



Zukunft entschlüsselt: HR- und Recruiting- Trends 2025

Was treibt die aktuelle HR-Welt wirklich an?
Welche Trends zeichnen sich ab – und wie lassen
sich diese in der Praxis umsetzen?

Welcome!

Mit unserem neuen Insights Report „Zukunft entschlüsselt: HR- und Recruiting-Trends 2025“ heben wir den Vorhang und laden Sie ein, hinter unsere Kulissen zu blicken. Wir teilen unsere Einsichten, die wir 2024 gesammelt haben und zeigen Ihnen anhand realer Kundenprojekte, welche Themen im Fokus stehen und wie wir sie gemeinsam mit unseren Partnern und Kunden angegangen sind.

- 1. Skills-Based Recruiting**
- 2. The Future of Work: Hybrides Arbeiten**
- 3. The Future of Work: Künstliche Intelligenz**
- 4. Candidate Experience & Barrierefreiheit**
- 5. Megatrends und Nachhaltigkeit**
- 6. Effizienz trotz Budgetdruck (Qualität vs. Effizienz)**
- 7. Diversity, Equity & Inclusion (DEI)**
- 8. Quo vadis 2025**



Dieser Bericht zu den HR- und Recruiting-Trends 2025 wurde mit größter Sorgfalt erstellt und basiert auf aktuellen Marktanalysen, Studien sowie Branchenexpertise. Dennoch können die enthaltenen Informationen und Prognosen nur eine Momentaufnahme darstellen und keine Garantie für zukünftige Entwicklungen bieten. Die Inhalte dienen ausschließlich informativen Zwecken und stellen keine rechtliche, finanzielle oder geschäftliche Beratung dar. Bitte ziehen Sie gegebenenfalls spezialisierte Fachleute für weiterführende Entscheidungen hinzu. Die Autoren und Herausgeber übernehmen keine Haftung für die Nutzung der in diesem Dokument enthaltenen Informationen.

Skills-Based Recruiting

Unternehmen kämpfen zunehmend damit, die richtigen Talente zu finden. Beispielsweise zeigen aktuelle Studien, dass nur 13 Prozent der Hochschulabsolvent:innen über die notwendigen Fähigkeiten verfügen, um sofort in ihrem ersten Job erfolgreich zu sein. Zusätzlich kommt hinzu, dass selbst bei eingespielten Talenten gewisse zusätzliche Fähigkeiten fehlen oder nicht ausreichend für eine Position entwickelt sind. Denn traditionelle Recruiting-Methoden, die sich auf Abschlüsse und Berufserfahrung konzentrieren, greifen in aller Regel zu kurz. Deswegen kommt hier das Skills-Based Recruiting ins Spiel:

Skills-Based Recruiting setzt den Fokus auf die tatsächlichen Kompetenzen und Fähigkeiten von Kandidat:innen – unabhängig von formalen Qualifikationen. Das sorgt für eine breitere Talentbasis und gleichzeitig auch mehr Diversität. Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Fähigkeiten eingestellt werden, zeigen tendenziell eine höhere Verweildauer im Unternehmen – also eine höhere Employer Retention. Zudem werden Innovation und Agilität gefördert, da Teams mit dedizierten und ausgeprägten Fähigkeiten agiler arbeiten können.



Um diese Qualifikationen bei Kandidat:innen zu ermitteln, erfordert es allerdings neue Maßnahmen und Strategien. Eine besondere Hürde besteht darin, die relevanten Fähigkeiten für eine Position klar zu identifizieren und valide Bewertungsprozesse zu entwickeln.

Abhilfe leisten hier individuell neu-formulierte Stellenanzeigen, die klar definierte Kompetenzprofile enthalten sowie die Verwendung inklusiver Sprache. Natürlich müssen auch die Assessments angepasst werden – von Skills-basierten Interviewleitfäden bis hin zu simulierten Aufgabenstellungen, die den tatsächlichen Arbeitsanforderungen entsprechen.

Unser Skills-Based Recruiting Ansatz

1. Identifizierung von Kernfähigkeiten:

In einem Briefing legen wir die zentralen Fähigkeiten für die Rolle fest.

2. Verzicht auf formale Hürden:

Im Bewerbungsprozess setzen wir keine bestimmte Ausbildung voraus, sondern konzentrieren uns darauf, ob der Kandidat oder die Kandidatin die relevanten Fähigkeiten besitzt. Lebensläufe werden auf konkrete Beispiele überprüft, bei denen diese Fähigkeiten angewendet wurden und durch gezielte Fragestellungen des Recruiters werden diese Fähigkeiten überprüft.

