

Neue Organisationsformen – Neues Recruitment?

Fehler im Vorstellungsgespräch vermeiden

Seit mehr als **20 Jahren**
unterstützen wir unsere Kunden
bei der **Rekrutierung**
von passenden
Fach- und Führungskräften
im Bereich der
PR/Öffentlichkeitsarbeit

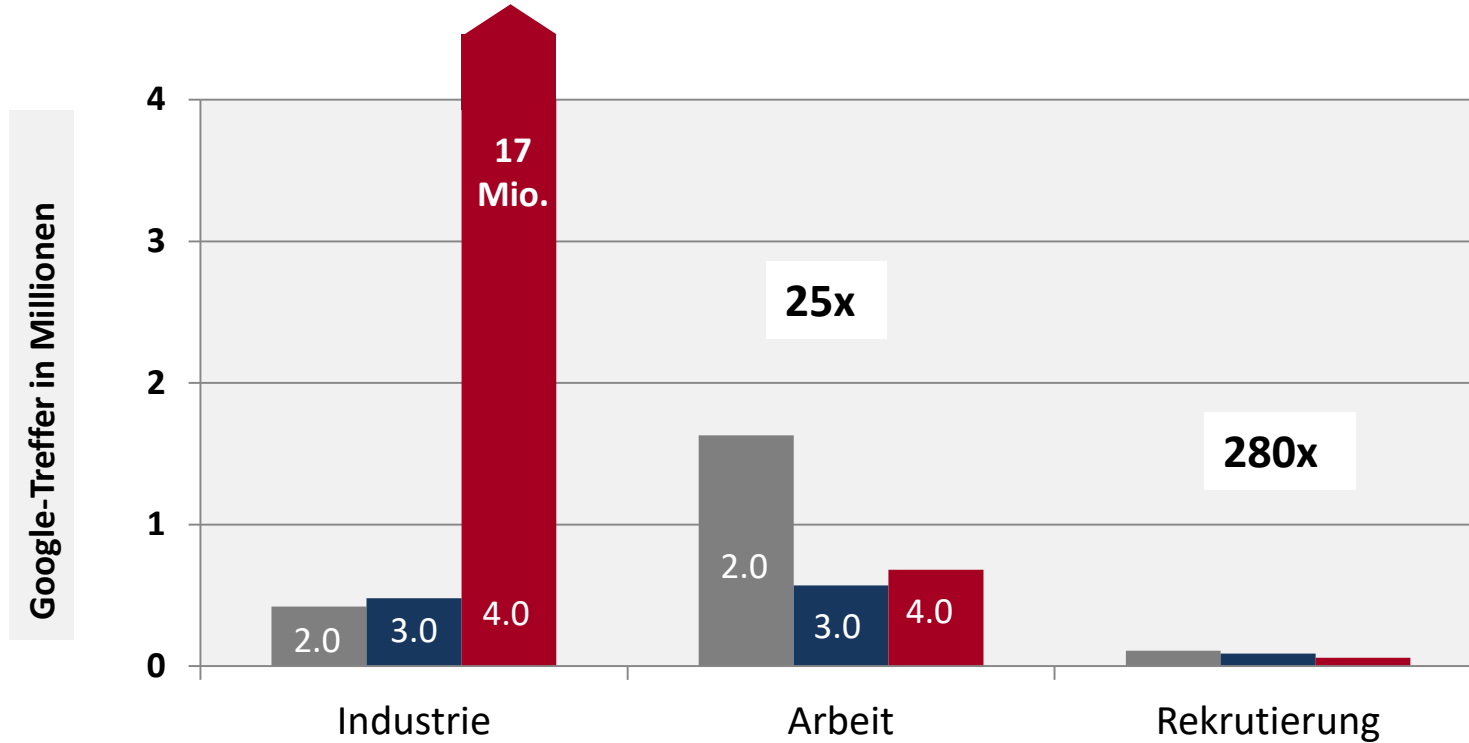
- Alle Arbeitsfelder, **Level** und Funktionen innerhalb der PR
- Alle **Branchen** (B2C-, B2B-Industrie, Institutionen, Beratungen)
- Schwerpunkt: Begleitung des **gesamten Rekrutierungsprozesses** inklusive **Direktansprache**
- Besetzung von **bundesweit** ca.70 Positionen jährlich
- **Team** mit **13 Beratern** am Firmensitz in **Köln**

- Braucht es ein **neues »Recruitment 4.0«** ?
- Kollaboratives Arbeiten
 - Voraussetzungen
 - Was sind **kollaborative Eigenschaften** ?
 - Wie **finde ich diese Eigenschaften** heraus ?
- **Kollaboration im Recruitment** – auch mit HR
- Woran erkenne ich **kollaborative Arbeitgeber** ?

