

Provadis Partner für
Bildung und Beratung GmbH
Industriepark Höchst
Gebäude C 770
65926 Frankfurt am Main

Tel. +49 (0) 69 305-
Fax +49 (0) 69 305-

@provadis.de
www.provadis.de

Frankfurt am Main, 05.12.2019

Recruiting 4.0: Der digitale Wandel verändert auch die Personalarbeit

Provadis und DGFP präsentierten Vorträge und Praxisbeispiele zur erfolgreichen Gestaltung des Kulturwandels auf einer Netzwerkveranstaltung

Die immer weiter fortschreitende Digitalisierung betrifft viele Arbeitsbereiche. Schritt für Schritt werden sich bisherige Prozesse und auch die Kultur von großen und kleinen Unternehmen verändern. Eine zentrale Funktion hat dabei der Bereich Human Resources (HR), der maßgeblich den Wandel durch innovative Maßnahmen und neue Recruitingmethoden begleiten und gestalten sollte. Wie vielfältig die Herausforderungen für HR sind, machte die gemeinsame Netzwerkveranstaltung von Provadis und DGFP zum Thema Recruiting 4.0 deutlich. In Impulsvorträgen und an Infoständen konnten die rund 90 Teilnehmer*innen aus dem HR-Bereich neue digitale Möglichkeiten zum Recruiting kennenlernen und viele Impulse für ihre eigene Arbeit mitnehmen.

Recruiting dem digitalen Wandel anpassen

„Die Digitalisierung verändert die Arbeit, weil sich das Umfeld und die Geschäftsmodelle der Unternehmen aber auch die Erwartungen der Beschäftigten

selbst verändern“, sagte Prof. Dr. Stefan Klingelhöfer, Prorektor der Proxadis Hochschule, in seinem Einführungsimpuls. „Es geht nicht einfach darum, dass menschliche Arbeit zunehmend von Maschinen übernommen oder unterstützt werden kann, sondern die Veränderungen erfordern, dass Unternehmen Arbeit anders denken und organisieren.“ Für diese Veränderungen, zum Beispiel hin zu mehr kundenzentrierter Projektarbeit statt Routine, brauchen Beschäftigte andere Fähigkeiten und ein passendes „Mindset“. Das Recruiting könne diesen Kulturwandel in Unternehmen unterstützen, indem neue Mitarbeiter*innen mit neuen Fähigkeiten eingestellt werden, die etwas bewegen. Gerade aber passende Nachwuchs- und Führungskräfte sind heute eine umkämpfte Ressource und wollen anders angesprochen werden. Deshalb verändere sich auch die Art und Weise des Recruiting. „Die Unternehmen müssen reagieren“, meint Prof. Klingelhöfer, „das zeigt nicht zuletzt die Entwicklung der Vakanzzeit bei Stellen für Fachkräfte, die von 2010 bis 2018 von bundesdurchschnittlich 63 auf 113 Tage angestiegen ist“.

Wie man heute die besten Talente auf dem Arbeitsmarkt für sich gewinnen kann, stellte Bernd Schmitz, verantwortlich für das weltweite Personalmarketing bei Bayer, in seinem Impulsvortrag über „Artificial Intelligence und Roboter bei Bayer, die Schlüssel im Kampf um die besten Talente“ vor. „Wir müssen attraktiv bleiben für die jungen Generationen, die wir jetzt suchen. Dafür brauchen wir eine entsprechende Zielkultur, damit sich die digitalen Menschen auch bei uns wohlfühlen“, betonte er. Dazu gehöre beispielsweise auch eine agile Organisationsform, bei deren Einführung der HR-Bereich Unterstützung leistet. „Um digitale Talente anzuziehen, setzen wir neue innovative Technologien wie Roboter ein. Sie helfen, den Kulturbruch zu erzeugen und etwas zu verändern.“

Mit Künstlicher Intelligenz die richtigen Kandidaten finden

Pro Jahr stellt Bayer knapp 3.500 junge Menschen ein, seit 2004 nur noch online.

