

DAHMEN Personalservice GmbH

Digitales Recruiting: schnell, effizient und sicher

Der Fachkräftemangel ist längst in den Unternehmen angekommen: Fast drei Monate dauert es durchschnittlich, bis eine offene Stelle besetzt wird, und das wird zunehmend zu einer Belastung für den Mittelstand. Wie können Digitalisierung und künstliche Intelligenz hier helfen?

Aus dem Kampf der Talente ist der Kampf um Talente geworden. Das spürt auch der Mittelstand, dessen Entwicklung vor allem vom Fachkräftemangel gebremst wird. Nach einer Studie des Deutschen Mittelstands-Bunds aus dem vergangenen Jahr verursacht dies rund 65 Milliarden Euro an Umsatzeinbußen jährlich in Deutschland.

Multichannel-Posting and Active Sourcing

Heute erreicht man Jobsuchende digital, über viele verschiedene Kanäle. „Multichan-

nel-Posting ist eines der entscheidenden Stichworte für erfolgreiches Recruiting“, sagt Fabian De Almeida, Geschäftsführer von DAHMEN Personalservice. Der Personaldienstleister mit Sitz in Düsseldorf ist einer der größten Deutschlands und hat das Thema Digitalisierung für seine Kunden schon früh vorangetrieben. „Ein umfangreiches Multichannel-Posting berücksichtigt aktiv auf Jobbörsen Suchende und passiv Suchende, die über Social-Media-Kanäle gewonnen werden können.“ Multichannel-Posting ist aber nur ein Ansatz für ein erfolgreiches Recruiting. „Es gibt heute Branchen, wie das Finanzwesen, wo der Ansatz ‚Pray and Hope‘ (also das Schalten von Stellen in der Hoffnung, Bewerber zu erreichen) einfach nicht

mehr funktioniert, weil der Fachkräftemangel so groß ist“, erklärt De Almeida. Hier liegt es an Unternehmen und Recruitern, über die verschiedenen digitalen Netzwerke passende Kandidaten für sich zu gewinnen.

Candidate Persona

„Ob Multichannel-Posting oder Active Sourcing – ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg ist es, zu verstehen, wen man sucht, um das Jobangebot möglichst passend für die Candidate-Persona zu gestalten“, berichtet De Almeida. Diese beschreibt wesentliche Faktoren wie Berufsbild, Branche und weitere Merkmale, die bei der Auswahl des Stellentitels und Kanals für das Recruiting berücksichtigt werden. Basis dafür sind umfangreiche Auswertungen aus vorhergehenden Anzeigen und Kampagnen. Sie geben Aufschlüsse für zukünftige Recruitingmaßnahmen. Ermöglicht wird das datenbasierte Recruiting durch eine Software, die die DAHMEN Personalservice GmbH mit ihrem IT-Partner AVEO Solutions vergangenes Jahr gelauncht hat.

Schlanke, anpassungsfähige Lösung

Seit 2009 implementiert Tobias Bartsch von AVEO Solutions für den Personaldienstleister digitale Lösungen von externen Anbietern, wie er berichtet: „Doch selbst in der Zusammenarbeit mit dem Marktführer sind wir immer wieder an Grenzen gestoßen: zu komplex, zu



„Uns ist es wichtig, intelligente Prozesse und Technologien gezielt für ein innovatives Recruiting einzusetzen, um unsere Kunden bei der Besetzung ihrer Stellen effizient unterstützen zu können.“

Fabian Prudencia De Almeida
Geschäftsführender Gesellschafter
DAHMEN Personalservice GmbH

viel Aufwand, zu intransparent. Deswegen haben wir eine eigene Anwendung entwickelt, die unsere Bedürfnisse besser erfüllt: Artemis.“ Seit Anfang 2020 ist sie im Einsatz und zeitgleich haben sich die Bewerberzahlen auf die Anzeigen von DAHMEN Personalservice verdoppelt. Genauer gesagt, verwaltet DAHMEN etwa 40000 Stellenanzeigen pro Jahr und entsprechend viele Bewerbungen. „Dies führt dazu, dass wir für unsere strategischen Partner über 90 Prozent aller Stellen kurzfristig besetzen können“, berichtet De Almeida. Als Nutzer von Artemis profitiert DAHMEN dabei ganz klar von dem effizienten, datenbasierten Arbeiten und dem leichten Handling.

