

# #NextRecruiting – wie verändern neue Werte und Technologien die Schnittstelle zum „Bewerbermarkt“

IM INTERVIEW: Thomas Eggert, Geschäftsführer, SiiWii GmbH

## **Liebe Leserinnen und liebe Leser,**

die Ökonomie und auch die Unternehmen wandeln sich fundamental und erfordern damit auch einen Wandel des gesamten Personalmanagements. Gerade das tatsächliche Rekrutieren der geeigneten Bewerber ist eine der Herausforderungen für Personalabteilungen von Unternehmen aller Größen und Branchen geworden. Heutzutage definieren die neuen Generationen und deren Werte die zukünftigen Anforderungen an ein modernes Personalmanagement und somit wird die Liste der zu berücksichtigenden Faktoren beim Recruiting immer länger. Was wünschen sich die zukünftigen Bewerber und Mitarbeiter von einem Unternehmen? Genau dies wird in Zukunft eine entscheidende Schlüsselfähigkeit für den Mittelstand sein und wer an dieser Stelle nicht mehr wettbewerbsfähig ist, wird scheitern.

Es freut uns daher sehr, dass wir im Vorfeld des Competence Books „Recruiting“ hier führende Köpfe der Branche zu einer Interviewrunde versammeln konnten, um schon einmal Kernaspekte des Themas in Theorie und Praxis zu beleuchten.

**Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihr Competence Site-Team**

Sehr geehrter Herr Thomas Eggert,

### Frage 1: Trends / Treiber für „#NextRecruiting“

*Fachkräftemangel, neue Generationen mit neuen Werten, neue Technologien, Business Netzwerke, Bewertungsportale, neue Management-/Recruiting-Philosophien: Die Liste möglicher Treiber für #NextRecruiting ist lang. Was aber ist auch relevant?*

*Daher: Was sind Ihrer Meinung nach die 3 wichtigsten und nachhaltigen Trends / Treiber, die für das „Recruiting“ in den kommenden 5 Jahren relevant sein werden?*

#### Antwort:

Aus meiner Sicht sind die drei Treiber eigentlich klar.

#### Demografie

Die demografische Entwicklung in Deutschland zeigt uns allen auf, dass wir einen veränderten Arbeitsmarkt in Deutschland zukünftig noch mehr spüren werden. Immer weniger Menschen werden den Unternehmen zur Verfügung stehen, um die künftig bevorstehenden Aufgaben bewältigen zu können. Natürlich wird sich die Arbeit verändern und wir werden in vielen Bereichen andere Kompetenzen benötigen. Auch wird die demografische Entwicklung nicht alle Berufsgruppen gleich treffen. Aber gut qualifizierte Positionen werden zukünftig schwerer zu besetzen sein. In einem enger werdenden Arbeitsmarkt müssen damit die Unternehmen ihre Strategien anpassen. Alle sprechen von Veränderung im Recruiting – das ist aber ja nur der sichtbare Teil. Im Grunde müssen alle Aspekte eines Unternehmens auf den Prüfstand, die die Attraktivität eines Arbeitsplatzes ausmachen.

#### Neue Technologien

Die neuen Technologien werden den Recruiting-Prozess an sich verändern. Auch kleinere Unternehmen oder mittelständische Betriebe werden in die Lage versetzt, den Recruitingprozess zu automatisieren und zu standardisieren. Mittlerweile sollen ja Technologien in der Entwicklung sein, die die Suche und Auswahl von Mitarbeitern vollautomatisch übernehmen sollen. Dass diese Systeme unter Umständen Mitarbeiter komplett überflüssig werden lassen, ist für mich persönlich ein Horrorszenario und ich hoffe, dass auch in Zukunft noch ein Mensch entscheidet und nicht die Maschine.

*„Dass diese Systeme unter Umständen Mitarbeiter komplett überflüssig werden lassen, ist für mich persönlich ein Horrorszenario und ich hoffe, dass auch in Zukunft noch ein Mensch entscheidet und nicht die Maschine.“*

#### Zu Thomas Eggert:

Thomas Eggert ist geschäftsführender Gesellschafter bei der BEGIS GmbH sowie Geschäftsführer der SiiWii GmbH. Schon seit fast 30 Jahren beschäftigt er sich mit dem Thema Personalarbeit, ob zuerst als Personalmanager oder später als Partner der Personalmanager. Seine Themen sind vor allem das operative Personalmanagement, das neben den Themen wie Recruiting oder Personalentwicklung die Basis des Personalgeschäfts absichert und die Effizienz in modernen Personalabteilungen. Er ist in mehreren Gremien tätig, betreibt einen eigenen Blog ([www.noch-ein-hr-blog.de](http://www.noch-ein-hr-blog.de)) und ist als Autor tätig.