Die Digitalisierung, so Bernd Schmitz, habe die Prozesse im HR-Bereich grundlegend verändert. Zur Personalgewinnung werden bei Bayer neue Technologien genutzt, um effizienter und schneller zu sein, aber auch um die „richtigen“ Kandidaten zu finden. Die an eine künstliche Intelligenz angebundenen Roboter werden in der Kandidatenkommunikation genutzt und beantworten Fragen, zum Beispiel auf Karriere- und Schülermessen oder auch rund um die Uhr auf der Webseite. 25 Prozent der Fragen werden mittlerweile über diese Technologie beantwortet. Die gleiche Wissensdatenbank ist auch angebunden an interne Systeme. So können in Zukunft auch Mitarbeiter*innen, die eine HR-Frage haben, über diese Technologie jederzeit eine Antwort erhalten. Heute sind dafür noch 24 Mitarbeiter zuständig. Bayer verspricht sich davon mehr Qualität, Effizienz und Service. Ein weiteres innovatives Projekt beschäftigt sich mit der Zusammenführung von verschiedenen Datenbanken zu einer „Talent Intelligence Plattform“. Die Künstliche Intelligenz dahinter sucht in den Lebensläufen der Kandidaten nach den passenden skills für eine Stellenbeschreibung und bietet Jobs als Matching an. Der Recruiter sieht auf einen Blick alle Talente aus einem Pool an Bewerbern, Mitarbeitern oder ehemaligen Bewerbern, die dafür in Frage kommen. Diese KI hat das Potential Fortschritte gerade bei der internen Mobilität zu erzielen.

Neue digitale Geschäftsmodelle auch im Mittelstand

Nicht nur große Konzerne, auch kleine Unternehmen können auf die Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt und des Kulturwandels mit erfolgreichen Maßnahmen reagieren. Das zeigte der zweite Impulsvortrag von Christopher Liebscher, Leiter Personal und Recht der BÜFA GmbH & Co. KG, einem mittelständischen Chemieunternehmen mit 500 Mitarbeiter*innen in Oldenburg. „Auch im Mittelstand werden jetzt zunehmend digitale Projekte umgesetzt, bei BÜFA beispielsweise E-Learning oder automatisierte Hochregallager“, berichtete Christopher Liebscher. Ein bereits erfolgreich platziertes neues digitales

Geschäftsmodell ist das vor drei Jahren gegründete eigene Start-up „chembid“. Dahinter steht ein Onlinemarktplatz für Chemiehandel mit der weltweit größten Suchmaschine für Chemikalien und Kunststoffe. chembid hilft täglich tausenden Einkäufern, die für sie passenden Chemikalienangebote und Lieferanten zu finden und so unkompliziert Geschäfte abzuschließen. Als nächsten Schritt hat BÜFA einen Start-up Inkubator gegründet, um direkt vor Ort in der eigenen Werkshalle mit Start-ups zusammenarbeiten zu können. „Diese Maßnahme soll zu einem Innovationsmotor für uns werden“, erklärt Christopher Liebscher. BÜFA ist ein Unternehmen im Wandel. Veränderungen führen aber bei Mitarbeitern häufig zu Verunsicherung oder Angst. Deshalb hat das Unternehmen sich zum Ziel gesetzt, mit Lean Management als Methode Schritt für Schritt Verbesserungen am Arbeitsplatz zu erzielen. Dies wird durch ein Shopfloorteam-System umgesetzt. Über sechzig Teams treffen sich regelmäßig an dafür vorgesehenen Tafeln, um kurz und prägnant neben dem Tagesgeschäft eigene Kennzahlen zu besprechen, Ziele kontinuierlich neu zu definieren sowie Störungen und Abweichungen zu bearbeiten und Problemursachen zu lösen. Außerdem wurde Projektmanagement eingeführt. „Um den Kulturwandel einzuführen braucht man Multiplikatoren in der Belegschaft, die andere im Unternehmen unterstützen.“

Netzwerken und Tipps für die Praxis

Im Anschluß an die Impulsvorträge stellten die Aussteller in kurzen Pitches ihre digitalen Angebote für das innovative Recruiting vor und luden die Teilnehmenden an ihre Infostände ein. Die Provadis Gruppe präsentierte beispielsweise neue videounterstützte Auswahlverfahren für Traineeprogramme, neue Methoden bei der Auswahl von Auszubildenden und neue Wege in der Fachkräftegewinnung durch Künstliche Intelligenz. Start-ups der DGFP wie die Zalvus GmbH, Schülerkarriere GmbH, HR Puls und Talents connect stellten ihre

digitalen Recruiting-Plattformen und Softwareprodukte für die Personalarbeit 4.0 vor.

Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH ist ein Unternehmen der Infracore-Höchst-Gruppe. Mit rund 1.400 Auszubildenden und über 3.100 Weiterbildungsteilnehmern an den Standorten Frankfurt und Marburg gehört Provadis zu den führenden Anbietern von Bildungsdienstleistungen in Hessen. Rund 400 internationale Kunden nutzen in Partnerschaften und Kooperationen das Know-how von Provadis auf den Gebieten der Aus- und Weiterbildung, der Personal- und Organisationsentwicklung und bei der Entwicklung von E-Learning-Konzepten.

An der Provadis Hochschule studieren rund 1.200 Studenten in dualen und berufsbegleitenden Studiengängen mit international anerkannten Bachelor- und Masterabschlüssen.