

### Wie sieht Ihre Recruiting-Philosophie aus?

Resourceful Humans statt Human Resources eben, der Name ist Programm. Oder übersetzt; unternehmerisch, demokratisch und teambasiert. Wir nennen es wie unseren Management-Ansatz, den RH-Way. Jeder agiert wie ein Gründer in der Silicon-Valley-Garage beziehungsweise in dem Firmennetzwerk. Wir nehmen uns immer die Zeit, den besten Fit zu finden, ohne Ausnahme, egal, wie lange es dauert. Wir sehen also jede Einstellung wie einen Mini-M&A-Prozess, in dem beide Seiten eine offene und ehrliche Due Dilligence machen, ohne die übliche, teure und meist unehrliche Hochglanz-Recruiting-Show.

### Haben Sie eine konkrete Recruitingstrategie?

100 Prozent Love. 0 Prozent Assholes! Die Teams bestimmen, an ihrem Budget ausgerichtet, autonom den Bedarf sowie die Profile, die sie brauchen. Große strategische Personalplanung entwickelt sich also weiter zu agilem und dynamischem Staffing. Da die meisten Talente ohnehin aus dem Referenznetzwerk kommen, werden sie direkt zum Mitarbeiten in vivo eingeladen. Es gibt keine ACs, Psycho-Interviews oder anderen Stuss. Der Weg ist das Ziel. Das Team geht im Anschluss direkt mit den Kandidaten in den offenen Dialog und entscheidet transparent und direkt, ob und wie es weitergeht. Manchmal eben auch den Umweg über Freelance zur Festanstellung. In der Zusammenarbeit gibt es dabei eh keinen Unterschied – der Kunde ist der Boss. Da Umsatz und Gehälter transparent sind, wird das Gehalt gleich offen mitverhandelt.

### Setzen Sie auf Software, externe Dienstleister oder die eigene Abteilung?

Dreimal ja. Wir haben unsere eigene Software zum Rekrutieren und Managen von Teams, wir nennen sie netwoRHk. Mit ihr managen Teams ihre Wertbeiträge und unternehmerischen Beziehungen in Echtzeit. Auf diese hat auch eine kleine Gruppe von preferred Suppliern Zugriff, die unsere Kultur versteht und Profile in netwoRHk vorschlagen kann. Unsere Logik basiert dabei eher auf Skill-Profilen, die dann Personen zugeordnet werden. Will heißen, ein Team sagt: Wir bräuchten noch jemanden für Sales oder C++, nach diesen Skills kann man im netwoRHk suchen und jemanden einladen oder sich dann bewerben. Wie eBay für Talente.

### Können Sie bitte einen kurzen Blick in die Zukunft des Recruitings werfen?

Wir halten nicht viel von Trends wie GenY, Digitalisierung et cetera. Großartige Firmen haben schon immer großartige Menschen angezogen und durch sinnhafte Wertbeiträge zur Potenzialentfaltung motiviert, niemals primär wegen eines Compensation Packages. Wir denken also, die Zukunft hat viel mit dem Besten der Vergangenheit, verbunden mit den technologischen Möglichkeiten von heute zu tun. Das alte HP hatte 1958 eine geniale Recruiting-Anzeige, in der stand: „Wollen Sie Ihre eigene Firma gründen, kommen Sie zu HP und finden Sie heraus, wie (und vielleicht gefällt es Ihnen so gut, dass Sie gar nicht mehr weg wollen.“ Diese simple und zeitlose Philosophie transparent unseren Lösungen zu befähigen und zu skalieren, das haben wir uns zur Aufgabe gemacht.

### Heiko Fischer

Nach Stationen im Management bei HP und eBay, führte er als Personalleiter bei Europas Videospieffirma Crytek ein demokratisches Managementmodell, ohne HR ein. Daraufhin gründete er mit seinem HR-Team 2011 die Resourceful Humans GmbH in Berlin.

### Wie sieht Ihre Recruiting-Philosophie aus?

Bei uns steht der Kandidat im Mittelpunkt. EY bewirbt sich bei Ihnen! Und entscheidend ist, dass wir uns von der rein biografieorientierten Selektion weiterentwickelt haben zur Rekrutierung nach Potenzial und Talent. Wir möchten die Chancen erkennen und unsere Kandidaten begleiten in eine fantastische Karriere bei EY. Mit starken Lernfeldern, einer schnellen persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung und einer erlebbaren modernen Unternehmenskultur.

### Haben Sie eine konkrete Recruitingstrategie? Setzen Sie auf Software, externe Dienstleister oder die eigene Abteilung?

Wir haben einen spezialisierten Recruitingbereich, der aus zwei Abteilungen besteht. Die erste Einheit konzentriert sich auf die Einstellung von Praktikanten und Absolventen. Das sind rund 4.000 Einstellungen pro Jahr. Die zweite Einheit ist spezialisiert auf die Rekrutierung von berufserfahrenen Kandidaten sowie Executives. Wir haben in allen Selektionsprozessen eine Teilstruktur enthalten sowie Online-Assessments zu Beginn. Dadurch erkennen wir Potenzial und Talent und können sinnvoll über die individuellen Bedürfnisse der Bewerber sprechen.

### Können Sie bitte einen kurzen Blick in die Zukunft des Recruitings werfen?

Wir beobachten über die letzten 20 Jahre eine zunehmende Fluktuation im Allgemeinen sowie eine deutlich geringere Gesamtloyalität zum Arbeitgeber der jüngeren Generationen im Speziellen. Daraus folgen stärkere Bemühungen der Arbeitgeber, Berufserfahrene für sich zu gewinnen. Der demografische Wandel und der evidente Fach- und Führungskräftemangel machen deutlich, wie wichtig diese Disziplin wird. Inklusive natürlich aller Maßnahmen des Sourcing, wie z. B. die aktive Ansprache, Nutzung von Personalberatungen und aller Talentbindungsmöglichkeiten der Arbeitgeber.

### Marcus K. Reif

Head of Recruiting & Employer Branding  
Talent Team GSA  
(Germany, Switzerland, Austria), Ernst & Young  
GmbH Wirtschafts-  
prüfungsgesellschaft

