



# DGFP // Digital Recruiting Summit 2021

Trends, Strategien und Technologien für das Recruiting, Sourcing und Personalmarketing

4 Module à 4 Stunden, 20.4./22.4./27.4./29.4.2021

**Online-  
Konferenz  
im April**

## Im Fokus:

- // **Chatbots, Automatisierung und KI:** Auf welche Technologien und Lösungen setzt das Recruiting?
- // **Zauberwort Big Data:** Wie datengetrieben ist das Talentmanagement in Deutschland?
- // **Video-Recruiting und digitales Onboarding:** Wie gut ist die Personalgewinnung in Zeiten von COVID-19?
- // **Talentwettbewerbe und Beziehungsmanagement:** Wie bauen Unternehmen ihre Talentpools auf?
- // **KPIs, OKRs und agiles Projektmanagement:** Wie stellen sich Recruiting-Teams intern auf und woran lassen sie sich messen?
- // **Sourcing vs. Personalberatung:** Können eigene Sourcer externe Personalberatungen und Headhunter ersetzen?

# DGFP // Digital Recruiting Summit 2021

Trends, Strategien und Technologien für das Recruiting,  
Sourcing und Personalmarketing

Der Bedarf an Absolventen, erfahrenen Fachkräften und ungelerten Mitarbeitenden ist in nahezu allen Bereichen auch in der Corona-Krise unverändert groß. Entsprechend hart ist der Wettbewerb um die besten Köpfe. Wer im Recruiting mitspielen will, muss die langfristigen Strategien, aktuellen Trends und neue Technologien kennen.

Wir laden Sie ein zum DGFP // Digital Recruiting Summit 2021, dem digitalen Event für Recruiting, Sourcing und Personalmarketing. Diskutieren Sie in den vier Modulen am 20.4./22.4./27.4./29.4.2021 mit Impulsgebern aus KMU, Konzernen und Start-ups wie Chemische Fabrik Budenheim, Deutsche Bahn, Deutsche Post DHL, Lidl, LinkedIn, McDonald's Deutschland, R+V Allgemeine Versicherung, REWE Deutscher Supermarkt, Rohde & Schwarz, SAP, STIHL, Telekom, Walbusch Walter Busch, Wayfair und anderen: Welche Technologien und Plattformen kommen zum Einsatz? Welche Erfahrungen sammeln Unternehmen mit Video-Recruiting? Wie weit sind wir noch vom „No-human-touch“-Recruiting entfernt? Wie sehen gute Kampagnen aus? Wo suchen Sourcer tatsächlich? Brauchen wir Talentpools? Sind agile Ansätze für Recruiting-Teams sinnvoll? An welchen Zielen misst sich die Personalbeschaffung? Was bringen eigene Sourcer im Vergleich zu Personalberatungen? Und welchen Mythen laufen wir beim Personalmarketing und in Einstellungsprozessen immer noch hinterher?

## Die Vorteile des digitalen Formats im Überblick:

- // **Passendes Format:** : Mit vier Modulen à vier Stunden am 20.4./22.4./27.4./29.4.2021 passt das digitale Event in Ihren Kalender – und das ganz ohne Reisezeiten.
- // **Live und nicht aus der Konserve:** Über ein Dutzend Referentinnen und Referenten sprechen live zu Ihnen und gehen auf Ihre Fragen ein.
- // **Digitales Netzwerken:** In den moderierten Workshops und Meet-ups finden Sie eine perfekte Bühne zum Austauschen, Nachfragen und Vernetzen – fast wie bei den Veranstaltungen vor Ort!
- // **Faires Preissystem:** Sie können nicht an allen Modulen teilnehmen? Geben Sie Ihren Zugang ohne zusätzliche Kosten für diesen Tag an eine Kollegin oder einen Kollegen weiter.
- // **Einfacher Zugang von überall:** Nutzen Sie Ihren Browser als Zugang für die Online-Konferenz – von zu Hause oder aus dem Büro.