Die leichte Nutzbarkeit war eine Systemanforderung, die De Almeida und Bartsch in den Fokus gestellt haben, als sie Artemis entwickelten. „Ein paar Klicks müssen genügen, um eine Anzeige zu veröffentlichen und sie, basierend auf Erfahrungswerten, anzupassen sowie stetig zu optimieren“, forderte De Almeida. Bei der Programmierung mussten Bartsch und sein Team viele unterschiedlich gestaltete Schnittstellen der Jobportale berücksichtigen. Dies machte die Aufgabe nicht leichter, aber auch nicht unmöglich. Schnittstellen wurden zu sämtlichen marktführenden Jobportalen und Social-Media-Kanälen sowie zur Bundesagentur für Arbeit kreiert. „Die Rückmeldungen sind rundum positiv“, so Bartsch.

Beratung zur Selbsthilfe

HR-Abteilungen, die häufiger Stellenanzeigen schalten, können die Software auch kaufen und selbst nutzen. Hier beraten die Recruitingprofis von DAHMEN ihre Kunden ganzheitlich – inklusive Employer-Branding. Eines der wichtigsten Kriterien im datenbasierten Recruiting sei aber, vor allem im weiteren Verlauf, das datenschutzrechtlich sichere Vorgehen, so De Almeida: „Hier arbeiten wir sehr eng mit Yvonne Quad, einer ausgewiesenen Datenschutzexpertin der Kanzlei Tigges Rechtsanwälte, zusammen. Sie begleitete uns bei der Entwicklung von Artemis und unseren Recruitingprozessen, sodass wir ‚Datenschutz by Design‘ integrieren konnten.“ Ein Beispiel: Mit Artemis können Bewerbungsunterlagen über einen geschützten Link bereitgestellt werden. Auch die Löschung von Daten kann automatisiert geschehen, sobald bestimmte Fristen ablaufen.“ Yvonne Quad berät Artemis-Nutzer gern, um deren digitales Recruiting datenschutzkonform auszubauen. Ihre Erfahrung: Das in vielen kleineren und mittleren Unternehmen gefürchtete Thema verlore so seine Bedrohlichkeit. „Für Bewerber strahlt ein Datenschutzkonzept auch Seriosität aus und bietet Unternehmen einen klaren Wettbewerbsvorteil am Markt“, ergänzt De Almeida. Und das sei bei einem so hochsensiblen Thema enorm wichtig.

„Datenschutz ist bei Artemis schon eingebaut und kann mit geringem Aufwand individualisiert werden. So können auch Unternehmen, die den Aufwand dafür möglichst gering halten wollen, einen wichtigen Schritt in die richtige Richtung machen.“

Yvonne Quad
Partnerin bei TIGGES Rechtsanwälte
Partnerschaft mdB

Weitere Informationen erhalten Sie unter:

dahmen-personal.de
www.tigges.legal
www.aveo-solutions.com

„Für Artemis haben wir für alle relevanten Jobplattformen Schnittstellen programmiert und können mit wenig Aufwand auch individuell abgestimmte Schnittstellen erstellen.“

Tobias Bartsch
Geschäftsführender Gesellschafter
AVEO Solutions GmbH



Was kann KI im Recruiting – und was nicht?

KI kann große Datenmengen analysieren, um Zielgruppen zu ermitteln. Aber sie sollte schon aus rechtlichen Gründen keine Entscheidungen treffen. Beim Stellenschalten kann sie dazu beitragen, dass die richtige Multichannel-Posting-Strategie gewählt und zielgruppengerecht ausgespielt wird. Was aber nicht passieren darf, ist zum Beispiel eine Selektion von Bewerber:innen aufgrund ihres Alters oder Geschlechts. In Assessments kann KI theoretisch – und bei Einwilligung der Kandidaten auch praktisch – Typologienanalysen entwickeln, zum Beispiel aufgrund der Wortwahl, der Stimmlage oder der Gestik. Aber auch hier bedarf es wieder der menschlichen Entscheidungsfähigkeit, um das zu nutzen.