

„Ohne direkte Ansprache entgehen Unternehmen die besten Talente“

Dr. Ole Mensching zum Messe-Recruiting von Fachkräften in Zeiten des digitalen Wandels

Hamburg, 17. März 2017. In Hannover findet ab kommender Woche wieder die Technologie-Messe CeBIT statt und über 200.000 Teilnehmer werden erwartet. Von einer der größten Messen Deutschlands erhoffen sich viele der mehr als 4.000 nationalen und internationalen Aussteller auch die Möglichkeit, neues Personal rekrutieren zu können. Doch Dr. Ole Mensching, CEO und Gründer der Headhunting-Agentur für digitale Executives und Experten CareerTeam, weiß, welche Maßnahmen für die Rekrutierung von Führungspositionen unternommen werden müssen und wie der derzeitige Stand der Digitalisierung im HR-Bereich ist.

Herr Dr. Mensching, warum ist es eher schwierig, heute auf Messen erfolgreich zu sein?

Messen sind vor allem für Absolventen interessant, deshalb ist es bei der Suche von Young Professionals und Berufseinsteiger besonders wichtig, auf Messen einen Fokus zu setzen. Allerdings sind Unternehmen hier oft noch nicht aktiv genug und es muss deutlich mehr gemacht werden, um mehr junges Talent für die digitale Industrie zu gewinnen. Für die Rekrutierung von Führungs- und Entscheiderpositionen sind Messen jedoch ein schwieriges Tool, da sie in der Regel nicht auf Jobsuche sind, sondern aktiv angesprochen werden müssen. Deshalb setzt CareerTeam sowohl beim externen als auch beim internen Recruiting auf „Active Sourcing“. Dabei werden Kandidaten individuell angesprochen. Was vielen Personalern nicht bewusst ist, ist, dass dem Unternehmen ohne diese direkte Ansprache die besten Talente entgehen. Wichtig dabei ist, sich genau mit der Position und dem Kandidaten auseinander zu setzen – denn niemand möchte von einem Recruiter kontaktiert werden, der nicht genau weiß, was man in seiner aktuellen Position genau ausführt oder genau begründen kann, warum die vorgeschlagene Position genau der richtige Schritt für die Zukunft ist.

Was sollten Unternehmen im Hinblick auf die Digitalisierung bei der Wahl der Kanäle bedenken?

Besonders Experten müssen auf den Plattformen abgeholt werden, auf denen sie selbst aktiv sind. Am besten eignet sich hierfür die Ansprache durch Spezialisten, die in der Materie verankert sind. Wenn also beispielsweise Entwickler andere Entwickler über Plattformen wie GitHub oder Stack Overflow ansprechen, mit denen sie zum Beispiel bereits ein Open Source-Projekt begleiten.

Außerdem sollten verstärkt Offline-Kanäle genutzt werden. Denn der persönliche Kontakt spielt im Recruiting eine entscheidende Rolle. Dabei bietet sich beispielsweise an, regelmäßig mit potentiellen Mitarbeitern, die man noch nicht kennt, aber vielleicht schon auf einem sozialen Netzwerk kontaktiert hat, Mittagessen zu gehen. Neben lockerem Smalltalk kann dann auch über Fachliches gesprochen werden und wenn sich eine Person als qualifiziert rausstellt, kann sie auch in Zukunft für Jobs angesprochen werden.

Wie weit sind deutsche Unternehmen mit der digitalen Transformation im Bereich Recruiting?

Die kürzlich veröffentlichte etventure-Studie „Digitale Transformation 2017“ ergab, dass jeder fünfte deutsche Konzern befürchtet, im Zuge der Digitalisierung Arbeitsplätze abbauen zu müssen, wohingegen rund 60 Prozent der US-amerikanischen Unternehmen mit einem Jobwachstum rechnen. Im internationalen Vergleich sind deutsche Unternehmen teilweise zu langsam und unflexibel. Die USA begreifen die Digitalisierung eher als Chance auf Wachstum durch neue digitale Geschäftsmodelle. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen deutsche Unternehmen deshalb ihr Transformationstempo entscheidend beschleunigen. Dies kann nur gelingen, wenn es ein klares Leitbild für den Digitalisierungsprozess im Unternehmen gibt, auf den alle Bereiche und Abteilungen gemeinsam hinarbeiten. CareerTeam begleitet viele Unternehmen bei der Umsetzung und Etablierung von digitalen Projekten. Auch wenn der Digitalisierungsstand von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich ist, sind es oft die Personalabteilungen, die bei der Digitalisierung von Arbeitsprozessen hinterherhinken. Dennoch sollte man aber die deutsche Industrie nicht unterschätzen, da sich in den letzten Jahren eine Hands-On-Mentalität durchgesetzt hat. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Unternehmen, die die Digitalisierung einmal als wichtig erkannt haben, dann auch sehr konsequent in der Umsetzung sind. Besonders im Recruiting-Bereich ist Unternehmen sehr wohl bewusst, dass sie aktiv werden müssen. Da es besonders vor dem Hintergrund des massiven Qualifizierungsbedarfs wichtig ist, dass vor allem im Personalbereich dringend umgedacht und aufgeholt wird.

