

# Vom Recruiting-Stakeholder zum strategischen Partner

**Hiring Manager in den Recruiting-Prozess einzubinden, sorgt für neue Impulse in der Talentgewinnung**

Wir leben in einer Zeit, in der sich die HR-Technologie ebenso rasant weiterentwickelt wie das Business-Umfeld. Eine wichtige Stellschraube für erfolgreiches Recruiting wird dabei häufig übersehen: gesunde Beziehungen zwischen den beteiligten Akteuren.

Studien von Bersin by Deloitte zufolge gilt das Aufbauen einer starken, vertrauensvollen Beziehung zu Hiring Managern als wichtigster Erfolgsfaktor für die Talentgewinnung. Warum ist das so? Hiring Manager sind Schlüsselakteure im Recruiting-Prozess – ist ihre Erfahrung positiv, werden sie automatisch einen großen Beitrag dazu leisten, Kandidaten von einem Wechsel ins Unternehmen zu begeistern.

Die wichtigere Frage lautet jedoch: Wie kann man dies erreichen? Die Antwort lautet: Indem man eine partnerschaftliche strategische Beziehung zu ihnen aufbaut und als Berater und Partner agiert.

## Der Aufbau strategischer Beziehungen

Leider sind viele Talentgewinnungsprogramme so gestaltet, dass ausschließlich Recruiter Einblick in den Prozess der Stellenbesetzung haben. Um Hiring Manager auf den neuesten Stand zu bringen, müssen Recruiter nicht selten Erinnerungsmails verschicken und das erhaltene Feedback anschließend manuell in ein Applicant-Tracking-System eingeben.

Da das Recruiting für Hiring Manager nicht unbedingt an erster Stelle steht, reagieren sie häufig nicht sofort auf E-Mails oder Anrufe. Und ganz gleich, wie gut jemand organisiert ist: Es kommt immer wieder vor, dass eine E-Mail in einem vollen

Posteingang untergeht. Recruiter wiederum verantworten viele Stellensuchen gleichzeitig, und so kann es vorkommen, dass sie den Hiring Manager nicht regelmäßig über den neuesten Stand informieren. Zudem ist ihnen häufig nicht hinreichend bekannt, welche geschäftlichen Anforderungen Hiring Manager haben.

In strategischen Recruiting-Beziehungen spielt der Hiring Manager von Anfang an eine wichtige Rolle: Er ist die beste Wissensquelle des Recruiters, wenn es darum geht, das Anforderungsprofil zu formulieren und den am besten geeigneten Kandidaten zu finden.

## Wissen, was gebraucht wird

Der Hiring Manager weiß am besten, welche Aufgaben mit einer bestimmten Position verbunden sind, und kann genau sagen, welche Schlüsselkompetenzen ein Kandidat mitbringen muss, um die Stelle erfolgreich auszufüllen. Zudem kennt er die bestehenden Teams und weiß wie diese am sinnvollsten ergänzt werden.

Vor der Formulierung der Stellenbeschreibung sollte ein Recruiter daher mit dem Hiring Manager die Einzelheiten der zu besetzenden Stelle klären. Dabei sollten auch die persönlichen Aspekte und Fähigkeiten konkretisiert werden, auf die der Hiring Manager Wert legt. Da Kandidaten typischerweise nicht über alle Qualitäten verfügen, die sich ein Hiring Manager erhofft, sollte außerdem geklärt werden, welche Fähigkeit bzw. Eigenschaft am meisten zum Erfolg beitragen wird. Das Festlegen zielgerichteter Suchkriterien erleichtert es dem Recruiter, vielversprechende Kandidaten ausfindig zu machen.

## Den geeigneten Kandidaten finden

Nachdem das Anforderungsprofil formuliert wurde, sollten Hiring Manager und Recruiter gemeinsam einen Interviewplan und eine Sourcing-Strategie erarbeiten, die bis zur Einstellung fortgesetzt wird. Wo sollte die Suche schwerpunktmäßig ansetzen? Für welche Unternehmen arbeiten die Art von Kandidaten, die wir suchen?

Die Zufriedenheit des Hiring Managers ist dabei das oberste Ziel, denn schon kurze Zeit später wird er den neuen Mitarbeiter in seinem Team begrüßen und mit ihm zusammenarbeiten. Technologie kann ganz wesentlich dabei unterstützen, den Prozess zu optimieren und datengestützte Verbesserungen vorzunehmen. Im Folgenden finden Sie einige Beispiele hierfür.