*„Dass es aber wesentlich teurer ist, Mitarbeiter zu verlieren, neue einzustellen und einzuarbeiten als sich gleich richtig um die bestehenden Mitarbeiter zu kümmern, wird total vernachlässigt.“*

*„Was sich verändert, sind sicherlich die Methoden – wir führen heute keine Listen mehr, sondern haben Datenbanken, wir bewahren keine Bewerbungen in Papierform auf, sondern haben Talent Pools in Systemen.“*

### **Recruiting vs. Mitarbeiter-Bindung**

Dieses Thema wird derzeit viel zu sehr vernachlässigt. Viele Firmen stürzen sich mit hohem Engagement und finanziellem Einsatz auf das Thema Recruiting. Da spielt plötzlich Marketing eine Rolle und Recruiting wird immer mehr zum Vertriebsjob (Recruiter genannt). Dass es aber wesentlich teurer ist, Mitarbeiter zu verlieren, neue einzustellen und einzuarbeiten als sich gleich richtig um die bestehenden Mitarbeiter zu kümmern, wird total vernachlässigt. Und damit meine ich nicht, mal schnell einen Feelgood-Manager einzustellen und täglich das frische Obst zu liefern. Ich meine professionelle Personalarbeit und -entwicklung, um Menschen Karrierepfade aufzuzeigen und ihre persönliche und fachliche Entwicklung zu begleiten.

### **Frage 2: Status Quo „#NextRecruiting“ bzw. „#RealRecruiting“**

*Der Handlungsdruck in Richtung der HR-Abteilungen wächst. Recruiting könnte ein Handlungsfeld sein, um sich als Wertpartner und Transformator zu positionieren. ActiveSourcing, Talent Pools, Candidate Experience ...: Hier gibt es viel Potenzial. In einigen Unternehmen verliert die HR-Abteilung aber schon die Verantwortung für diese Schlüsselaufgabe, weil zwischen Anspruch und Realität eine Lücke klafft.*

*Wie sieht heute Recruiting in deutschen Unternehmen aus? Welche neuen Ansätze konnten sich durchsetzen und wie „marktorientiert“ ist die HR-Abteilung eingestellt?*

### **Antwort:**

Ich kann diese Buzz-Words schon langsam nicht mehr hören. Warum soll ein vernünftiges Recruiting plötzlich ein Transformator sein? Die Themen gab es doch schon immer. HR musste sich doch schon in der Vergangenheit darum kümmern, die richtigen Kandidaten zu finden. Und da waren auch in der Vergangenheit die richtigen Netzwerke, Kontakte usw. unabdingbar. Und auch in der Vergangenheit gab es unter den Unternehmen einen Wettbewerb. Da musste auch dem Kandidaten klargemacht werden, dass das Unternehmen, bei dem er sich beworben hat, das Richtige für ihn ist. Auch da war Marketing schon notwendig. Ich durfte selbst in den 90er Jahren ca. 2.000 Mitarbeiter innerhalb von zwei Jahren einstellen – vom einfachen Datentypist über den spezialisierten Fachmann bis hin zur Führungskraft. Und auch in dieser Zeit mussten wir uns um die besten Bewerber bemühen, da gerade die Besten von vielen anderen Unternehmen umworben wurden.

Was sich verändert, sind sicherlich die Methoden – wir führen heute keine Listen mehr, sondern haben Datenbanken, wir bewahren keine Bewerbungen in Papierform auf, sondern haben Talent Pools in Systemen. Diese Techniken vereinfachen die Prozesse aber ich sehe auch die Gefahr, dass wir keinen Bezug mehr zu den Menschen haben. Ich glaube, dass ein Recruiter seine Bewerber besser kennt, wenn er mit ihnen gesprochen hat, die Unterlagen in der Hand hatte und sich seine persönlichen Notizen gemacht hat. Menschen nur über IT-Systeme zu kennen, ist nun einmal schwierig.

HR wird da gerade in den Medien viel zu schlecht geredet und plötzlich in eine schwierige Rolle gedrängt. HR soll plötzlich die Gestaltung der Arbeitsplätze definieren, die IT steuern, die Unternehmensentwicklung festlegen. Jetzt fehlt nur noch, dass HR auch die Finanzen übernehmen soll. Lasst doch den Bereichen, die darauf spezialisiert sind, ihre Kompetenz und arbeitet intelligent in Teams zusammen, wo sich die richtigen Kompetenzen treffen und austauschen.