3. Skills-basierte Tests:

Wir integrieren praktische Assessment Aufgaben, Simulationen eines Business Cases, etc.

4. Bewertung der Potenziale:

Statt jahrelanger Erfahrung wird untersucht, wie schnell und effektiv ein:e Kandidat:in neue Tools und Methoden erlernen kann und wie er:sie mit den Aufgaben umgeht. Interviews konzentrieren sich auf bisherige Herausforderungen und wie Kandidat:innen diese gemeistert haben.

5. Integration alternativer Talentquellen (optional):

Wir rekrutieren auch in persönlichen und beruflichen Netzwerken, Bootcamps und anderen Quellen, um Kandidat:innen mit relevanten Skills zu identifizieren.

Wie wir Sie zusätzlich beim Thema Skills-Based Recruiting unterstützen können

Workshop: "Skills-Based Recruiting"

- Vorstellung des Skills-Based Ansatzes und seiner Vorteile
- Methoden zur Identifizierung und Bewertung von Skills
- Gestaltung von Stellenanzeigen und Auswahlprozessen, die auf Skills fokussieren
- Best Practices und Erfolgsgeschichten

Training: "Skills-Based Interviews: So führen Sie strukturierte Interviews, die auf Fähigkeiten fokussieren"

- Techniken zur Durchführung von Skills-basierten Interviews
- Entwicklung von Interviewleitfäden und Bewertungskriterien
- Praxisübungen und Feedbackrunden

Sind die Mitarbeitenden erstmal im Unternehmen und es kommt der Punkt, an dem Fähigkeiten (weiter-)entwickelt müssen, dann sind Weiterbildungen / Learning & Development das Mittel der Wahl. Lesen Sie dazu unsere [fünfteilige Serie "Learning & Development"](#) in Unternehmen.

The Future of Work: Hybrides Arbeiten

Hybrides Arbeiten ist im Grunde genommen schon ein alter Hut. Mit hybridem Arbeiten ist das moderne Arbeitsmodell gemeint, das Büroarbeit und Remote Work kombiniert. **BMW hat es als Vorreiter** für die gesamte Industrie bereits im Jahre 2013 eingeführt. Und doch ist die "Return to office"-Debatte in vollem Gange. Beachtenswert dabei ist, dass auch die großen Tech-Konzerne wie Facebook oder Nvidia von ihren Mitarbeitenden einfordern, möglichst oft vor Ort zu sein. Was steckt also dahinter?

Als Motivation für das hybride Arbeiten steht die ultimative Flexibilität für Mitarbeitende, ihre Arbeit möglichst nahtlos in ihr Leben einzubinden. Das steigert die Work-Life-Balance vor allem durch eine gesteigerte Lebens- und Arbeitsqualität. Wie unsere Kolleg:innen von alphacoders festgestellt haben, ist **Flexibilität die Nummer 1 auf der Liste der Benefits** für Entwickler:innen (das gilt auch für viele andere Berufsgruppen). Und selbst das Gehalt lässt sich mit Flexibilität in Form von hybriden Arbeiten verhandeln – das zeigt wie mächtig und nachgefragt diese Option bei Mitarbeitenden ist.



Denn dieses Modell ermöglicht es Mitarbeitenden, flexibel zwischen Homeoffice, Coworking Spaces und Büroarbeit zu wechseln. Hinzu kommen weitere Vorteile: Unternehmen profitieren von einer höheren Effizienz und Produktivität, da Mitarbeitende weniger Ablenkungen im Büro erleben und ihre Arbeitszeit gezielter nutzen können. Zudem können Kosten für Büroflächen gesenkt werden und ein weiteres Killerargument ist der Zugang zu einem größeren Talentpool – gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ein Umstand, um den keine Organisation herumkommt.



Unternehmen müssen sich auf diese neuen Arbeitsformen einstellen und die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen. Dazu braucht es sowohl eine flexible Arbeitsumgebung als auch eine flexible und agile Arbeitsorganisation, sowie die Bereitstellung der notwendigen Technologie und die Förderung der Zusammenarbeit in hybriden Teams.