Überzeugt? Dann buchen Sie Ihr Ticket für den digitalen DGFP // Recruiting Summit 2021 jetzt unter [www.dgfp.de/dgfp-digital-recruiting-summit](http://www.dgfp.de/dgfp-digital-recruiting-summit)

**97,5 %** der Teilnehmer des  
letztjährigen DGFP // Digital Recruiting Summit  
empfehlen diese Veranstaltung weiter.



Host des DGFP // Recruiting Summit 2021 – Trends, Strategien und Technologien für das Recruiting, Sourcing und Personalmarketing

**Christian Lorenz**, Leiter Produkte und Dienstleistungen, Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.

# Modul 1 20.4.2021, 09:00–13:00 Uhr

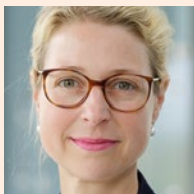
09:00–09:15 Uhr



## Begrüßung und Einführung in den Tag

**Christian Lorenz**, Leiter Produkte und Dienstleistungen, Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.

09:15–10:00 Uhr



*#Vertriebsansatz #Automatisierung #Analytics #Bewerbermanagementsystem #Hochvolumen #Konzern*

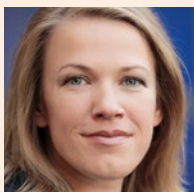
**Mirjam Ferrari**, VP Recruiting Post & Paket Deutschland, Deutsche Post DHL

## Die Idee des Salescycle: Warum die Deutsche Post DHL ihr Recruiting als Vertriebsjob versteht und entsprechend umgebaut hat

- // Vor welchen Herausforderungen die Deutsche Post DHL bei der Besetzung zehntausender Stellen im Jahr steht.
- // Wie das Recruiting im Konzern mit Ansätzen aus dem Vertrieb weiterentwickelt wurde.
- // Welche Werkzeuge aus den Bereichen Automation, Digitalisierung und Analytics beim Recruiting zum Einsatz kommen.

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

10:15–11:00 Uhr



*#Talent Intelligence #Talentpool #Data Driven*

**Elke Manjet**, Global Head of Talent Attraction, SAP SE

## Talent Intelligence: Wie SAP die proaktive Talentgewinnung ins Zentrum der Unternehmensstrategie gerückt hat

- // Warum Talent Intelligence die Zukunft der Talent Acquisition ist.
- // Wie sich Talent Pools erfolgreich managen lassen.
- // Wie Talent Market Intelligence einen strategischen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten kann.

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause

11:15–12:00Uhr



*#Sourcing #Kombination von Recruiting und Sourcing #Use Cases*

**Barbara Braehmer**, Geschäftsführerin, Intercessio GmbH

### **Inside Sourcing: Wie sich das Zusammenwirken von Sourcing und Recruiting optimal gestalten lässt**

- // Was gutes Sourcing tatsächlich ausmacht.
- // Wie sich durch eine Kombination aus Sourcing und Recruiting Zeit und Kosten sparen lassen.
- // Wie erfolgreiche Sourcing Cases in der Unternehmenspraxis aussehen.

12:00–12:15 Uhr Bildschirmpause

12:15–13:00 Uhr

## Parallele Sessions



### **Breakout 1**

#### **Ask me everything about „Sourcing“**

**Barbara Braehmer**, Geschäftsführerin, Intercessio GmbH



### **Breakout 2**

*#Restart #Personalmarketing #Hochschulmarketing #SocialMedia #Tech-Talente*

**Carolin Becker**, Expertin Personalmarketing & Social Recruiting, R+V Allgemeine Versicherung AG

**Nadine Mackeprang**, Leitung Personalmarketing & Social Recruiting, R+V Allgemeine Versicherung AG



#### **Der Nerd-Faktor: Wie die R+V Allgemeine Versicherung AG mehrere hundert Talente im Jahr für sich gewinnt**

- // Wie der Versicherungskonzern mit einem neu aufgestellten Recruiting und Personalmarketing Tech-Talente für sich gewinnt.
- // Wie das Unternehmen die einzelnen Touchpoints mit den Kandidatinnen und Kandidaten im Recruiting-Prozess verknüpft.
- // Wie es dem Unternehmen gelingt, weitgehend auf Personalberatungen zu verzichten.



