

RECRUTING

# Karriere in der Cloud



© HRworks.

Der Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren rasant gewandelt: Digitalisierung, Diversität und Fachkräftemangel stellen Unternehmen, auch die Personalabteilungen, vor immer neue Herausforderungen. Doch diese Herausforderungen können sie auch als Chance wahrnehmen und neue Wege gehen. Das bietet sich auch im Recruiting an. Ivana Baumann, HR Business Partnerin bei HRworks, verrät im Interview, worauf es heutzutage bei der Talentsuche ankommt und wie ihr Unternehmen mittlerweile neue Mitarbeiter akquiriert.

**Sie sind seit zehn Jahren im Recruiting tätig. Was hat sich Ihrer Meinung nach in dieser Zeit am meisten verändert?**

**Ivana Baumann:** Der wichtigste Unterschied ist, dass der Markt immer mehr kandidatengetrieben ist. Inzwischen ist der „War for Talents“, der Kampf um gute Talente, stark ausgeprägt. Wir können fast sagen: Es bewerben sich mittlerweile die Unternehmen bei den potentiellen Mitarbeitern – nicht umgekehrt. Kandidaten haben also die Wahl und

können sich ein Unternehmen aussuchen. Daher werden sie mit allen möglichen Mitteln von Unternehmen umworben.

**Was bedeutet das konkret für Unternehmen und deren Recruitingstrategien?**

**Ivana Baumann:** Unternehmen müssen heute eine bittere Pille schlucken: Wenn es Kandidaten nicht gefällt, haben sie keine Hemmungen zu wechseln. Denn die Generation Y möchte nicht mehr eine Karriere im klassischen Sinne machen. Stattdessen stehen vielmehr die Work-Life-Balance und die Prinzipien des New Works im Vordergrund. Unternehmen, die diese Entwicklung belächeln oder gar ignorieren, dürften weniger Chancen im War for Talents haben.

Bei der Recruitingstrategie spielt vor allem die Digitalisierung eine große Rolle. Denn mehr als 50 Prozent der Bewerbungen werden inzwischen mobil abgeschickt.

**Vor kurzem hat HRworks seinen Recruiting- und Bewerbungsprozess modifiziert. Was waren die Gründe dafür?**

**Ivana Baumann:** Die Gründe liegen in all den bereits angesprochenen Punkten. Wir merken den Engpass auf Bewerberseite immer mehr. Weil wir konkurrenzfähig bleiben wollen, machen wir es den Bewerbern nun möglichst einfach und angenehm, sich bei uns zu bewerben. Kurzum: Es gibt weniger Hürden.

**Welche konkreten Maßnahmen haben Sie und Ihre Kollegen im Recruiting ergriffen?**

**Ivana Baumann:** Wir haben uns entschieden, auf das unbeliebte Anschreiben zu verzichten. Das hat uns sowieso meist keinen Aufschluss über die Person und ihre Qualifikationen gegeben. Wir möchten lieber den Menschen persönlich kennenlernen.

Darüber hinaus können wir mit unserem Bewerbermanagementtool selbst entscheiden, welche Angaben wir im ersten Schritt vom Bewerber benötigen. Wir haben das Bewerbungsformular entsprechend umgestaltet und es auf das Minimum an Eingabefeldern reduziert. So kann der Bewerber mit wenigen Klicks seine Bewerbung abschicken.

**Eine Bewerbung ohne Anschreiben beschleunigt den Bewerbungsprozess. Gerade Talente und High Potentials möchten „kurzen Prozess“ machen. Sie haben eben erwähnt, dass Sie den Menschen persönlich kennenlernen möchten. Erkennen Sie hinter den Berufsstationen im Lebenslauf schon den Menschen?**

**Ivana Baumann:** Der Lebenslauf ist sozusagen die Visitenkarte. Er liefert uns einen Überblick, vor allem über die fachliche Qualifikation des Bewerbers. Er bleibt aber bestenfalls eine Entscheidungshilfe, ob wir mehr über jemanden erfahren möchten oder nicht. Um die Person hinter den Unterlagen kennenzulernen, haben wir uns für einen dreistufigen Bewerbungsprozess entschieden. →



Ivana Baumann

HR Business Partnerin,  
HRworks

### Welche drei Schritte sind das?

Der erste Schritt ist das Telefoninterview. Hier geht es um ein erstes Kennenlernen. Es werden Hard Facts geklärt und wichtige Informationen ausgetauscht.

Im zweiten Schritt steht ein Jobinterview an. Hier sitzt neben dem Recruiter auch ein Bereichsleiter mit am Tisch. Im persönlichen Gespräch prüfen wir, ob der Bewerber unseren fachlichen Anforderungen entspricht, und wir geben detaillierte Informationen zu unserem Unternehmen sowie zu den Aufgaben und klären die Rahmenbedingungen. Wenn das alles passt, geht es in die entscheidende Phase.