Zumal hybrides Arbeiten auch Herausforderungen mit sich bringt. Die Kommunikation und Koordination zwischen Mitarbeitenden an verschiedenen Standorten kann leicht zu Missverständnissen führen. Zudem besteht die Gefahr der Isolation für Remote-Arbeitende, die den sozialen Kontakt zu ihren Kolleg:innen vermissen könnten. Der direkte Kontakt ist auch der zentrale Aspekt, um eine starke Unternehmenskultur zu erschaffen sowie einen Teamgeist zu etablieren. Das ist auch der Hauptgrund, warum Hybrid Work wesentlich besser funktioniert als Remote Work für Organisationen.

Damit Angestellte sowohl eine optimale Unternehmenskultur als auch die größtmögliche Flexibilität in der Gestaltung ihrer Arbeit erhalten können, müssen Unternehmen daher geeignete Technologien bereitstellen und eine offene Kommunikationskultur fördern. Damit meistern Sie den Spagat der Anforderungen und können so die Vorteile des hybriden Arbeitens voll ausschöpfen.

Wie wir Sie zusätzlich beim Thema Hybrid Work unterstützen können

Training: "Führung in der hybriden Arbeitswelt"

- Entwicklung von Führungskompetenzen für hybride Teams
- Kommunikation und Zusammenarbeit in hybriden Arbeitsmodellen
- Motivation und Performance Management im hybriden Kontext

The Future of Work: Künstliche Intelligenz

Natürlich ist das Thema künstliche Intelligenz bei "The Future of Work" nicht wegzudenken und der Einsatz nimmt auch in der HR rasant zu. Auch hier geht es stark vereinfacht um höchst optimierte Prozesse für hohe Effizienz und für schnellere und bessere Entscheidungen. Und das betrifft sämtliche Bereiche. Im Recruiting-Prozess werden Bewerbungen ausgelesen, Kandidat:innen gematcht und die Kommunikation automatisiert – aber Achtung bei der Kommunikation! Legen Sie hierauf ein besonderes Augenmerk. Zur **Personalisierung der Erstersprache finden Sie hier** einen weiteren nützlichen Insight von uns. Doch auch beim Feinschliff der Kommunikation ist KI behilflich. Im Bereich KI trifft auf Active Sourcing sind jetzt folgende Dinge möglich:



Sentiment-Analyse in der Kommunikation, Automatisiertes Candidate Sourcing, fortgeschrittenes Candidate Matching und Profiling, Prädiktive Analyse und Erfolgsmodellierung, Abbau von Vorurteilen für Diversität und Inklusion und Analyse von Talent Pools.

Das sind wahnsinnig spannende und aufschlußreiche Informationen und Gold für jeden Recruiter. Details zum Thema **KI und Active Sourcing** haben wir bereits mehrfach auf unseren Blogs thematisiert. Weiterhin hilft KI im Talentmanagement, Potenziale zu erkennen, die Mitarbeitendenentwicklung zu fördern und die **Nachfolgeplanung** zu optimieren – letzteres wird gerne generell vernachlässigt. Und hier hört es noch nicht auf. KI ermöglicht zudem auch HR-Analysen für wertvolle Einblicke in die Mitarbeitendendaten – und kann so datengestützt die vorhandene Belegschaft wertvoller einsetzen.



Was gibt es zu beachten?



Datenschutz wird wie immer groß geschrieben – KI muss verantwortungsvoll eingesetzt werden, um die Daten der Mitarbeitenden zu schützen. KI wird auch auf Widerstand treffen, daher gilt es die Akzeptanz zu fördern – und das geht am besten durch die Vermittlung der Fähigkeiten, die diese Technologie bietet, in Form von Schulungen und Weiterbildungen. Und nicht zuletzt muss bei der Programmierung der KI auf Diversität und Fairness geachtet werden.

Details zum letzten Punkt lesen Sie in unserem Artikel über **Programmierte Vorurteile: Die Achillesferse im KI-gesteuerten Recruiting**.

Wie sieht das in der Praxis aus? Wir haben Unternehmen eine Übersicht zu aktuellen Trends im Recruiting gegeben. Konkret waren das die folgenden Anwendungsfälle:

- KI-gestützte Transkription von Video-Interviews
- KI-gestützte Erstellung von Dokumenten, Texten und Stellenanzeigen für Recruitingzwecke
- KI-gestützte Analyse von Dokumenten, Texten und Stellenanzeigen für Recruitingzwecke

Aufgrund der Nachfrage und entsprechenden Relevanz dieses Themas haben wir 2024 gemeinsam mit TUI Cruises einen KI-HR-Roundtable veranstaltet – in einer offenen Diskussionsrunde, in der wir unsere Recruiting-Insights eingebracht und erörtert haben, wurde darüber gesprochen wie GenAI das Personalwesen beeinflussen wird.