### **Breakout 3**

*#Restart Recruiting #Employer Branding #Sourcing #Talentpool #Mittelstand*

**Katja Hackler**, Teamleitung Recruiting & Employer Branding, Walbusch-Gruppe

#### **Recruiting im mittelständischen Familienunternehmen. Wie sich die Walbusch-Gruppe neu aufgestellt hat**

- // Wie sich auch für ein mittelständisches Familienunternehmen die richtigen Talente finden lassen.
- // Wie das Unternehmen mit den Themen Sourcing, Talentpool und Employer Branding umgeht.
- // Welche Baustellen bei begrenzten Ressourcen zwangsläufig offenbleiben.

# Modul 2 22.4.2021, 09:00–13:00 Uhr

---

09:00–09:15 Uhr



## Begrüßung und Einführung in den Tag

**Christian Lorenz**, Leiter Produkte und Dienstleistungen,  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.

---

09:15–10:00 Uhr



*#Data Driven Recruiting #Analytics #Konzern*

**Ute Neher**, Head of Global Talent Acquisition, Deutsche Telekom AG

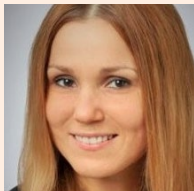
## Weg mit dem Bauchgefühl im Recruiting: Warum die Telekom auf das Data Driven Recruiting setzt

- // Wie das Unternehmen im Recruiting Daten misst und auswertet.
- // Welche Schlüsse die Telekom aus den Daten für ihre Recruiting-Prozesse ziehen kann.
- // Wie die Recruiterinnen und Recruiter zum Umgang mit den Daten befähigt werden.

---

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

10:15–11:00 Uhr



**Karolina Buniowska**, Global Process Owner Recruitment, Henkel AG & Co. KGaA

**Markus Krahforst**, Head of Recruitment Germany, Henkel AG & Co. KGaA

(tba)



---

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause

11:15–12:00Uhr



#Eignungsdiagnostik #Personalmarketing #Evidenz #Mythen #Bauchgefühl  
#Wissenschaft

**Prof. Dr. Uwe P. Kanning**, Diplom-Psychologe und Professor für  
Wirtschaftspsychologie, Hochschule Osnabrück

### **Mythen, Fehleinschätzungen und Bauchentscheidungen: Wie sich die Personalauswahl tatsächlich professionalisieren lässt**

- // Warum Bauchgefühl und Erfahrung bei der Personalauswahl nur bedingt weiterhelfen.
- // Wie aussagefähig Bewerbungsunterlagen, Testverfahren und Interviews tatsächlich sind.
- // Welche Mythen es im Personalmarketing zu entzaubern gilt.

12:00–12:15 Uhr Bildschirmpause

12:15–13:00 Uhr

#### Parallele Sessions



#### **Breakout 1**

### **Ask me everything about „Personalauswahl“**

**Prof. Dr. Uwe P. Kanning**, Diplom-Psychologe und Professor für  
Wirtschaftspsychologie, Hochschule Osnabrück



#### **Breakout 2**

#Personalmarketing #Talentpool #Studierendenwettbewerb  
#Markenbotschafter

**Jessica Hütter**, Leitung Personalmarketing, STIHL

### **Passende Nachwuchstalente finden und binden: Wie STIHL mit den CUTTING EDGE AWARDS Studierende für sich gewinnt**

- // Wie STIHL mit den STIHL CUTTING EDGE AWARDS Studierende unterschiedlicher Fachrichtungen anspricht und so einen Talentpool aufbaut.
- // Wie der Award (auch in Corona-Zeiten) vom Personalmarketing beworben und umgesetzt wird.
- // Wie die eigene Belegschaft zu Botschaftern der Marke und der Idee wird.

