

Der Einstieg ins Recruiting – was erwartet mich? Ein persönliches Interview

Julia Beuthien

Die Geschichte vom Suchen und Finden ist eine klassische. Ob die Berufung, den Besitzer einer Telefonnummer, Freunde oder das eige-



ne Krafttier – wir alle sind auf der Suche.

Und auch beim Recruiting steht das Suchen und Finden ganz besonders im Mittelpunkt: Unternehmen suchen qualifizierte und geeignete Arbeitskräfte, Bewerberinnen und Bewerber suchen attraktive Arbeitgeber. In der Fachliteratur erhält man einen umfassenden Überblick über Definitionen, Modelle, Prozesse und Methoden, wie Unternehmen passende Kandidat(inn)en finden und auswählen – doch was macht eigentlich ein Recruiter, wie sieht sein Arbeitsalltag aus und warum kann Recruiting auch Deine Passion werden? Julia Beuthien begeistert seit über zwei Jahren Hochschulabsolventen aller Fachrichtungen für den Einstieg in die Topmanagement-Beratung und gibt einen persönlichen Einblick in die Welt des Recruitings.

HR entdecken

Luisa Bergholz: Wolltest Du schon immer Recruiter werden?

Julia Beuthien: Ich hatte die Personalbranche bereits seit Beginn meines Studiums in 2011 fest im Visier. Mit meinen Studienschwerpunkten Organisations- und Personalpsychologie im Bachelor und Human Resource Management im Master habe ich mich schon früh auf den Menschen in der Organisation spezialisiert. Dazu habe ich nebenher im Bereich Active Sourcing gearbeitet und auf Xing und LinkedIn nach geeigneten Fachkräften gesucht, im Rahmen von Praktika Stellenanzeigen geschaltet und mich in der Theorie und Praxis mit unterschiedlichen Instrumenten der Eignungsdiagnostik und Personalauswahl beschäftigt. Ein Festeinstieg im Recruiting nach dem Studium war für mich aber lange Zeit keine Option. Der „klassische“ Arbeitsalltag eines Recruiters war in meiner Vorstellung relativ eintönig und bestand hauptsächlich aus dem Schalten von Stellenanzeigen, der Sichtung von Bewerbungsunterlagen und der Durchführung von Interviews.

Bergholz: Offenbar hat sich Dein Interesse bezüglich eines Einstiegs im Recruiting geändert – wie kam es dazu?

Beuthien: Im Rahmen meines Masterstudiums in Human Resource Management, welches sich überraschenderweise stärker um das Thema „Recruiting von morgen“ als um theoretische Modelle und Instrumente drehte, habe ich mich erstmals mit Zukunftsthemen beschäftigt, die Praktiker im Bereich Recruiting bewegen. Insbesondere Fragen und Antworten rund um HR-Analytics, Big Data im Recruiting und Mobile Recruiting sowie Bemühungen um den Generationswechsel und Diversity haben mir gezeigt, dass Recruiting ganz und gar nicht eintönig, sondern, ganz im Gegenteil, absolut vielseitig ist.

Natürlich, Stellenanzeigen, Bewerbungsunterlagen und Interviews gehören dazu und sind aus dem Arbeitsalltag eines Recruiters nicht wegzudenken. Als eine der wichtigsten strategischen Funktionen eines Unternehmens und als das Gesicht des Unternehmens auf dem

HR entdecken

Arbeitsmarkt hält es allerdings eine Menge spannender und vielseitiger Aufgaben sowie Einblicke in das Unternehmen bereit. Von der Planung und Analyse des Recruiting Funnels (Prozess durch den die geeignetsten Kandidaten für eine vakante Stelle aus einem großen Talentpool angesprochen und ausgewählt werden) über die Gestaltung der Karriereseite bis zum Kandidatenkontakt kann man sich sowohl als zahlenaffiner Analytiker, als kreativer Freigeist oder als kommunikativer Menschenkenner wohlfühlen.

Bergholz: Wie sieht Dein Arbeitsalltag als Recruiter aus und was gefällt Dir am besten an Deinem Job?