Digitalisierung – um was geht es?

- **Industrie 4.0** → *Maschinen kommunizieren mit Maschinen*
- **Arbeit 4.0**
 - Zusammenarbeit von *Mensch* und *Maschine*,
 - Zusammenarbeit von *Menschen* in der Organisation
- **Recruitment 4.0**
 - *Menschen* suchen (passende) *Menschen*
 - *Maschinen* wählen *Menschen* aus?

Die Prioritäten der Unternehmen



Was bedeutet »4.0« bei Arbeit und Recruitment ?

	Arbeit ...	Recruitment ...
2.0	<ul style="list-style-type: none">▪ Analog Web 2.0: neue Möglichkeiten der Informationsbeschaffung▪ Open Source▪ Neue Teamstrukturen	<ul style="list-style-type: none">▪ Digitalisierung der Prozesse (eRecruitment)▪ Adaption von Web 2.0 Applikationen▪ Employer Branding
3.0	<ul style="list-style-type: none">▪ Mobile Endgeräte▪ Flexible Arbeitswelten	<ul style="list-style-type: none">▪ Social Recruitment (Facebook & Co.)▪ Active Sourcing
4.0	<ul style="list-style-type: none">▪ Vernetztes Arbeiten über soziale Netzwerke, Cloud, Internet, ...▪ Neue Organisationsformen (unabhängige Arbeitsplätze, Prozessverantwortung, Führung auf Zeit, dezentrale Verantwortung,...)▪ Neue Qualifikationsanforderungen	<ul style="list-style-type: none">▪ Stärkerer Fokus auf soziale Kompetenzen (Softskills)▪ Kultur- & Wertewandel▪ Keine isolierte HR-Aufgabe, sondern mehr Kollaboration▪ Mobile & Digital Recruitment (Bewegtbild)

»Kollaborative Eigenschaften«

Treffer bei Google:



Unser Profil Druckluftmotoren Greifsysteme Antriebstechnik Technologien

Eigenschaften

„Unsere **kollaborativen Greifer** arbeiten gemeinsam mit Ihrem Roboter sicher und zuverlässig in Anwendungen, in denen **Mensch und Maschine aufeinandertreffen**. Erstmals stellt das Greifsystem keine Lücke in der Sicherheit zwischen Mensch und Maschine dar, sondern schließt diese nahtlos.“