### Hiring Manager einbinden und selbst aktiv werden lassen

Effizienz ist innerhalb des gesamten Recruiting-Prozesses von entscheidender Bedeutung. Ein großer Beitrag hierzu kann geleistet werden, wenn Hiring Managern ein eigenes Portal zur Verfügung steht, welches sämtliche für den Hiring Manager wichtigen Informationen auf einen Blick enthält und auf das dieser jederzeit, von überall aus, und mit jedem beliebigen Gerät zugreifen kann.

Ein Bombardement mit zahllosen E-Mails gehört dann der Vergangenheit an. Nach dem Einloggen werden dem Hiring Manager alle für diesen relevanten Recruiting-Aufgaben in einem personalisierten Dashboard angezeigt, das außerdem Informationen zu neuen Kandidaten, aktuellen Bewerbern, offenen Stellen und vielversprechenden passiven Kandidaten enthält. Somit ist auf einen Blick ersichtlich, was getan werden muss.

Aufgaben und Erinnerungen können automatisiert werden und manuelle Schritte können überall dort entfallen wo sie nicht aus wichtigen strategischen Gründen erforderlich sind. Ein weiterer Vorteil: Auch die entsprechenden Compliance-Vorgaben können dank intuitiver Workflows unkompliziert gesteuert und erfüllt werden. So kann zum Beispiel bestimmt werden, dass ein Kandidat im Recruiting-Prozess erst weiterbewegt werden kann, wenn entweder der Recruiter oder der Hiring Manager eine Aufgabe abgeschlossen haben, also beispielsweise einen Ablehnungsgrund eingegeben haben.

### Kandidaten für sich gewinnen

Um einen hochwertigen Recruiting-Prozess zu erzeugen, sollten Unternehmen die Erfahrung von Kandidaten einheitlich steuern und gestalten. Das bedeutet, dass sich sowohl Recruiter als auch Hiring Manager an standardisierte Interview-Prozesse halten sollten, von der Beurteilung des Kandidaten anhand derselben Kriterien bis zum Versenden der richtigen Nachricht zum richtigen Zeitpunkt. Dabei unterstützt intelligente Automatisierung – beispielsweise um Kandidaten anlässlich bestimmter Meilensteine individualisierte Benachrichtigungen zu schicken, etwa eine E-Mail mit Tipps zur Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch oder eine positive

Nachricht an die Top-Kandidaten im Anschluss an das Interview. Ebenso können Unternehmen nach einem Vorstellungsgespräch Feedback-Formulare an die Kandidaten verschicken.

### Messbare Erfolge

Ein erfolgreiches Reporting sollte sich auf zwei Aspekte konzentrieren: den Recruiting-Prozess erstens zu verstehen und zweitens zu optimieren. Statistiken sind nur in dem Maße sinnvoll, wie sie Optimierungspotenziale aufzeigen:

- Setzen Sie Ziele. So wissen Recruiter, was von ihnen erwartet wird, und können ihren Fortschritt messen.
- Bauen Sie Feedback-Prozesse ein, die so einfach wie möglich sind. Lassen Sie Hiring Managern entsprechende Umfragen direkt im Anschluss an ein Bewerbungsgespräch zukommen und versenden Sie regelmäßige Mitteilungen, um zu betonen, dass ihr Feedback von Nutzen ist, um den Prozess weiter zu verbessern.
- Erstellen Sie maßgeschneiderte Kennzahlen-Dashboards, mit deren Hilfe individuelle Statistiken für jede Rolle erstellt und analysiert werden können.

Der Recruiting-Erfolg sollte stets an der Qualität der erbrachten Leistungen gemessen werden. Dafür spielt auch die spätere Entwicklung eingestellter Kandidaten – und nicht nur die „Time to fill“ eine Rolle. Mit dieser Service-Delivery-Mentalität im Hinterkopf können Unternehmen besser verstehen, was verändert werden muss, damit alle am Recruiting-Prozess beteiligten Akteure profitieren.

### Eine einzige Plattform für Talentgewinnung und Personalmanagement

Um einen solchen strategischen Service zu bieten, verlassen sich Unternehmen auf Technologien wie Avature, eine Komplettlösung für die Talentgewinnung und das Personalmanagement. Auf einer einzigen Plattform mit einem Login und einer einheitlichen Benutzeroberfläche stellt Avature die nötigen Tools bereit, um Talente und Kandidaten zu binden und die strategische Zusammenarbeit zwischen den beteiligten HR-Akteuren zu fördern. Recruiting- und HR-Teams profitieren von einer umfassenden Transparenz über die gesamte Plattform hinweg und können sich so auf ein zukunftsweisendes Ziel konzentrieren: mittels technologischer Lösungen Partnerschaften zu stärken und strategische Ziele zu erreichen.

**DR. JAN CHRISTIAN SEEVOGEL,**  
Senior Vice President DACH,  
Avature