Beuthien: Mein Arbeitsalltag ist eine Mischung aus Eventmanagement und Kandidatenbetreuung, aber einen „typischen Tag“ gibt es eigentlich nicht. Ich beschäftige mich viel mit dem frühzeitigen Kontakt zu potenziellen Bewerbern, z. B. durch Veranstaltungen an Hochschulen oder eigene Recruiting-Events, und pflege diese Kontakte kontinuierlich bis zur Bewerbung und zum Einstieg. Dabei gehen natürlich einige Bewerbungen über meinen Tisch, ich bin im regen Austausch mit unseren Kollegen zur Entwicklung von Eventformaten, begleite Events vor Ort, berate potenzielle Bewerber zu Einstiegsoptionen und vieles mehr. Am besten gefällt mir genau diese Vielseitigkeit an meinem Job – sowohl hinsichtlich der Aufgaben als auch der spannenden Menschen, die man dadurch kennenlernt. Und natürlich ist die schönste Belohnung, wenn ehemalige Bewerber Kollegen werden.

Bergholz: Was ist das wichtigste an Deinem Job als Recruiter?

Beuthien: Der Kandidat! Ganz losgelöst von Problemen wie dem Fachkräftemangel oder von Buzzwords wie Candidate Experience, die Unternehmen heutzutage dazu zwingen sollten, Bewerber zum Mittelpunkt eines jeden Schrittes im Recruiting Funnel zu machen, ist die Zufriedenheit der Menschen, die wir potenziell als neue Mitar-

beiter und Kollegen begrüßen möchten, das wichtigste am Job eines Recruiters. Jeder von uns hat es sicherlich schon erlebt, wie es sich anfühlt, wenn dies nicht der Fall ist – sei es eine Stellenanzeige mit unrealistischen Anforderungen, seien es lange Wartezeiten bis zu einer Rückmeldung, standardisierte Absageschreiben, unstrukturierte Interviews oder unfreundliche Interviewpartner. Als Bewerberin nach Abschluss meines Studiums sind mir diese Erfahrungen leider auch nicht erspart geblieben und als Recruiter – quasi auf der anderen Seite der Bewerbungsunterlage – ist es für mich schlichtweg inakzeptabel, den Menschen hinter der Bewerbung zu vergessen und nicht wertzuschätzen.

Bergholz: Wo gibt es aus Deiner Sicht im Recruiting am meisten Verbesserungspotenzial?

Beuthien: Aus ganz persönlicher Erfahrung als Bewerberin und weil ich in meinem Job tagtäglich sehe, was für einen riesigen Unterschied es macht: Beim Mindset von Recruitern. Die Art und Weise, wie ein Recruiter den Bewerbungsprozess steuert, hat in meiner Wahrnehmung einen gravierenden Einfluss auf die Zufriedenheit der Bewerber und den Erfolg der Recruitingaktivitäten. Am einen Ende der Mindset-Skala wird Recruiting tatsächlich nur als Prozess wahrgenommen, der Schritt für Schritt abgehakt wird. Am anderen Ende der Mindset-Skala wird der Bewerbungsprozess als Candidate Journey wahrgenommen, ein weiteres wichtiges Buzzword im Wandel des Recruitings, welches den Kandidaten mit seinen Emotionen und Bedürfnissen über verschiedene Phasen der Jobsuche in den Mittelpunkt stellt.

Bergholz: Was macht Recruiting für Dich auch in Zukunft zu einer spannenden Karriereoption?

Beuthien: Durch die Digitalisierung, den Fachkräftemangel und den Generationswechsel gibt es im Recruiting zurzeit viele spannende Zukunftsthemen, die vorangetrieben werden können und müssen und an denen man sich aktiv beteiligen kann. Für mich ganz persönlich sind es Themen wie die Mobiloptimierung von Bewerbungsprozessen, die Abschaffung des Anschreibens und ein stärkerer Fokus auf die Nutzung von Big Data im Recruiting, die ich in Zukunft gerne mitgestalten möchte.

JULIA BEUTHIEN



Position/Unternehmen:
Recruiter/Topmanagement-Beratung

Studium/Ausbildung:
Business Psychology (B.Sc.), Human
Resource Management (M.Sc.)

163

HR-ARBEIT BEDEUTET FÜR MICH

... Menschen entsprechend ihrer Interessen, Vorstellungen und Wünsche für spannende Aufgaben und Karrierewege zu begeistern und sie auf ihrem Weg ins Unternehmen zu begleiten.

HR entdecken