

## **Agil, digital, ganzheitlich - Headhunting für die Arbeitswelt 4.0**

Im Interview erklären die HR-Consultants von konsultwerk Jennifer Müller und Mareike Holinski, wie sie ihren Recruiting-Ansatz an die neuen Anforderungen in der Arbeitswelt 4.0 anpassen und welche Vorteile sich daraus für ihre Kunden und Kandidaten ergeben.

### **Frau Müller, wie kam es, dass konsultwerk im Rahmen der Stellenbesetzungen nun explizit auf einen agilen, digitalen und ganzheitlichen Recruitingprozess setzt?**

„Das ist unsere Reaktion auf die sich verändernden Anforderungen unserer Kunden. Zum einen zählen Unternehmen zu unseren Kunden, die in der Vergangenheit noch selbst genug Bewerbungen erhalten haben und nun vor der Aufgabe stehen, proaktiv um Kandidaten werben zu müssen. Zum anderen werden wir vermehrt für die Unterstützung beim Aufbau neuer Bereiche beauftragt, die durch neue Geschäftsmodelle entstehen. Im letzten Jahr zum Beispiel sollten wir für einen unserer Kunden in der Lichtbranche eine neue Geschäftseinheit im Bereich Smart City Solutions aufbauen und dafür zehn Positionen zur Entwicklung von Embedded Software besetzen“.

### **Oh, 10 Embedded Software-Entwickler zu finden, klingt nach einer ziemlich Herausforderung. Gerade in Zeiten des massiv steigenden Wettbewerbs um geeignete Kandidaten.**

„Ja, da haben Sie Recht und Sie sprechen da bereits einen wichtigen Trend an. Durch den massiv angestiegenen Wettbewerb um geeignete Kandidaten merken wir, dass die „Candidate Journey“ zum Wettbewerbsfaktor für uns und unseren Auftraggeber wird. Deshalb gilt für uns Prozess-Attraktivität vor Prozess-Effizienz. Dies ist aber nur ein Trend, der unsere bisherigen Recruitingprozesse verändert und neue Aufgabenstellungen für uns Headhunter mit sich bringt.“

### **Welche Trends und Veränderungen sehen Sie noch, Frau Müller?**

„Im Zuge der digitalen Transformation zur sog. Arbeitswelt 4.0 entstehen neuartige Jobprofile. Diese beschreiben eher Rollen als Positionen z.B. Scrum-Master, Agile Coach, Systemarchitekt und unterliegen kontinuierlichen Veränderungen. Außerdem werden Persönlichkeitsmerkmale und Motive des Kandidaten wichtiger als formale Qualifikationen, was auch entsprechende Auswirkungen auf die Auswahlverfahren hat. Des Weiteren werden neue Karrierewege und Arbeitsformen entwickelt und kommuniziert. Dadurch gewinnt neben der Besetzung und Entwicklung temporärer oder virtueller Teams, die Anbahnung von Interims- Tätigkeiten, Kooperationen und Netzwerken an Bedeutung.“

## **Frau Holinski, was unterscheidet Sie und konsultwerk denn konkret von anderen Headhuntern?**

„Wir sehen Headhunting in der Arbeitswelt 4.0 als einen ganzheitlichen Prozess mit agilen und digitalen Elementen. Dazu ist es uns wichtig zu verstehen, wie wir unseren Kunden bestmöglich unterstützen können, um daraus gemeinsam einen durchgängigen Prozess für unsere Kunden und die Kandidaten zu gestalten. Unser Ziel dabei ist, einen attraktiven Prozess für alle Beteiligten zu gewährleisten, der professionell und authentisch ist. Die Grundlage dafür ist immer unser konsultwerk-Prozess, wobei die Umsetzung sehr individuell erfolgt und an unseren Kunden, die zu besetzende Position und die Entscheider angepasst ist.“