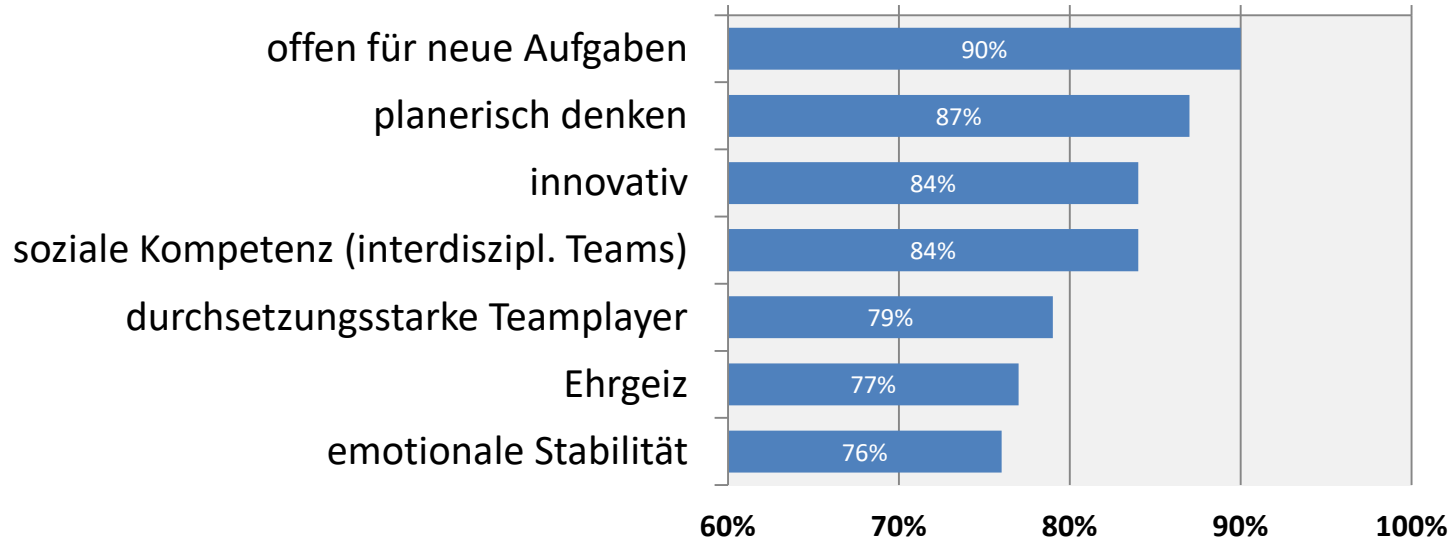
Quelle: www.ptm-mechatronics.com

Kollaborative Eigenschaften

- sozial integer und kompetent
- emphatisch
- zuhören können
- kritikfähig
- lösungsorientiert, kompromissfähig
- vertrauenswürdig
- teamfähig
- flexibel
- selbstbewusst
- ...

- interdisziplinär denkend
- interkulturell kompetent
- innovativ, kreativ
- mutig
- planungs- und organisationsstark
- strukturiert
- diszipliniert
- lern- und leistungsbereit
- eigenverantwortlich, pro-aktiv
- ...

Softskills, die Führungskräfte in der Arbeitswelt 4.0 erwarten



Quelle: Studie »**Human Resources in der digitalen Transformation**«, *MetaBeratung* unter 100 Führungskräften deutscher Unternehmen verschiedener Branchen (März 2016).

Wie finde ich persönliche Eigenschaften (Softskills) heraus

- Persönlichkeitstests, Profiling-Instrumente
 - Insights, DISC, Big Five, TMP, profilingvalues,
- Assessment Center
- Referenzen (mit Einschränkungen)
- **Persönliches Interview**
 - richtige Fragetechnik
 - richtige Prioritäten

6 Regeln für effiziente Fragetechnik (1)

- Vermeiden von **geschlossenen, theoretischen** und **hypothetisch/fiktiven** Fragen
 - *Bekamen Sie in letzter Zeit eine Projektleitung übertragen?*
 - *Was macht für Sie eine gute Führungskraft aus?*
 - *Stellen Sie sich mal vor, ein Mitarbeiter hat xxxx. Was würden Sie tun?*
- **Projektive und situative Fragen** einsetzen (auf Personen oder Situationen beziehen)
 - *Gab es einen Kollegen mit dem Sie eng zusammengearbeitet haben? Was würde der Kollege über Sie berichten?*
 - *Hatten Sie mal ein ähnliches Projekt? Was haben Sie getan, um xxxx ?*
- Entschärfen durch **bewusstes Spekulieren** oder den Einsatz von „Weichspülern“
 - *Was könnte denn der Grund sein? Was würde denn xxxx möglicherweise sagen?*

