermittelt hat.

2023 durfte Bernhard Baumgartner bei der ART of Recruiting die Lachmuskeln der Teilnehmenden noch ausschließlich zum Thema „Humor Resources“ bemühen; und so das Gehörte und Gelernte der beiden Tage mit dem eigenen Perspektivwechsel bereichern. Das BusinessKabarett ist seit fast 20 Jahren der schon mittlerweile fixe Zugang von Baumgartner zur Arbeitswelt. Heuer moderierte Baumgartner die Veranstaltung live beziehungsweise bei einem Vortrag. Kurzfristig sprang das Multitalent auch noch für den leider erkrankten Keynote-Speaker Tristan Horx ein und gab am Donnerstag, dem zweiten der beiden Eventtage, erneut eine Kostprobe seines großen Könnens ab. Natürlich wurden die Lachmuskeln auch diesmal ordentlich strapaziert – so wie es sich für

einen (spontanen) BusinessKabarett-Vortrag eben gehört.

Neben den Damen von BALKAN MINDS und Baumgartner gaben sich zahlreiche weitere hochkarätige Speaker im Salzburg Congress die Ehre. An dieser Stelle sei noch ein weiterer Vortrag mit einem speziellen und wichtigen Thema exemplarisch erwähnt: Armin Ziesemer (Synop-Sys Organisationsentwicklung GmbH) und Dominik Hermann (Kulturen verbinden GmbH) erläuterten in ihrem Vortrag „Inklusion: Gehörlose Menschen professionell rekrutieren“, warum der Fachkräftemangel neues Denken und Handeln erfordert. Und warum HR-Verantwortliche, Recruiter und Führungskräfte bei der Rekrutierung gehörloser Menschen immer wieder an Grenzen stoßen.



Die Vorträge im Salzburg Congress zogen viele HR-Fachkräfte an.

persentis

MITARBEITER? PASST.

**SMART, EINFACH
& EFFEKTIV**

FÜR WENIGER ...

- ... Aufwand im Recruiting
- ... wirkungslose Maßnahmen
- ... Fluktuation

FÜR MEHR ...

- ... Arbeitgeberattraktivität
- ... Mitarbeiterbindung
- ... Leistungsfreude

www.persentis.com



Robert Seeger, studierter Kunsthistoriker aus Graz und Kommunikationsexperte, unterhielt nicht nur mit seiner Keynote zu Emotion im Recruiting.



Sabine Aufleger (Markenberatung – Brands Aufleger) und Johannes Paul sprachen über KI im Recruiting und in Bewerbungsprozessen.



Klaudia Aldjic referierte darüber, wie man Talente bestimmter Generationen anspricht – zum Beispiel in Bezug auf die Generation Z.



Johannes Paul (Zumtobel + Kronberger + Rechtsanwälte OG)



Jessica Lackner, Klessheim-Absolventin und Gastronomin, über den „Machkräftemangel“.

Mit KI und Emotion an die Richtigen

An KI-Tools kommen Personalabteilungen heute nicht mehr vorbei. Warum es aber gerade im Zeitalter der künstlichen Intelligenz auch auf Wahrhaftigkeit und Momente, die sich unter die Haut einbrennen, ankommt.

SANDRA BERNHOFER

Ob im Bewerbungsmanagement, im Onboarding oder in strategischen Prozessen wie dem Employer Branding: An generativen KI-Tools kommen Personalabteilungen heute nicht mehr vorbei. „Es empfiehlt sich, sich bald auf diese Werkzeuge einzustellen, denn wir alle werden sie brauchen und einsetzen müssen“, erklärte Marken- und Kommunikationsberaterin Sabine Aufleger in ihrem Vortrag „KI im HR: Effizienz durch künstliche Intelligenz“. Ihre Tipps aus der Praxis sorgten dafür, dass die Company Stage auf der ART of Recruiting aus allen Nähten platzte. „Man muss die KI briefen wie einen Menschen“, erläuterte die Expertin. „Je klarer und genauer das Promptdesign, desto besser das Ergebnis.“ So ließen sich etwa einfache und schnell personalisierte Texte, Grafiken oder Videos für Recruiting und Employer Branding erstellen. Stil, Länge oder Zielgruppe lassen sich dabei vorgeben. Zur Erleichterung von Workflows empfiehlt Aufleger Tools wie

Zapier und Make. „So kann man etwa E-Mails automatisiert ausschicken lassen, eines zum Onboarding, einen Monat später einen Fragebogen dazu, Schulungsunterlagen.“ Zunächst sei das viel Aufwand, aber letztlich erleichtere es die Arbeit enorm. Hilfreich sei außerdem die Funktion „GPTs erkunden“. „Ein GPT ist ein großer Prompt“, erklärt Aufleger. „Ich kann selbst eines in meiner Unternehmenssprache anlegen oder mich von bereits vorhandenen inspirieren lassen. Wenn ich etwa einen Workshop plane, kann ich mir hier eine Struktur erstellen lassen. Das erspart viel Zeit.“ Welche KI-Tools sich für verschiedene weitere Aufgaben anbieten? Das findet man am besten hier heraus: [THERESANAIFORTHAT.COM](https://theresanaiforthat.com).

