

AK E-Recruiting Protokoll

Mitarbeiter-Rekrutierung im Spiegel der
Nachhaltigkeit – alle Macht dem Wissen, Können
und Wollen
23.04.2009

AK E-Recruiting 05.05.2009

Version 1.00

eco
Verband der deutschen
Internetwirtschaft e.V.
Lichtstr. 43h
50825 Köln

Fon: +49 (0) 221-70 00 48-0
Fax: +49 (0) 221-70 00 48-111
info@eco.de
www.eco.de

„Mitarbeiter-Rekrutierung im Spiegel der Nachhaltigkeit – alle Macht dem Wissen, Können und Wollen.“

Der eco Arbeitskreis E-Recruiting traf sich am 23. April 2009 in Berlin, um sich zu neuesten Entwicklungen, Möglichkeiten der Zusammenarbeit und Ansätzen für gemeinsame Aktivitäten auszutauschen. Schwerpunktthema war diesmal Mitarbeiter-Rekrutierung im Spiegel der Nachhaltigkeit. Unter den etwa 20 Teilnehmern waren sowohl Vertreter von Stellenportalen als auch von rekrutierenden Unternehmen und Personalvermittlern.

Der Arbeitskreisleiter Michael Weideneder begrüßte die Teilnehmer, anschließend stellte Herr Koller den eco Verband vor, der mittlerweile über 400 Mitglieder verfügt und die Mitglieder in den verschiedenen Bereichen durch zentrale Services, Networking und politische Lobby-Arbeit unterstützt.

An die Vorstellungsrunde unter den Teilnehmer schloss sich der Vortrag zum Thema „Mitarbeiter-Rekrutierung im Spiegel der Nachhaltigkeit – alle Macht dem Wissen, Können und Wollen“ von Klaus Kofler und Oliver Selaff, Gründer Trends&Wege - IMPULSZENTRUM für Innovations- und Zukunftsfragen an. Der interaktiv gestaltete Vortrag fand großes Interesse und regte zu einigen Zwischenfragen und interessante Diskussionen an. Die Unterlagen zum Vortrag sind ebenfalls unter <http://www.eco.de/arbeitskreise/1783.htm> abrufbar.

Der Vortrag und die sich anschließende Diskussion drehten sich um zahlreiche Themenbereiche rund um das Hauptthema, u.a.:

- Was ist was wert? Welche Auswirkungen und Herausforderungen birgt der Wertewandel?
- Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit in der Personalarbeit und welche Entwicklungen kommen auf uns zu?
- Wie kann Nachhaltigkeit in der Personalrekrutierung und -führung praktisch umgesetzt werden?
- Ist die Erhöhung der Firmenattraktivität über Offenheit, Transparenz und eine vertrauensvolle Firmenkultur wirklich notwendig?

Eingangs wurden aus dem Teilnehmerkreis Impulse und Anliegen gesammelt, die in der gemeinsamen Diskussion aufgegriffen wurden.

Haben wir wirklich eine Krise?

- Die derzeitige Situation wird von den meisten Teilnehmer eher als Chance denn als Krise wahrgenommen. Gerade solche Zeiten stellen allerdings hohe Anforderung an das Personalmanagement – Stichwort: Entlassungen vermeiden.

Sind Stellenausschreibungen an sich nachhaltig?

- Hier fand sich in der Diskussion keine klare Antwort. Allerdings sind Stellenausschreibungen heute nur ein Mittel von vielen um qualifiziertes Personal zu finden.

Nachhaltigkeit kostet Geld & Zeit.

- Ja, ohne Frage. Aber es steigert die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber und trägt gleichzeitig dazu bei, die eigenen Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden – da waren sich alle einig. In so fern ist das investierte Geld und die Zeit in nachhaltige Personalprojekte sehr gut angelegt.

Nachhaltigkeit wirklich für alle Bewerber – oder nur für Ausgewählte?

- Diese Frage lässt sich wohl nur Unternehmens-spezifisch beantworten und hängt auch sehr stark mit den individuellen Klassifizierungs- und Filterinstrumenten zusammen.

Wachstum um jeden Preis?

- In jedem Fall nicht. Auch die anwesenden Firmenvertreter sahen das nicht als Ziel für den Bereich der Personalentwicklung an.

Nachhaltigkeit vs. Gewinnmaximierung.