# Modul 3 27.4.2021, 09:00–13:00 Uhr

---

09:00–09:15 Uhr



## Begrüßung und Einführung in den Tag

**Christian Lorenz**, Leiter Produkte und Dienstleistungen,  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.

09:15–10:00 Uhr



*#Innovationskultur fürs Recruiting #Analytics #Automatisierung #Preboarding  
#Konzern*

**Kerstin Wagner**, Head of Talent Acquisition, Deutsche Bahn AG

## Talent Acquisition Next Level: Wie die Deutsche Bahn ihre Personalgewinnung neu schreibt

// Wie die Deutsche Bahn AG in der Personalgewinnung aktuell aufgestellt ist und arbeitet.

// Wie der Konzern die Personalgewinnung durch mutige Ideen, eine durchgängige Bewerberfokussierung z. B. mit einem innovativen Preboarding, eine bessere Nutzung von Daten und den Einsatz von Technologie auf das nächste Level bringen will.

// Wie der Personalgewinnungsbereich mit 800 Mitarbeitenden Innovation lebt.

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

10:15–11:00 Uhr



*#Recruiting #Voicebot #Hochvolumen #Konzern*

**Christopher Gandaa**, Head of Recruiting HQ und Recruiting Infrastructure,  
REWE Deutscher Supermarkt AG & Co. KGaA

## „Sag mir, dass Du Dich bewirbst“: Wie REWE Voicebots im Recruiting einsetzt

// Warum REWE auf die Bewerbung per Voicebot setzt und welcher Aufwand dafür betrieben wird.

// Wie das System funktioniert und wie die Anbindung an das Bewerbermanagementsystem gestaltet ist.

// Welche Qualität die Bewerbungen haben und wie der Service von den Kandidatinnen und Kandidaten angenommen wird.

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause

11:15–12:00Uhr

## Panel „Digital Recruiting Summit“

### Without Human Touch: Wie viel Technologie-Einsatz im Recruiting ist möglich?



**Mirjam Ferrari,**  
VP Recruiting Post &  
Paket Deutschland,  
Deutsche Post DHL



**Ute Neher,**  
Head of Global Talent  
Acquisition,  
Telekom AG



**Kerstin Wagner,**  
Head of Talent  
Acquisition,  
Deutsche Bahn AG



**Sören Winter,**  
Director Talent  
Acquisition Europe,  
Wayfair

12:00–12:15 Uhr Bildschirmpause

12:15–13:00 Uhr

## Parallele Sessions



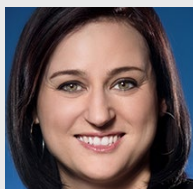
### Breakout 1

*#Videointerviews #Cornerstone*

**Julia Peyerl,** Head of Talent Acquisition, McDonald's Deutschland LLC

### Wir sehen uns online: Wie McDonald's Deutschland Videotools im Recruiting einsetzt und in die HR-Systemlandschaft integriert

- // Bei welchen Bewerberinnen und Bewerbern McDonald's Deutschland auf sogenannte „On-demand-Interviews“ setzt.
- // Wie das System konkret funktioniert und wie die Integration in Cornerstone gelingt.
- // Welche Erfahrungen die Restaurantkette in den letzten Monaten mit dem System gesammelt hat und wo es an seine Grenzen stößt.