„Es empfiehlt sich, auch rechtlich am Ball zu bleiben. Die Entwicklung geht rasant voran“, ergänzte Johannes Paul, Partner in der Anwaltskanzlei Zumtobel + Kronberger. Die KI-Verordnung der EU steht vor der Tür, voraussichtlich tritt sie noch dieses Jahr mit einer Übergangsfrist von 24 Mo-

naten in Kraft. Besonders datenschutzrechtlich gebe es einiges zu bedenken: „Alle hochgeladenen Daten verwendet ChatGPT für Schulungszwecke, sofern man das nicht dezidiert verbietet“, sagt Paul. „Wir sprechen hier vom Blackbox-Phänomen, das heißt, wir können nie mit hundertprozentiger Sicherheit sagen, was die KI mit personenbezogenen Daten macht.“ Er empfiehlt, falls man Lebensläufe über ChatGPT vorselektieren lässt, gewisse Daten wegzulassen. „Neben dem Namen sind das Fakten, durch die die Person erkennbar wird, etwa, wenn eine Bewerberin Klassenbeste in dem und dem Jahrgang an dem und dem Gymnasium war.“

Wege des Wandels: Von Machkräften und Momentos

KI löse keine Probleme, ist Jessica Lackner überzeugt: „Aber sie spart Zeit, die wir dazu verwenden können, auf Menschen zuzugehen.“ Die Klessheim-Abgängerin, Gastronomin und Autorin präsentierte auf der AOR innovative Strategien und praxiserprobte Maßnahmen, wie

Führungskräfte zu „Machkräften“ werden. Ihr Fazit: „Die Welt verändert sich. Die Frage ist: Gehen wir diesen Weg der Veränderung aus Angst oder aus der Freude heraus? Wir haben immer die Wahl. Und mit der richtigen Wahl ziehen wir die Richtigen an“, so Lackner.

„Gehen wir den Weg der Veränderung aus Angst oder voll Freude?“

Jessica Lackner, Gastronomin

Wie man die Richtigen findet, damit setzte sich auch Marketer Robert Seeger in seinem Abendvortrag am ersten Tag der AOR auseinander. Er weiß: Mit der klassischen Stellenausschreibung gelingt das in den seltensten Fällen, denn die ist vor allem eines: langweilig. In einer Zeit der Deep Fakes, Cheap Fakes und Fast Fakes sei gerade eines wichtig: echte Emotion. „Die Aufgabe von Employer Branding ist nicht die Verkleidung, sondern die Enthüllung. Was heute zieht, ist

Ehrlichkeit. Das ist das Gebot der Stunde im HR.“ Und Personalabteilungen sollten am besten selbst Freude in der Erstellung ihrer Kampagnen haben. Seeger bringt als Beispiele den Münchner IT-Dienstleister MaibornWolff, der ins Recruiting einen Chief Schabernack Officer einbezieht, die Sprachlern-App Duolingo, die im Bewerbungsgespräch nach der Kern-Schrulligkeit des potenziellen neuen Mitarbeiters fragt, oder die Anwaltskanzlei, die Kernkompetenzen in einem Video darstellt, in dem die Kanzleimitarbeiter „Tabu“ spielen. „Es muss nicht alles durchoptimiert sein. Tobt euch richtig aus“, lädt Seeger die Anwesenden ein. Und außerdem dazu, eine häufig übersehene Gruppe ins Recruiting einzubeziehen: die Mitarbeiter. „Das größte Werbebudget kannst du dir sparen, wenn du die eigenen Leute richtig abholst, Momentos für sie schaffst: Momente, die sich unter die Haut einbrennen wie Tattoos.“ Zum Schluss rät der Kommunikationsprofi: „Bleibt wahrhaftig. Genau das spüren die Menschen.“

Schnell großartige Talente einstellen

Mit der Software von Personio gestalten Sie maßgeschneiderte Karriereseiten, erstellen spielend Jobanzeigen und veröffentlichen diese per Klick auf mehr als 600 Portalen. Damit haben Sie im Wettbewerb um Talente immer die Nase vorn.



Personio



Zufriedene Veranstalter: Michael Kohlfürst (l.) und Andrea Starzer (2. v. r.) von PromoMasters mit Thomas Ritter und Dorine Bärenthaler von den „Salzburger Nachrichten“.



Elisabeth Palfner (WORK in AUSTRIA) sprach über „Rekrutieren von internationalen Fachkräften“.