In Schritt drei finden Cultural-Fit-Interviews bei uns im Haus statt. Dies ist der aussagekräftigste Teil unseres Prozesses, bei dem es um die Person selbst geht.

### Was erwartet den Bewerber bei diesen Cultural-Fit-Interviews?

**Ivana Baumann:** Der Bewerber lernt sechs Kollegen aus verschiedenen Abteilungen in anderthalb Stunden kennen. Hier geht es um den Team-Fit und nicht mehr um das Fachliche. Vorteil von diesem Format ist, dass wir so zum einen unsere Mitarbeiter in die Entscheidung einbinden und ihnen eine Stimme bei der Auswahl neuer Kollegen geben. Zum anderen stellen wir dabei sicher, dass die Person zu unserer Kultur passt und unsere Werte teilt.

Darüber hinaus kann der Bewerber einen Blick hinter die Kulissen werfen. Er sieht, mit wem er hier arbeiten würde. Dadurch gibt es für Unternehmen und Bewerber keine bösen Überraschungen. Das schafft Bindung und hilft uns, den Kandidaten für uns zu gewinnen.

### Unternehmen müssen heute nicht mehr nur Kunden gewinnen und überzeugen, sondern auch die eigenen Mitarbeiter. Wie sieht das bei Ihnen konkret aus?

**Ivana Baumann:** Der britische Unternehmer Richard Branson hat einmal gesagt: „Nicht der Kunde kommt zuerst, sondern der Mitarbeiter. Kümmern Sie sich um Ihre Mitarbeiter, diese kümmern sich um Ihre Kunden.“ Ähnlich sehen wir das.

Regelmäßige Mitarbeiterumfragen und vertrauliche Feedbackgespräche helfen uns zu verstehen, was sich unsere Mitarbeiter wünschen. So erfahren wir aber auch, was ihnen bei uns im Unternehmen gut gefällt. Ganz neu haben wir zum Beispiel flexible Arbeitszeiten und Benefits wie einen Fitness-

zuschuss und einen Mobilitätzuschuss eingeführt. Darüber hinaus sorgen wir mit regelmäßigen Teamevents und individueller Förderung sowie anspruchsvollen Aufgaben für Spaß bei der Arbeit.

### Für viele Firmen, die sich im Wachstum befinden, ist das Recruiting ein ganz entscheidendes Element. Worauf gilt es zu achten, damit es nicht zu Wachstumsschmerzen kommt?

**Ivana Baumann:** Die Zeiten von Post and Pray sind vorbei. Unternehmen müssen aktiv werden und über berufliche und soziale Netzwerke an potenzielle Bewerber herantreten. Dazu zählt: Präsenz zeigen, die eigenen Alleinstellungsmerkmale ausarbeiten und nach außen kommunizieren. Jedes Unternehmen sollte auf eine möglichst angenehme Candidate Journey achten, mit allem was dazu gehört.

Natürlich spielt auch das Thema Wertschätzung eine große Rolle. Das spiegelt sich sowohl im Bewerbungsprozess selbst als auch in den Rahmenbedingungen wider. Ein gutes Gehalt zu zahlen, reicht schon lange nicht mehr aus. Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern kostenlose Mahlzeiten, gesundheitsfördernde Maßnahmen wie Sportveranstaltungen oder Zuschüsse, Betriebskindergärten, Teamevents und machen so deutlich, dass der Mitarbeiter im Vordergrund steht. Darüber hinaus wünschen sich die Bewerber von heute spannende Aufgaben, sie möchten sich aktiv einbringen und Freiraum genießen – ganz nach den Grundsätzen von New Work.

### Eine abschließende Frage: Sie haben in den vergangenen Jahren mit hunderten Bewerbern geschrieben, telefoniert und persönlich gesprochen. Worauf sollten Arbeitgeber bei Kandidaten am meisten achten?

**Ivana Baumann:** Das ist natürlich von der jeweiligen Vakanz und den damit verbundenen Anforderungen abhängig. Für mich gilt gerade bei Juniorpositionen das Motto „Hire for Personality and train for Skills“. Es ist also wichtig, vor allem auf die Persönlichkeit zu achten und darauf, wie sie mit den Werten und Zielen des Unternehmens zusammenpasst, denn wer einen Mitarbeiter hat, der intrinsisch motiviert, offen und lernbereit ist, kann ihm alles beibringen. <

[info@faz-personaljournal.de](mailto:info@faz-personaljournal.de)