## **Können Sie uns dazu konkrete Beispiele geben, Frau Holinski?**

„Unser ganzheitliches Vorgehen wird beispielsweise daran deutlich, dass wir den Teamaufbau bzw. die Stellenbesetzung als Gesamtziel definieren. Die Kandidaten sollen selbst entscheiden können, ob sie sich bei unserem Kunden direkt bewerben oder den vertraulichen Weg über uns Berater wählen.“

Zudem entwickeln wir für jeden unserer Kunden sogenannte Story Boards für eine authentische „Candidate Experience“. Dazu zählen kreative Impulse in der Kandidatenansprache und Bewerberkommunikation wie beispielsweise Produktpräsentationen, Interviews mit den Führungskräften und Fotos des neuen Arbeitsumfelds.

Wir möchten aber nicht nur Kandidaten die Gelegenheit geben, sich schnell und umfassend einen Eindruck über eine mögliche Position zu verschaffen, sondern unterstützen auch proaktiv die Entscheidungen unserer Kunden. Gerade wenn Auswahlentscheider aus verschiedenen Bereichen und an verschiedenen Standorten eingebunden sind, helfen uns unsere verschiedenen Online-Assessment-Tools die Prozesse zu beschleunigen. Dazu setzen wir Tools z.B. in Form von Tests oder Kurzvideos samt Kandidatenvorstellung ein.“

## **Kommen wir nun zu einer der wohl wichtigsten Fragen: Frau Müller, welche Vorteile ergeben sich durch Ihre Vorgehensweise für Ihre Kunden?**

„Durch die breit angelegte Kommunikation der Arbeitgebermarke ermöglichen wir unseren Kunden den Zugang zu bisher unerschlossenen Kandidatengruppen.“

Der Einsatz von Online-Tools und ein kontinuierliches, enges Follow-Up ermöglicht uns zudem die Flexibilität, gerade im Aufbau innovativer Geschäftsmodelle, den Raum für mögliche Veränderungen zu wahren.

Durch die Moderation und Professionalisierung der Auswahlentscheidung sowie den Einsatz multimodaler Entscheidungstools erreichen wir darüber hinaus ein wesentlich geringeres Risiko einer Fehlbesetzung, trotz der Neuartigkeit der Positionen.

Zusammengefasst berücksichtigen wir die Kundenanforderung nach mehr Flexibilität, Schnelligkeit und Professionalisierung der Recruitingprozesse und das zu optimierten Kosten. Die Grenzen zwischen interner Personalarbeit und externer Beratung werden durchlässiger durch unsere enge Verzahnung der Prozessschritte, Auswahltools und Kommunikationsinhalte. Und dieser Trend wird zunehmend an Bedeutung gewinnen.“

### **Und im Sinne der bereits angesprochenen „Candidate Experience“: Was haben Ihre Kandidaten davon, Frau Holinski?**

„Alle unsere Kandidaten haben bei uns einen durchgängigen und persönlichen Ansprechpartner mit umfassenden Kenntnissen zu Umfeld, Strategie und Entscheidern der zu besetzenden Stelle. Durch aktuelle Einblicke in die strategischen und operativen Ziele des Arbeitgebers, das zukünftige Team und die aktuellen Herausforderungen erhalten sie eine bessere Entscheidungsbasis. Ein weiterer Vorteil für unsere Kandidaten sind unsere kürzeren Prozesszeiten sowie ein schnelles und professionelles Feedback.“

„Zusammenfassend sehen wir von konsultwerk das Angebot eines agilen, digitalen und ganzheitlichen Recruiting-Services als Antwort auf den steigenden Wettbewerb um geeignete Kandidaten im Zeitalter der Arbeitswelt 4.0. Die sich verändernden Anforderungen werden weiterhin eine hohe Flexibilität, Kreativität und Veränderungsbereitschaft von uns Headhuntern verlangen – z.B. auch in der Ausgestaltung unserer Honorarmodelle, die zunehmend flexibel-modular und damit auch transparenter werden.“

**Vielen Dank, Frau Müller und Frau Holinski für das ausführliche Gespräch.**