Wie wir Sie zusätzlich beim Thema KI und HR unterstützen können

- **Beratung und Implementierung** einer KI Software für sämtliche HR-Prozesse
- **Workshopkonzept** für sämtliche HR-Trends
Beispiel: Workshop: "KI im Recruiting - Chancen und Herausforderungen"
 - Sensibilisierung für den Einsatz von KI im Recruiting
 - Vorstellung von Best Practices und Tools
 - Diskussion ethischer Aspekte und Bias-Minimierung

Candidate Experience & Barrierefreiheit

Candidate Experience: Ein positives Bewerbererlebnis entlang der gesamten Candidate Journey trägt maßgeblich dazu bei, Talente zu gewinnen und dauerhaft zu binden. Hier wird der erste Eindruck geformt, und der ist – wie bei jeder Beziehung – entscheidend für den weiteren Verlauf. Eine positive Erfahrung ist nicht nur für die Zufriedenheit der Kandidat:innen wichtig, sondern hat auch direkte Auswirkungen auf das Employer Branding und die Wahrscheinlichkeit, dass Talente sich bei einem Unternehmen bewerben. Oder im besten Fall promoten.



Trotzdem verkennen viele Unternehmen den wahren Wert und vernachlässigen die Candidate Experience. Dadurch verlieren diese Organisationen bereits beim ersten Kontakt die Gunst von möglichen Talenten. Gleichzeitig wird der Bewerbungsprozess auch häufig unnötig kompliziert, undurchsichtig oder schlicht exklusiv gestaltet.
Beispielhaft: Englischsprachige Top-Talente erreicht man selten über eine deutsche Karriereseite.

Die Barrierefreiheit im Recruitingprozess ist genauso Teil der Candidate Experience. Sie gewährleistet, dass alle Kandidat:innen die gleichen Chancen haben, unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten.



Ab Mitte 2025 wird der EU Accessibility Act in Kraft treten, der Unternehmen verpflichtet, ihre digitalen Angebote barrierefrei zu gestalten. Dies betrifft insbesondere die Gestaltung von Bewerbungsformularen und Karriereseiten. Denn ein barrierefreier Bewerbungsprozess ist nicht nur fair, sondern erhöht die Chance, passende neue Mitarbeitende zu finden.

Moderne Ansätze für Candidate Experience & Barrierefreiheit aus der Praxis

1. Gamification im Recruiting

Spielerische Elemente wie Quiz, Challenges oder Simulationen werden in den Bewerbungsprozess integriert.

Mehrwert: Kandidat:innen erleben den Prozess als motivierend und lernen gleichzeitig die Unternehmenskultur oder die Rolle kennen.

Beispiel: Ein IT-Unternehmen könnte einen Hackathon oder ein Online-Coding-Spiel nutzen, um Entwickler:innen zu rekrutieren. Weiterhin gibt es auch Anbieter für Gamification im Recruiting.

2. One-Click-Bewerbung

Der Bewerbungsprozess wird so stark vereinfacht, dass Kandidat:innen sich mit minimalem Aufwand bewerben können (z. B. mit einem Klick über LinkedIn oder Lebenslauf-Upload).

Mehrwert: Reduziert Abbruchraten und verbessert die Zugänglichkeit.

3. Transparente Kommunikation und Updates

Automatisierte, aber personalisierte Status-Updates informieren Bewerber:innen regelmäßig über den Fortschritt ihrer Bewerbung.

Mehrwert: Verhindert Frustration durch lange Wartezeiten oder fehlende Rückmeldungen.

4. Inklusion und Barrierefreiheit priorisieren

Der Prozess wird so gestaltet, dass er inklusiv und barrierefrei für alle Kandidat:innen ist, z. B. durch Screenreader-kompatible Websites oder Unterstützung für Menschen mit Behinderungen.

Mehrwert: Erweitert den Talentpool und zeigt soziale Verantwortung.

5. Authentische Einblicke durch Mitarbeitendenstories

Videos, Blogs oder Social-Media-Posts von Mitarbeitenden geben Einblicke in die Unternehmenskultur und Arbeitsweise.

Mehrwert: Bietet eine echte, emotionale Verbindung und hilft Kandidat:innen eine informierte Entscheidung zu treffen.