6 Regeln für effiziente Fragetechnik (2)

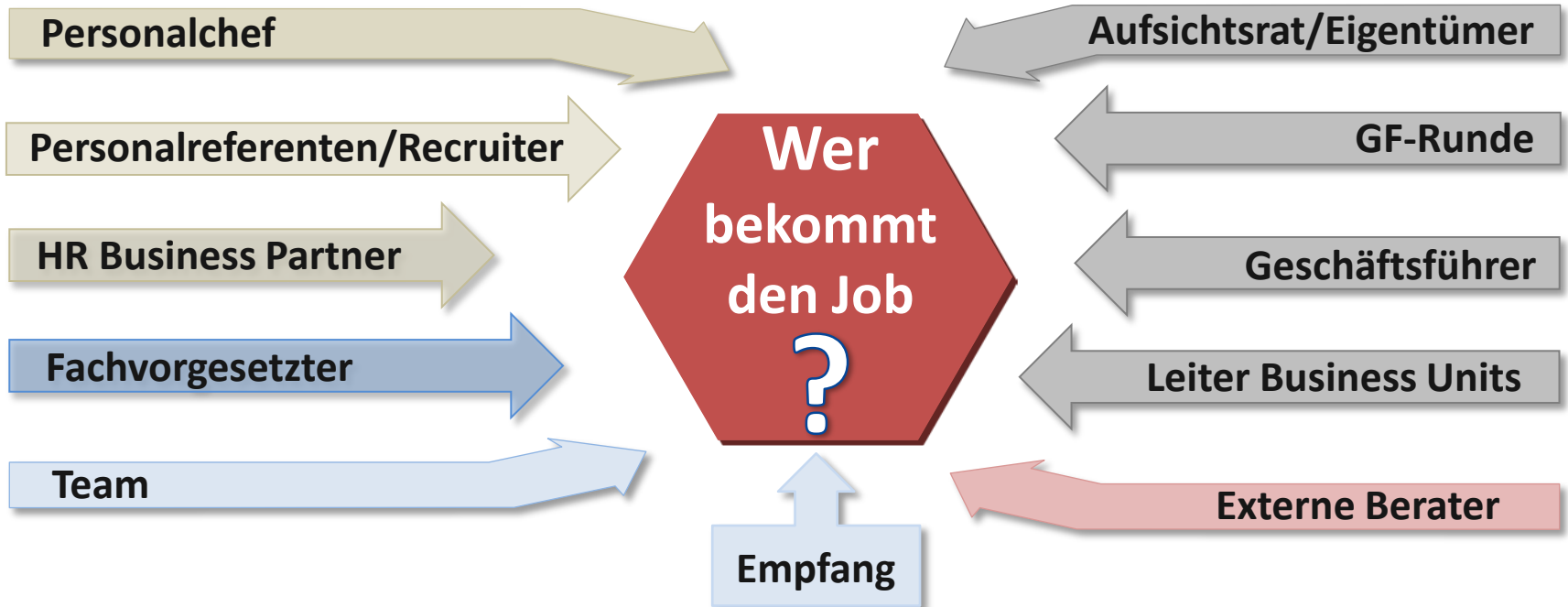
- Fragen restlos „**abarbeiten**“ bevor man sich festlegt, (mehrmals) nachhaken
 - *Darüber hinaus? Was noch?*
 - *Sie sagten gerade Wie darf ich das verstehen? Können Sie ein Beispiel nennen?*
 - *Habe ich Sie richtig verstanden, Sie sind*
 - *Ich habe den Eindruck, dass Habe ich Recht?*
- **aktives Zeitmanagement:** Keine **überflüssigen Fragen** stellen (außer Sie wollen Zeit gewinnen), Vorabhinweis auf Unterbrechung
- **Positive Grundstimmung** schaffen: ein Gespräch soll kein Verhör sein.

Voraussetzungen für und Erwartungen an »Arbeit 4.0«

- **Gestaltungsfreiraum**
- **neue Führungsmodelle**, wenig Hierarchien
- viel **Mitbestimmungsmöglichkeit**
- **transparentes** Arbeiten
- offene **Fehlerkultur**
- **agile** Strukturen
- Kultur des **Vertrauens**

- **interkulturelles** Denken
- flexible **Arbeitszeiten**
(Familie/Freizeit stärker im Fokus als „ein Leben für die Arbeit“)
- andere **Karrieremodelle**
(Wiedereinstieg nach Sabbatical/Elternzeit/Pflegezeit)
- (Hyper) **Flexibilität**
vs. Streben nach Planungssicherheit in unsicheren Zeiten

Kollaboration im Recruitment



- **Kollaboration beginnt** (spätestens) **beim Stellenprofil**
 - Recruiter, Business Partner, Fachvorgesetzte müssen *gleichzeitig* an einen Tisch
 - Brainstroming über O.K. und K.O.-Kriterien (Mindestanforderungen)
 - Konkretisierung/Interpretation von Oberbegriffen und Softskills
 - Gewichtung von Chancen und Potenzialen im Vergleich zu Risiken und Schwächen
- **Fragen und Vorgehen abstimmen**
 - Zwei Gesprächsrunden mit unterschiedlichem Fokus?
 - Wer fragt was (Leitfaden)? Wann wird von wem wie nachgehakt?
- **Qualitative Personalplanung, Meßkriterien** für (zukünftige) Anforderungen,

Vielen Dank!

Ulrich Schuhmann

Schuhmann Personalberatung GmbH
Industriestraße 131 c
50996 Köln

Fon 0221 | 933 833-0

Mail us@schuhmann-pb.de

Xing www.xing.com/profile/Ulrich_Schuhmann