### Breakout 2

*#Active Sourcing #Cost per Vacancy #Personalberater*

**Denise Leja,** Leiterin Personalmanagement, Lidl Stiftung & Co. KG

**Patrick Mittmann,** Leiter Recruiting & Onboarding, Lidl Stiftung & Co. KG



### Active Sourcing: Wie die Lidl Stiftung eine erfolgreiche Alternative zur klassischen Stellenbesetzung etabliert hat

- // Warum die Lidl Stiftung in der Vergangenheit auf „herkömmlichen“ Wegen des Recruitings immer wieder an ihre Grenzen gestoßen ist.
- // Wie in den letzten Jahren ein strategisches Active Sourcing für das Unternehmen aufgebaut wurde.
- // Wie die hierfür notwendigen Ressourcen und Strukturen aussehen.



# Modul 4 29.4.2021, 09:00–13:00 Uhr

---

09:00–09:15 Uhr



## Begrüßung und Einführung in den Tag

**Christian Lorenz**, Leiter Produkte und Dienstleistungen,  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.

---

09:15–10:00 Uhr



*#Automatisierung #Technologie #No Human Touch Recruiting #Start-ups*

**Sören Winter**, Director Talent Acquisition Europe, Wayfair

## Getting a job without talking to a single human: Wie Tech-Konzerne ihr Recruiting automatisieren (und wo sie dabei an ihre Grenzen stoßen)

- // Welchen Grad der Automatisierung globale Unternehmen im Recruiting bereits erreicht haben und wie Start-ups in Deutschland beim Recruiting agieren.
- // Wo der Mensch im Recruiting (immer noch?) einen signifikanten Mehrwert liefert.
- // Wie das US-amerikanische eCommerce-Versandhaus Wayfair in Deutschland beim Recruiting agiert.

---

10:00–10:15 Uhr Bildschirmpause

10:15–11:00 Uhr



*#strategisches Recruiting #Organisationsentwicklung #Mittelstand*

**Charlotte von Riess**, Head of Talent Acquisition & Employer Branding,  
Ottobock SE & Co. KGaA

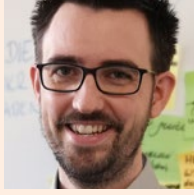
## Vom reaktiven Bewerbermanagement zum strategischen Recruiting: Warum die frühe Einbindung des Recruitings bei Ottobock ein Teil der Organisationsentwicklung ist

- // Warum Ottobock mit dem reaktiven Recruiting-Ansatz an seine Grenzen gestoßen ist.
- // Wie die aktive Talent Acquisition mithilfe von Kennzahlen und Zielgruppenanalysen bereits im Personalplanungsprozess die Organisationsentwicklung unterstützen kann.
- // Wie durch eine klare Stellenpriorisierung eine zielgruppenspezifische Employer-Branding-Planung möglich wird.

---

11:00–11:15 Uhr Bildschirmpause

11:15–12:00 Uhr



*#OKR #Agile Methode #Recruiting-Team #Konzern*

**Christian Fischer**, Manager Corporate Onboarding HR,  
Rohde & Schwarz GmbH & Co. KG

**André Preis**, Head of Recruiting, Rohde & Schwarz GmbH & Co. KG

### **Agiles Projektmanagement im Recruiting: Wie und warum Rohde & Schwarz OKR als agile Methode in der Talent Acquisition eingeführt hat**

// Wie OKR im Recruiting bei Rohde & Schwarz funktioniert und welche Erfolge mit der Methode erzielt werden konnten.

// Welche Fehlerquellen dem Team über die Zeit im Umgang mit der Methode begegnet sind und wie diese sich vermeiden lassen.

// Welches Fazit das Unternehmen nach eineinhalb Jahren mit OKR zieht und wie die Recruiter in Zukunft weiter damit arbeiten werden.



12:00–12:15 Uhr Bildschirmpause

12:15–13:00 Uhr

#### Parallele Sessions



#### **Breakout 1**

*#Talentpool #Talent Pipeline #HR-Analytics #Best Practice*

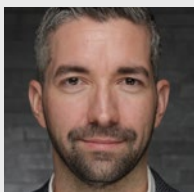
**Anja Luppold**, Head of Customer Success, LinkedIn Germany GmbH

### **Heute schon an morgen denken: Wie sich eine starke Talent Pipeline aufbauen lässt**

// Warum es immer wichtig ist, einen Talentpool aufzubauen, und welche konkreten Vorteile Talent Pipelining bietet.