**Frage 3: Ideale Lösungen, Prozesse und Technologien für „#NextRecruiting“**

*Auch wenn nicht alle Blütenräume direkt reifen, muss heute schon an der Zukunft auf allen Ebenen (Strukturen, Prozesse, Technologien, ...) mitgewirkt werden.*

*Wenn Sie sich eine Organisation der Zukunft mit idealem Rahmen für das Recruiting wünschen könnten, wie würde diese aussehen? Wie sehen zukunftsfähige Prozesse und Technologien aus? Wie wird das „Ökosystem“ des Unternehmens wie Universitäten, Mitarbeiter, Plattformen, ... in den Bereich Recruiting einbezogen? Wer übernimmt in Ihrem idealen Szenario welche Aufgaben und Verantwortungen?*

**Antwort:**

Recruiting ist ein Prozess, an dem viele mitwirken. HR muss hierbei sicherlich im „Driver Seat“ sitzen und den Prozess an sich steuern und die entsprechende Kompetenz in den Prozess einbringen. Sei es bei der Gestaltung und Durchführung der Gespräche oder der Auswahl von entsprechenden Tools wie Assessment-Center o.ä. Gleichzeitig soll HR sich aber nicht den Schuh anziehen, alles entscheiden zu wollen. Am Ende muss der Vorgesetzte bzw. das Team mit dem neuen Mitarbeiter zusammen arbeiten und nicht HR. HR kann Empfehlungen aus einer „neutralen“ Sicht aussprechen, die endgültige Entscheidungskompetenz muss aber bei der Führungskraft liegen. Um an die richtigen Bewerber zu kommen, wird aber immer mehr das Netzwerk des gesamten Unternehmens wichtig werden. Und natürlich muss der gesamte Prozess durch IT-Tools unterstützt werden – die eingebundenen Mitarbeiter sollen sich idealerweise mit dem Bewerber befassen und nicht mit administrativen Aufgaben.

**Frage 4: Wichtige Partner im Bereich „#NextRecruiting“**

*Einige Unternehmen sind bereits auf dem besten Wege und stellen sich im Personalmanagement, insbesondere im Recruiting neu auf. Eine Transformation gelingt am besten mit Partnern, was Technologie, aber auch Konzepte etc. angeht.*

*Wer sind Ihrer Meinung nach aktuell Partner im Markt, die Unternehmen beim Recruiting optimal unterstützen können? Wie unterstützen Sie selbst als Partner Unternehmen bei ihrem Recruiting und ihrer Transformation?*

**Antwort:**

Zum einen sollten sich Unternehmen auch mal wieder auf sich selbst besinnen. Zur Zeit wird eine Heerschar von Beratern durchs Unternehmen gejagt, jeder mit einer einzelnen Disziplin. Der eine kümmert sich um Collaboration, der andere um Active Sourcing und der dritte um Candidate Experience. Ganz zu schweigen von den unterschiedlichsten Ansätzen für Jobportale, Personalmarketing, On-Boarding und was es sonst noch alles an Trendbegriffen gibt. Aber jeder kocht sein eigenes Süppchen und jeder erzählt dem Unternehmen bzw. der HR-Abteilung, wie schlecht es in der jeweiligen Einzeldisziplin ist. Und da werden dann auch noch Beispiele präsentiert, die entweder gar nicht zur Kultur des Unternehmens passen oder noch gar nicht bewiesen haben, dass ihr Weg auch nachhaltig der Richtige ist.

Wir werden mit SiWi ab dem Frühjahr 2016 einen komplett neuen Weg im Recruiting gehen und den Unternehmen anbieten. Dieser Weg wird sowohl der demografischen Entwicklung gerecht, wird aber auch Unternehmen ein professionelles Recruiting ermöglichen, die nicht Unsummen für Berater und Marketing etc. ausgeben können oder nicht einen bekannten Namen wie BMW, Porsche oder adidas haben. Bei uns werden alle Unternehmen die gleichen Chancen haben, egal ob Großkonzern, kleines Unternehmen oder Hidden Champion – und das Ganze absolut AGG-konform und zu vernünftigen und klar kalkulierbaren Kosten.

*„HR muss hierbei sicherlich im ‚Driver Seat‘ sitzen und den Prozess an sich steuern und die entsprechende Kompetenz in den Prozess einbringen.“*

*„Vormachen ist immer noch die beste Lösung, dabei aber immer konsequent bleiben und nicht alles sofort und auf einmal.“*

**Frage 5: Erfolgsbeispiele „#NextRecruiting“**

*Grau ist alle Theorie ... Am besten überzeugt die erfolgreiche Umsetzung.*

*Was sind Erfolgsbeispiele aus Ihrem Erfahrungskontext, wo Unternehmen die Neuausrichtung ihrer Organisation gelungen ist? Was waren dabei die Herausforderungen, wie wurden diese angegangen und konnten nachhaltige Lösungen realisiert werden? Wer waren die Partner und was war Ihre Rolle? Was war innovativ?*

**Antwort:**

Dass unser neuer Ansatz funktioniert, werden wir noch beweisen müssen. Wir führen aber derzeit schon einige Gespräche mit Unternehmen und Bewerbern und das Feedback ist durchgängig positiv.