- Siehe hier den vorhergehenden Punkt – hier zählt eher Qualität als Quantität im Sinne der Gewinnerhöhung für den Personalbereich.

Nachhaltigkeit in Mitarbeiterverträgen.

- Das ist ein spannender Diskussionspunkt gewesen. Hier gilt es zunächst zu prüfen, in wie weit Nachhaltigkeit nach deutschem Arbeitsrecht überhaupt in die Arbeitsverträge einfließen darf. In jedem Fall können (Ziel-)Vereinbarungen mit Mitarbeitern in diesem Themenbereich geschlossen werden.

Unternehmerische Verantwortung für Mitarbeiter.

- Dieser Punkt wurde von allen klar bejaht und als wichtig betrachtet.

Krise = Personalabbau?

- Das gilt es laut den Anwesenden zu vermeiden. Siehe dazu auch den ersten Punkt.

Ist Nachhaltigkeit messbar?

- Nicht direkt – so der Tenor aus der Gruppe. Wohl aber über Verweilzeiten oder die Auswertung von Mitarbeiterbefragungen bei Kündigung. Und letztlich schlägt sich auch dieser Punkt indirekt in der Firmenattraktivität nieder.

Nachhaltigkeit vs. Glaubwürdigkeit.

- Hier steht die gängige Praxis dem angestrebten Ziel wirklicher Offenheit und der damit verbundenen Glaubwürdigkeit etwas im Weg. Grundsätzlich plädierten die Teilnehmer aber für die Offenheit von Anfang an – so z. B. auch Negatives des zur Ausschreibung stehenden Jobs im Bewerbungsgespräch aufzuzeigen.

Nachhaltigkeit aus Sicht der Bewerber.

- Das ist schon heute ein Bestandteil der Attraktivität einer Firma und damit ein Alleinstellungsmerkmal. Wer das nicht erkennt, würde „auf den Zug nicht mehr rechtzeitig aufspringen können“ so ein Teilnehmer.

Rechtliche Aspekte in Sachen Nachhaltigkeit

- Siehe dazu den Punkt Nachhaltigkeit und Mitarbeiterverträge.

Im Verlauf der Diskussion fielen den Themen Digital Natives, Enterprise 2.0 und der praktischen Umsetzbarkeit von Nachhaltigkeit eine besondere Rolle zu.

Zusammenfassend wurden folgende vier Thesen aufgestellt:

These 1: Werte

Eine Unternehmung muss sich in allen Bereichen konstant authentisch und damit kongruent verhalten. Kongruenz bedeutet Echtheit, Stimmigkeit und Offenheit.

These 2: Nachhaltigkeit

Die stringente und ganzheitliche Implementierung der Nachhaltigkeit in ein Unternehmen hinein bietet auch im Bereich Personal die Chance zur Qualifizierung als Alleinstellungsmerkmal gegenüber dem Wettbewerb, das nicht einfach kopiert oder adaptiert werden kann.

These 3: Praktische Umsetzung von Nachhaltigkeit

Dem (Top-)Management fällt eine Schlüsselfunktion zu und diese muss das nachhaltige Verhalten konsequent und ganzheitlich vorleben.

These 4: Erhöhung der Firmenattraktivität

Die Attraktivität einer Unternehmung für neue und bestehende Mitarbeiter steigt deutlich mit ihrer Hinwendung zu der Entwicklung zu einer Enterprise 2.0.

Zur erweiterten Information befinden sich in dem Dokument „Zusammenfassung“ die wichtigsten Passagen aus dem Vortrag von Klaus Kofler und Oliver Selaff.

Die offene, interessante und angeregte Diskussion endete gegen 17:30 Uhr mit einem positiven Feedback der Teilnehmer über die Inhalte, die Referenten und die Veranstaltung insgesamt.

Die E-Mail-Adresse zur Diskussion dieser und weiterer Themen unter den bisherigen Teilnehmer lautet members-erecruiting@lists.eco.de.

Die nächste AK-Sitzung wurde auf Oktober 2009 avisiert. Die Einladung hierzu erfolgt wie immer ca. zwei Monate vorab.

Berlin, den 23.04.2009

Michael Weideneder,

Leiter Arbeitskreisleiter E-Recruiting

sowie

Klaus Kofler und Oliver Selaff,

Trends&Wege - IMPULSZENTRUM für Innovations- und Zukunftsfragen