Was wird zukünftig wichtig sein, wenn Unternehmen erfolgreich Talente und Experten finden wollen?

Die Digitalisierung beeinflusst nicht nur Prozesse, sondern auch ganze Unternehmenskulturen. Dabei ist es wichtig, die Firmenkultur verstärkt anzupassen und zu verändern, denn ein guter Ruf verbreitet sich von ganz alleine und zieht auch qualifiziertes Personal an. Um bestehende Fachkräfte zu binden, muss verstanden werden, dass wir uns mittlerweile auf einem Nachfragermarkt befinden und qualifizierte Mitarbeiter einfach das Unternehmen wechseln, wenn sie sich nicht ernstgenommen fühlen oder kein Gehör finden. Mitarbeiter dürfen nicht zu stark in ihrer Autonomie eingeschränkt werden und Möglichkeiten aufgezeigt bekommen, wie sie sich weiterentwickeln können.

Außerdem werden Unternehmen zukünftig verstärkt mit Freelancern arbeiten und um externes Wissen zu internalisieren, ein gutes Wissensmanagement betreiben müssen. In dieser schnelllebigen Zeit wechseln und verändern sich Technologien und Online-Strategien so schnell, dass man nicht mehr alle Experten inhouse haben kann. Deshalb können Freelancer eine gute Alternative zur Festanstellung und eine wichtige Wissensquelle sein, um das Wissen im Unternehmen zu erneuern und erweitern. Außerdem haben wir festgestellt, dass die Top-Experten oftmals nicht mehr festangestellt arbeiten wollen, da sie davon getrieben sind Abteilungen aufzubauen, ihr Wissen weiterzugeben und Prozesse einzuführen, der danach einkehrende Berufsalltag sie aber eher langweilt und sie deswegen nach einer Aufbauphase das nächste Projekt machen möchten oder sogar das Unternehmen wechseln.

Über Dr. Ole Mensching

Dr. Ole Mensching ist seit 2011 Teil der TruVenturo Unternehmensgruppe. Dabei bekleidet er die Funktion des Head of New Markets und ist seit 2014 Partner des Unternehmens. Neben seiner Funktion als Board Member bei zahlreichen Unternehmen, berät Mensching die Portfoliounternehmen von TruVenturo in strategischen HR-Fragen und hilft ihnen, exzellent ausgebildete Teams aufzubauen.

Neben seiner Tätigkeit bei TruVenturo gründete Mensching die auf Digitalexperten fokussierte Headhunting Agentur CareerTeam. Mit einem Team von mehr als 75 Mitarbeitern und Standorten in Hamburg, Berlin, London, den Niederlanden und Zürich unterstützt CareerTeam ihre Mandanten seit mehr als fünf Jahren bei der Besetzung von vakanten Managementpositionen im digitalen Umfeld.

Dr. Ole Mensching studierte Volkswirtschaftslehre an der Universität Köln mit den Schwerpunkten Wirtschaftspsychologie und Strategische Interaktion von Märkten. Seinen anschließenden Ph. D. an der Universität Köln und der University of California, Berkeley, USA, schloss er mit Auszeichnung als jüngster und schnellster Doktorand seiner Fakultät ab.

Über CareerTeam GmbH

CareerTeam ist die Personalberatung im digitalen Zeitalter. Ihr Netzwerk, ihr Fokus und ihre Expertise liegen in der digitalen Welt. Mit einem Team von mehr als 75 Mitarbeitern und Standorten in Hamburg, Berlin, London, den Niederlanden und Zürich unterstützt CareerTeam ihre Mandanten seit mehr als fünf Jahren bei der Besetzung von vakanten Managementpositionen im digitalen Umfeld.

Neben der klassischen Executive Search für globale Konzerne, mittelständische Firmen sowie inhabergeführte Familienunternehmen, baut CareerTeam im Zuge der digitalen Transformation auch ganze digitale Abteilungen auf. Der Fokus liegt im „Perfect-Fit“ für Bewerber und Unternehmen: Menschen und Jobs zusammenbringen, die wirklich zueinander passen.

Weitere Informationen, Pressemitteilungen sowie Downloads finden Sie unter www.careerteam.de.

Pressekontakt:

Jana Wallossek

Senior PR Manager

CAREERTEAM GmbH

Große Reichenstraße 27

20457 Hamburg

E-Mail: presse@careerteam.de
Telefon: +49 (0) 40 211 076 202
Mobil: +49 (0) 152 539 570 79