Ansonsten erfolgt eine erfolgreiche Umsetzung aus unserer Erfahrung häufiger in vielen kleineren Schritten. Die Personalabteilung fängt erst einmal mit den Basics an und ordnet im ersten Schritt ihre eigenen Prozesse und versucht, diese so weit wie möglich zu digitalisieren. Denn wer hier bereits seine eigenen Erfahrungen hinter sich hat, wird von anderen viel eher als kompetenter Gesprächspartner akzeptiert, als wenn er nur theoretisch über Veränderungen (vor allem bei anderen) diskutiert. Vormachen ist immer noch die beste Lösung, dabei aber immer konsequent bleiben und nicht alles sofort und auf einmal.

**Frage 6: „#NextRecruiting“ im Jahr 2020, eigene Pläne**

*Eine Experten-Interviewrunde soll Unternehmen und der Branche Zukunftsperspektiven vermitteln. Nun sind Vorhersagen schwierig, vor allem über die Zukunft ...*

*Sei es drum: Wenn Sie in die Glaskugel schauen würden: Wie hat sich bis 2020 das Thema „Recruiting“ weiter entwickelt? Was sind Ihre Pläne bis 2020 und für 2016? Wie könnten wir als Netzwerk das Thema schneller in der Breite voranbringen?*

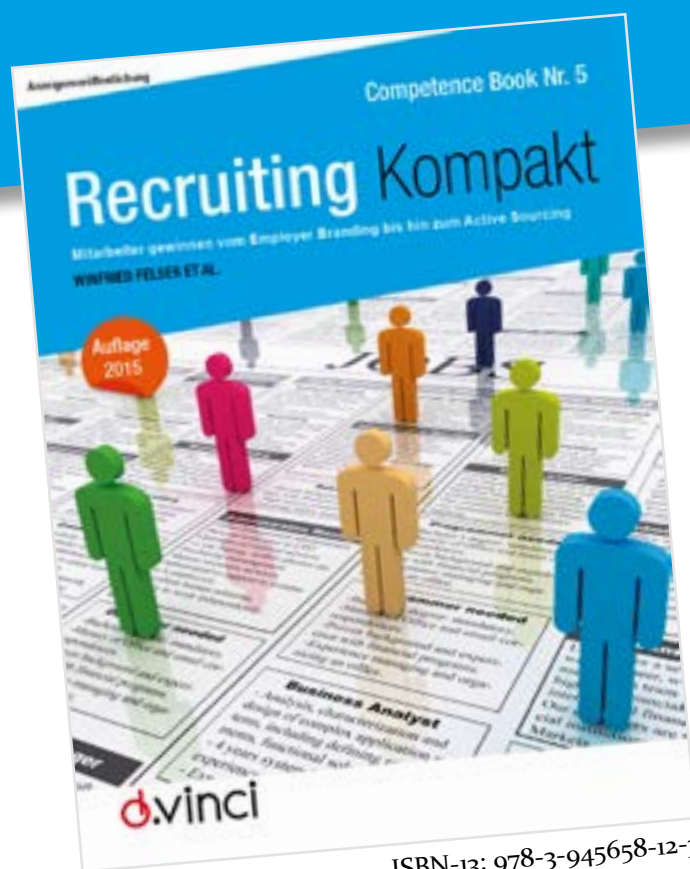
**Antwort:**

Wir werden mit unserer neuen Plattform SiWii den Markt komplett verändern. Wie wir das machen, werden wir im Frühjahr 2016 weiter kommunizieren. Seien Sie neugierig ...

**Vielen Dank für das Interview!**

# Dieser Beitrag ist ein Auszug aus dem Competence-Book Recruiting Kompakt

Kostenfreie Downloads:  
[www.competence-books.de](http://www.competence-books.de)



Weitere Veröffentlichungen der Buchreihe (Auszug):



ISBN-13: 978-3-945658-02-4



ISBN-13: 978-3-945658-01-7



ISBN-10: 978-3-945658-06-2



ISBN-13: 978-3-945658-08-6



ISBN-13: 978-3-945658-09-3

Kostenfreier Download oder Printversion bestellen unter [www.competence-books.de](http://www.competence-books.de).