Wie wir Sie zusätzlich beim Thema Candidate Experience & Barrierefreiheit unterstützen können

Workshop: "Candidate Journey - den Bewerbungsprozess aus Sicht der Kandidat:innen erleben"

- Analyse der Candidate Journey und Identifizierung von Optimierungspotenzialen
- Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Candidate Experience
- Gestaltung eines positiven und effizienten Bewerbungsprozesses

Training: "Barrierefreie Kommunikation im Recruiting"

- Schulung zur barrierefreien Gestaltung von Stellenanzeigen, E-Mails und Webinaren
- Verwendung von einfacher Sprache und alternativen Formaten

Megatrends und Nachhaltigkeit

Globale gesellschaftliche Trends üben auch ihren Einfluss auf unsere Arbeitswelt und das Recruiting aus. Dazu gehören der demografische Wandel (die Boomer gehen nun langsam in Rente und Gen Z strömt verstärkt in den Arbeitsmarkt), Globalisierung und die voranschreitende Digitalisierung mit dem neuen Turbo KI. Unternehmen müssen diese Entwicklungen auf dem Schirm haben und entsprechend Unternehmens- sowie HR-Strategien an diese Trends anpassen – so wie wir im letzten Abschnitt den Einfluss und die Möglichkeiten von KI beschrieben haben. Das Thema Nachhaltigkeit (ESG-Faktoren und immer strengere gesetzliche Vorgaben) ist hier herauszustellen, was für Unternehmer und die Arbeitnehmenden zusehends an Bedeutung gewinnt. Es geht um nachhaltige Praktiken und ein entsprechendes Bewusstsein – und genauso auch um **erneuerbare Energien und Ethik**. Was bedeutet das für das Recruiting?



Ein nachhaltiges Employer Branding und Green Recruiting tragen dazu bei, Talente zu gewinnen, die die Werte des Unternehmens teilen.

Nachhaltigkeit im HR: Megatrends aktiv gestalten

Wie sehen wir das von bei der CTG Consulting? Nachhaltigkeit sollte nicht als reiner Trend gesehen werden – sie ist ein fundamentaler Bestandteil moderner Unternehmensführung und insbesondere im Human Resources Management von zentraler Bedeutung. Wir sehen es als unsere Verantwortung, diesen Wandel aktiv mitzugestalten und nachhaltige Initiativen voranzutreiben. Dabei haben wir in den letzten Monaten drei Schwerpunkte gesetzt:

Förderung wissenschaftlicher Erkenntnisse durch Kooperationen

Wir haben uns an einer umfassenden Umfrage beteiligt, die sowohl intern als auch extern durchgeführt wurde. Ziel war es, eine Masterthesis zu unterstützen, die nachhaltiges Verhalten am Arbeitsplatz untersucht. Die gewonnenen Erkenntnisse liefern wichtige Impulse, wie Unternehmen Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur verankern können.

Gründung unserer internen ESG-Community

Mit der Etablierung einer internen ESG-Community (Environmental, Social, Governance) haben wir eine Plattform geschaffen, um nachhaltiges Verhalten im Unternehmen langfristig zu fördern. Die Community bringt Mitarbeitende zusammen, die sich aktiv für ökologische und soziale Verantwortung einsetzen und Ideen für eine nachhaltigere Arbeitswelt entwickeln.

Kooperationsgespräche mit hival und wissenschaftliche Projekte im Fokus

Wir arbeiten eng mit hival, unserem Partner für Nachhaltigkeit zusammen, um das Thema in unsere Markt- und Machbarkeitsanalysen zur Stellenbesetzung zu integrieren. Diese Kooperation legt den Grundstein für eine fundierte Verankerung von Green HR in unseren Prozessen. Gleichzeitig bereiten wir weitere wissenschaftliche Projekte vor, um das Thema Nachhaltigkeit aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten und in die Praxis umzusetzen.

Mit diesen Initiativen gehen wir gezielt auf die Herausforderungen der Zukunft ein und positionieren uns als Vorreiter im Bereich nachhaltiges HR-Management. Denn wir sind überzeugt, dass Nachhaltigkeit nicht nur ökologischen, sondern auch wirtschaftlichen und sozialen Mehrwert schafft – und freuen uns darauf, diesen Weg gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden und Partnern weiterzugehen.

Nachhaltigkeit praktisch umsetzen

Wir haben ein Workshop-Konzept zur Definition und Bedeutung von Employer Branding und Employer Value Proposition unter Berücksichtigung aktueller Anforderungen des Arbeitsmarktes entwickelt. Auch die Arbeitgebermarke, das Employer Branding, steht im stetigen Wandel der Zeit und muss auf aktuelle Trends angepasst werden.