// Wie sich Talente tool- und datenbasiert ganz konkret erreichen und binden lassen.

// Wie Best-Practice-Beispiele dazu inspirieren, selber aktiv zu werden.



#### **Breakout 2**

*#agile Projektmanagement-Methoden #Kanban-Board #Prozesszeiten #KMU*

**Sebastian Spengler**, Head of Recruitment & Employer Branding,  
Chemische Fabrik Budenheim KG

### **Agile Methoden im Recruiting: Wie die Chemische Fabrik Budenheim heute deutlich schneller Fach- und Führungskräfte gewinnt**

// Wie das Recruiting-Team des Unternehmens die agile Methode des Kanban-Boards in seinem Alltag nutzt.

// Wie die Recruiterinnen und Recruiter damit ihre Performance und die Recruiting-Prozesse deutlich verbessern konnten.

// Was das Team über die letzten zwei Jahre gelernt hat und was es heute anders machen würde.

## DGFP – Ihr HR-Kompetenz- und Karrierenetzwerk

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) ist seit 1952 **das** Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte.

// Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR-Managements gegenüber Politik und Gesellschaft.

// Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 HR-Entscheider und HR-Manager in rund 100 ERFA-Gruppen.

// Mit unseren zahlreichen Events sind wir als DGFP deutschlandweit und digital unterwegs, beispielsweise mit Kompetenzforen, Jahrestagungen oder Netzwerktreffen.

// In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen.

**Profitieren Sie von einem starken Netzwerk! Wir beraten Sie und Ihr Unternehmen gerne zur DGFP-Mitgliedschaft und unseren Angeboten unter Fon 030 814554-370. Oder schreiben Sie uns eine E-Mail an [netzwerkmanagement@dgfp.de](mailto:netzwerkmanagement@dgfp.de).**

# DGFP // Digital Recruiting Summit 2021

Trends, Strategien und Technologien für das Recruiting,  
Sourcing und Personalmarketing

4 Module à 4 Stunden, 20.4./22.4./27.4./29.4.2021

### Veranstalter

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. // Linkstraße 2 // 10785 Berlin

### Anmeldung

Details und weitere Informationen zur Anmeldung erhalten Sie unter:

**[www.dgfp.de/dgfp-digital-recruiting-summit](http://www.dgfp.de/dgfp-digital-recruiting-summit)**

### Tagungsgebühr

€ 610,- Mitglieder DGFP e.V. // € 860,- Nichtmitglieder

### Frühbuchervorteil bis 9.3.2021

€ 490,- Mitglieder DGFP e.V. // € 690,- Nichtmitglieder

Die Tagung ist aufgeteilt in vier Module, welche inhaltlich nicht aufeinander aufbauen.

Wenn die Teilnahme an einem Modul nicht möglich ist, kann eine andere Person aus dem Unternehmen/der Organisation an diesem Modul teilnehmen.

### Ihre Ansprechpartnerin

Kristin Schmidt // Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. // Linkstraße 2 // 10785 Berlin  
Fon 030 814554-379 // E-Mail [veranstaltungen@dgfp.de](mailto:veranstaltungen@dgfp.de)

Die organisatorischen Hinweise zur An- und Abmeldung entnehmen Sie bitte unseren allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Sie unter [www.dgfp.de/agb](http://www.dgfp.de/agb) einsehen können. Programmänderungen vorbehalten. Es gelten die allgemeinen Geschäftsbedingungen der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V.

**Jetzt zum  
attraktiven  
Online-Preis  
buchen!**

Medienpartner: **PERSONAL**  
FÜHRUNG

