

«Das kann uns bis heute kein Roboter abnehmen»

Recruiting-Experte Stefan Wilhelm spricht über Fachkräftemangel, Spitzenkandidaten und Digitalisierung im Bewerbungsprozess.

Stefan Wilhelm, Ihr Unternehmen gehört zu den führenden in den Bereichen Recruiting und Assessment. Warum braucht es Spezialisten für die Personalrekrutierung?

Unsere Kunden nehmen unsere Dienste in Anspruch, wenn sie beispielsweise keine professionelle HR-Abteilung haben, aus Diskretionsgründen nicht unter dem eigenen Namen in Erscheinung treten wollen oder selber schon erfolglos gesucht haben. Ein weiterer Grund kann auch sein, dass sie das Image, das Know-how oder das Netzwerk einer etablierten Beratungsfirma nutzen wollen.

Wo liegen die Vorteile des Angebots eines Personaldienstleisters?

Ein erfahrener Personalberater übernimmt alle Vorarbeiten und die Vorselektion bis zur Unterbreitung der Spitzenkandidaten. Damit ist die Diskretion für die Kandidaten sichergestellt, der Kunde kann sich auf die Schlussphase des Auswahlprozesses

konzentrieren. Zudem bieten wir den Mehrwert der Direktansprachen; wir kontaktieren gezielt Leistungsträger bei Konkurrenzunternehmen des Kunden.

Welche Branchen leiden derzeit besonders unter Fachkräftemangel?

Zurzeit ist der Arbeitsmarkt angespannt, es mangelt an Fachspezialisten in verschiedenen Branchen. Am akutessten ist die Lage aber im Bereich Compliance/Risk/Legal in der Finanzdienstleistungsbranche sowie bei Ingenieuren und IT-Profilen.

Wie gelingt es einem Unternehmen, qualifizierte Arbeitnehmer zu rekrutieren?

Hilfreich ist das gute Image des Unternehmens, ein attraktives Stellenangebot, die Ausnützung aller Suchkanäle, sei es über Stelleninserate, Social Media oder die Direktansprache. Das alles setzt entsprechende Erfahrung voraus, Marktkenntnis und

die Fähigkeit, geeignete Kandidaten für die Position zu interessieren.

Was müssen Firmen beachten, um die Fachkräfte im Unternehmen halten zu können?

Talente zu finden ist das eine – Talente an das Unternehmen zu binden, ist das andere. Dies setzt voraus, dass man qualifizierte Mitarbeiter fördert, Perspektiven aufzeigt und eine Kultur schafft, in der sich die Mitarbeitenden wohl fühlen und weiterentwickeln können. Selbstverständlich gehört auch ein marktgerechtes Leistungsgehalt dazu, Chancen zur Weiterbildung und wenn möglich der Einsatz in internationalen Partnerfirmen.

Wie wirkt sich die Digitalisierung auf den Bewerbungsprozess aus?

In der Fachsprache sprechen wir von «Digital Recruiting». Es führt kein Weg daran vorbei, die Möglichkeiten der Digitalisierung im Bewerbungsprozess zu nutzen. Ein Beispiel dafür sind



Stefan Wilhelm, CEO der Wilhelm-Gruppe.

Bild: PD

die Social Media. Man wird jedoch gut daran tun, die Automatisierung der Rekrutierung vorsichtig anzugehen. Vielmehr geht es darum, die Bewerberinnen und Bewerber ganzheitlich zu erfassen und im persönlichen

Gespräch zu analysieren, ob er oder sie in die Kultur des Unternehmens passt.

Werden künftig Roboter das Bewerbungs- und Auswahlverfahren vornehmen?

Es wird viel geschrieben und prophezeit über den Einsatz von künstlicher Intelligenz, Robotern. Zweifellos schreitet die Entwicklung dieser Technologien rasch voran. Bei der erfolgreichen Selektion und Integration von Menschen kommt es jedoch wesentlich darauf an, wie sie sich in die Firmenkultur einfügen, wie gut sie im Team zusammenarbeiten, um eine optimale Leistung zu erbringen. Die Kunst, diese Fähigkeiten zu erspüren und richtig einzuschätzen, kann uns bis heute kein Roboter abnehmen.

Würden Sie persönlich rückblickend denselben Ausbildungsweg einschlagen?

Nach meinem BWL-Studium an der Universität St. Gallen habe ich via die Studentenorganisation Aiesec sechs Monate in Indien gearbeitet. Rückblickend gesehen, hätte ich gerne noch länger im Ausland gelebt und gearbeitet.

Martina Luterbacher