Gemeinsam mit unseren Kunden evaluierten wir folgende Aspekte, die Unternehmen betrachten sollten:

- ✓ **Analyse der bestehenden Arbeitgebermarke**
- ✓ **Mitarbeitendenbefragungen und Feedback-Analyse**
- ✓ **Wettbewerbsanalyse, Positionierung am Markt**
- ✓ **Werte und Vision: Welche Werte werden vertreten? Spielen Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung eine Rolle in der Unternehmensvision?**
- ✓ **Benchmarking: Welche Best Practices gibt es im Bereich nachhaltiges Employer Branding in der jeweiligen Branche? Wie positionieren sich Wettbewerber in Bezug auf Nachhaltigkeit?**

Weiterhin erarbeiten wir eine Strategie, um sich als Unternehmen in dynamischen Zeiten am wandelnden Markt optimal zu positionieren. Dabei gilt es auch moderne Ansätze zur Kommunikation der neuen Arbeitgebermarke zu beachten:

- ✓ **Kommunikationsplan für externe Zielgruppen**
- ✓ **Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung**
- ✓ **Definition von KPIs zur Messung des Erfolgs der Employer Branding Strategie**
- ✓ **Nutzung Interaktiver Formate wie Q&As, Live-Sessions und Challenges**
- ✓ **Virtuelle Firmenrundgänge und Office Tours**
- ✓ **KI-unterstützte, personalisierte Inhalte und Botschaften für verschiedene Zielgruppen**

Wie wir Sie zusätzlich beim Thema Megatrends und Nachhaltigkeit unterstützen können

Workshop: "Nachhaltiges Recruiting: Megatrends und Best Practices"

- Vorstellung von Megatrends und deren Einfluss auf das Recruiting
- Nachhaltige Recruiting-Strategien und -prozesse
- Employer Branding in Verbindung mit Nachhaltigkeit
- Erfolgsmessung und Reporting

Training: "Green Recruiting: Umweltbewusste und soziale Praktiken im Recruiting"

- Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks im Recruiting
- Förderung von sozialer Verantwortung
- Kommunikation von Nachhaltigkeitsinitiativen

Effizienz trotz Budgetdruck (Qualität vs. Effizienz)

Abteilungen stehen oft unter dem Druck, mit begrenzten Budgets effizient zu arbeiten - die HR macht da keine Ausnahme. Die Herausforderung besteht daher darin, die Qualität der HR-Arbeit hochzuhalten und gleichzeitig die Kosten zu optimieren.



AI + Automation to the rescue! Effiziente Recruitingprozesse, der zielführende Einsatz von Technologie und die Automatisierung von Routineaufgaben tragen dazu bei, Zeit und Ressourcen zu sparen, ohne dass die Qualität der Personalauswahl leidet. Hier gibt es starke Bezüge zu den Themengebieten Candidate Experience sowie Employee Experience.

Effizienz in der Praxis

Eine Kundin hat uns gebeten, sie bei der Optimierung ihres Personio-Systems zu unterstützen. Nach einer problematischen Einführung vor zwei Jahren bestanden erhebliche Schwierigkeiten, insbesondere in den Bereichen:

- ➖ Fehlerhafte Berichte und inkorrekte Daten (z. B. Krankheitsquoten).
- ➖ Probleme bei der Gehaltsabrechnung und Systemupdates.
- ➖ Unzureichende Auswertungen relevanter HR-Daten (Fluktuation, Überstunden, Urlaub)
- ➖ Schwierigkeiten bei der Anpassung an Gesamtbetriebsvereinbarungen.

Vorgehensweise und Ressourcenbedarf:

1

Wir haben zunächst mittels eines Fragebogens eine Übersicht der Herausforderungen in der Nutzung der Software erhoben (welche Bereiche sind am meisten betroffen) sowie die gefühlten Zeiteinbußen ermittelt - haben uns also erstmal einen groben Überblick über die größten Problemfelder gemacht.

2

Im nächsten Schritt haben wir in Einzelgesprächen mit den Nutzer:innen die konkreten Herausforderungen nachgestellt - sie haben uns während der Nutzung der Software gezeigt, was genau nicht funktioniert und welche Prozesse nicht Reibungslos ablaufen.

3

Um dem Kunden einen realistischen Überblick zu geben, welche Herausforderungen lösbar sind, haben wir eine Analyse durchgeführt - Lösbare Probleme werden in einer Schulung angegangen, für nur teilweise lösbare Probleme erarbeiten wir einen Workaround; begleitend werden die zugrundeliegenden Prozesse hinterfragt und angepasst - z.B. hinterfragen wir bestehende Berichtslogiken, erarbeiten neue Workarounds für die Stundenerfassung und arbeiten an sinnvollen Software-Add-Ons.