Die SN-Redakteure Stefanie Schenker und Michael Switil führten als Moderatoren durch die Sessions.



Perfekt betreut: Das Sheraton Salzburg sorgte für das leibliche Wohl.



Christina Moku, HR-, Digitalisierungs- und KI-Expertin, über den Weg zu digitalen HR-Prozessen und Implementierung von HR-Software.



Bei den Vorträgen der ART of Recruiting kamen auch der Spaß und das Mitmachen nicht zu kurz.

SpeakerInnen der ExpertsGroup Human Resources bei der ART of Recruiting 2024



Anna Wolfmayr (OÖ)
> "Hybrid Work als Magnet im Recruiting"

Vittoria Bottaro (K)
> "Karriere mit Lehre bleibt zukunftsweisend!"

Martin Kompan (K)
> "Mitarbeiter bleiben nur, wenn sie wirken und sich entfalten können"

Nina Beyrl (S)
> "Team Happiness > Employer Branding"

Jessica Lackner (S)
> "GASTRO aufwachen – Wir haben einen MACHKräfte-mangel"

Ewa Malinowska-Benning (S)
> "Bye Bye Frühfluktuation!"

Armin Zieseimer (S)
> "Inklusion: Gehörlose Menschen professionell rekrutieren"

Die Moderation von 2 Vorträgen übernahm:
Andrea Starzer, Bundessprecherin der ExpertsGroup



Überall glückliche Gesichter: Bei der ART of Recruiting wurde vor allem auch fleißig genetzt.



Wiedersehen: Bernd Ellmayer (SN) und Andrea Auer (Bau | Holz | Immobilienunternehmen Hillebrand).



Es wurde auch viel gelacht.



Auch Speaker wie hier Tobias Mösl nutzten die Möglichkeit zum Netzwerken.



Recruiting durch die blaue Brille sehen. Die OÖ Gesundheitsholding reiste als Gruppe zur AOR.



Im Gespräch: Anna Wolfmayr von People Consulting & Coaching.



Moderatorin Carmela Achleitner.



Teilnehmer-Round-Table: Martin Kaswurm, Jessica Lackner, Daniela Haslauer, Andrea Starzer, Wilfried Blaschke.



„Have a Break“ mit Dinzler Kaffee.



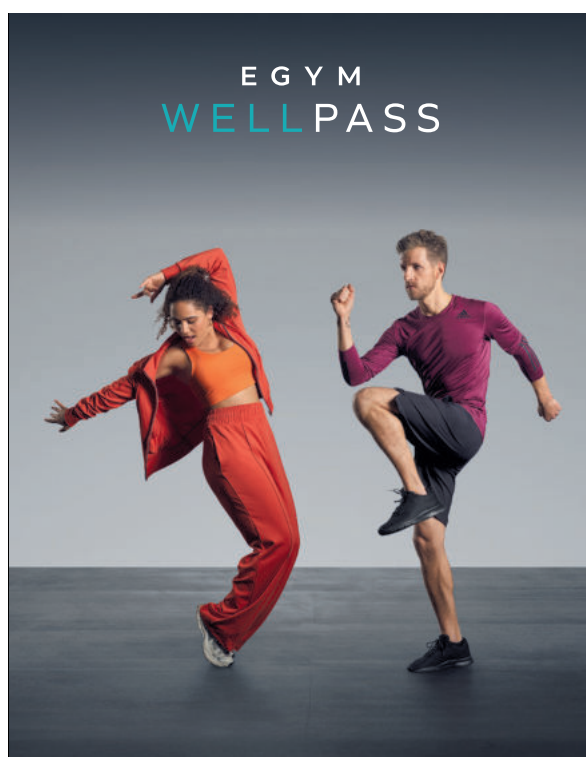
Das Salzburger DJ-Duo BLAGO sorgte für die passende musikalische Umrahmung.



Kleiner Schnappschuss: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bekamen bei der ART of Recruiting viele Neuigkeiten aus der HR-Welt serviert.



Thoman Gaiswinkler von LinkedIn gab spannende Einblicke in die Welt des sozialen Netzwerks.



EGYM
WELLPASS

Firmenfitness mit Wellpass



Beste Abdeckung

Ob in der Stadt oder auf dem Land - Wellpass verfügt über ein flächendeckendes Angebot im gesamten Bundesgebiet.



Für Unternehmen

Unser Angebot richtet sich ausschließlich an Unternehmen, weshalb wir gezielt Bedürfnisse von Firmen bedienen.



Gesund & fit

Wir wollen gemeinsam mit Arbeitgebern dafür sorgen, dass mehr Menschen einen aktiven und gesunden Lebensstil pflegen.



Digital für überall

Mit der Wellpass App können Mitarbeitende jederzeit und überall auf unser umfassendes Online Angebot zugreifen.

Informieren Sie sich jetzt kostenlos
unter egym-wellpass.com/at