4

In der Schulung arbeiten wir nun an der Erreichung des Soll-Zustands. Dabei handelt es sich um eine Mischung aus 1:1 Trainings, Schulungsunterlagen und grundlegenden Workshops zur Prozessgestaltung.

Wie wir Sie zusätzlich beim Thema Effizienz im Recruiting unterstützen können

Training: "Lean Recruiting: Over-Engineering vermeiden und Prozesse optimieren"

- Prinzipien des Lean Managements im Recruiting
- Identifizierung und Eliminierung von Redundanzen
- Prozessoptimierung und Automatisierung
- Fokus auf Einsatz von KI

Workshop: "Effizientes Recruiting mit begrenztem Budget"

- Optimierung von Recruiting-Prozessen
- Einsatz von kosteneffizienten Tools und Technologien
- Zeitmanagement und Priorisierung
- Erfolgsmessung und ROI-Analyse

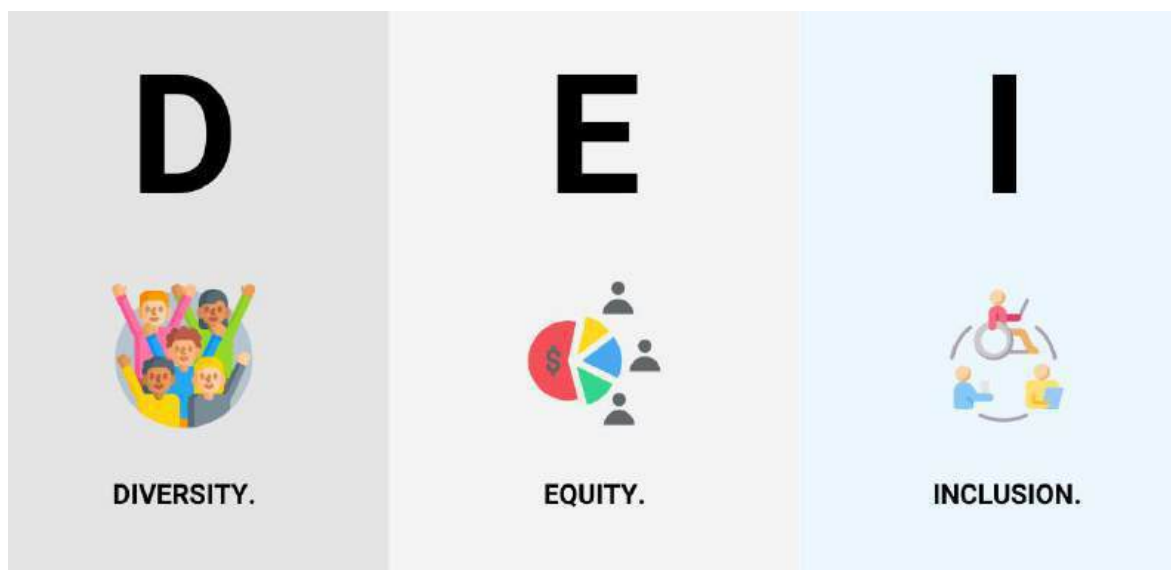
Diversity, Equity & Inclusion (DEI)

Diversity, Equity & Inclusion (DEI) wird oft belächelt oder in Anbetracht des aktuellen Fachkräftemangels als unrealistisch gesehen. Doch **McKinsey hat diesen Faktor bereits 2015** ("Why diversity matters") verstanden. Denn die Daten und Fakten zeigen ein eindeutiges Bild – hier geht es um Innovationsfähigkeit und Kreativität – und damit um stärkere Problemlösungsfähigkeiten. Wir sprechen also von Fähigkeiten, die Unternehmen aus den schwierigsten Lagen heraus manövrieren können oder in die Spitzenpositionen versetzen. Ganz abgesehen vom Employer Branding, welches wiederum benötigt wird, um Spitzentalente anzuziehen – und zu halten. DEI ist nicht "nice-to-have". Unternehmen müssen sich aktiv dafür einsetzen, um ein inklusives und gerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen – um ihrer selbst willen.



Eine diverse Belegschaft bringt nachweislich unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten ein und fördert die Innovationsfähigkeit und Kreativität. Gleichmaßen ist es wichtig, sich verstärkt auf den Umgang mit heterogenen, vielfältigen Teams vorzubereiten und spezifisch auf die daraus resultierenden Herausforderungen einzugehen.

Auch wir haben hierzu für unsere Kunden ein Konzept entwickelt, um den Mitarbeitenden den Themenbereich DEI näher zu bringen und sie im Umgang in ihrem Arbeitsalltag dazu zu sensibilisieren. Diese Themen sollten Unternehmen beachten:



- **Unconscious Bias:** Hier geht es darum, den Teilnehmenden die unbewussten Vorurteile bewusst zu machen, die wir alle in Bezug auf Geschlecht, aber auch auf andere Diversitätsdimensionen haben.
- **Stereotype:** Es ist wichtig, die gängigen Stereotype über Geschlechterrollen zu reflektieren und zu hinterfragen.
- **Diskriminierungsarten:** Die Teilnehmenden sollten für verschiedene Formen von Diskriminierung sensibilisiert werden, sowohl für die offensichtlichen als auch für die subtilen Formen.
- **Mikroaggressionen:** Kleine, alltägliche Handlungen oder Äußerungen, die diskriminierend wirken können, sollten thematisiert werden.
- **Inklusive Sprache:** Teilnehmenden werden konkrete Tipps für eine inklusive Sprache an die Hand geben, die alle Geschlechter berücksichtigen.
- **Diversitätssensible Kommunikation:** Wie kann man in der Kommunikation mit Menschen unterschiedlicher Geschlechter und Geschlechtsidentitäten respektvoll und wertschätzend umgehen?
- **Intersektionalität:** Es ist wichtig, zu betonen, dass sich verschiedene Diskriminierungsformen überschneiden können (z.B. Geschlecht und ethnische Herkunft).
- **Blick auf das Selbst - Privilegien:** Die Teilnehmenden sollten sich ihrer eigenen Privilegien bewusst werden und lernen, diese zu reflektieren.

Wie wir Sie zusätzlich beim Thema DEI unterstützen können

Workshop: "Diversity & Inclusion: Unbewusste Vorurteile erkennen und vermeiden"

- Sensibilisierung für unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias)
- Entwicklung von Strategien zur Förderung von DEI im Recruiting
- Umgang mit Herausforderungen und Potenzialen heterogener Teams
- Best Practices und rechtliche Rahmenbedingungen

Beratung: "DEI-Strategie-Entwicklung und -implementierung im Recruiting"

- Analyse des Status Quo und Entwicklung von DEI-Zielen
- Implementierung von Maßnahmen zur Förderung von DEI im Recruiting
- Erfolgsmessung und kontinuierliche Verbesserung

Training: "Inklusive Sprache und Kommunikation im Recruiting"

- Vermeidung von diskriminierenden Formulierungen
- Ansprache von diversen Zielgruppen
- Schaffung einer inklusiven Unternehmenskultur

Quo vadis 2025

Im Jahr 2025 wird die HR- und Recruiting-Landschaft durch die vorgestellten Trends stark geprägt sein. Die Entwicklungen, die bereits 2024 in Gang gesetzt wurden, werden sich weiter verstärken und neue Herausforderungen sowie Chancen mit sich bringen. Das wird beim Thema Hybrid Work besonders sichtbar werden.

KI ist und bleibt natürlich das heißeste Thema und wird uns fast täglich mit neuen Möglichkeiten überraschen – positiv wie auch negativ. Je stärker die Technologie Einzug hält, desto stärker wird das menschliche Element nachgefragt – welches dieses Jahr ein starkes Comeback erfährt. Das unterstreicht abermals die Wichtigkeit einer gesunden Unternehmenskultur.

Auch gesellschaftspolitische Entwicklungen wie die Amtsnahme von Donald Trump in den USA werden ihren Einfluss auf den europäischen Markt und letztendlich unsere Arbeitswelt ausüben. Wir hoffen auf nicht allzu große Unsicherheiten für Unternehmen.

Insgesamt lässt sich sagen, dass Flexibilität, technologische Innovationen wie vor allem KI und ein wachsendes Bewusstsein für Nachhaltigkeit und Diversität die Schlüsselfaktoren für den Erfolg von Unternehmen sein werden.

Wir von der CTG Consulting wünschen Ihnen viel Erfolg für 2025!

Lassen Sie uns gemeinsam Lösungen finden!

Lernen Sie uns als Lösungsanbieter für alle Personalfragen kennen.



contact@ctg-consulting.com



+49 40 8740 8355



ctg-consulting.com