



# NEW HIRING Manifest

**onlyfy**  
by XING

# New Work braucht **New Hiring**

HR darf nicht abwarten und auf äußere Veränderung hoffen. **onlyfy by XING** hat deswegen Recruiting-Expert:innen aus HR-Praxis und -Beratung zusammengebracht und mit ihnen die **NEW HIRING Initiative** gestartet. **Unser Ziel: Den Wandel der Arbeitswelt und der Arbeitgeberpositionierung proaktiv zu gestalten.**

Zum Kickoff traf sich die NEW HIRING Initiative mit ihren Teilnehmenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, um die Zukunft des Recruitings zu erörtern.

Die wichtigsten Eckpfeiler für ein erfolgreiches Recruiting sind in diesem **NEW HIRING Manifest** festgehalten. Niedergeschrieben und formuliert wurde dieses Manifest vom Journalisten Cliff Lehen.



# Das **NEW HIRING** Manifest. Für ein Recruiting, das wir wirklich, wirklich wollen.

Das NEW HIRING Manifest wurde in enger Zusammenarbeit mit Beteiligten der folgenden Unternehmen erstellt\*:



\* in alphabetischer Reihenfolge

# Die acht Punkte des Manifests im Überblick



## Change-Mindset

Den Wandel wagen



## Hiring goes Partnering

Kandidat:innen begleiten



## Talente im Fokus

Wissen, wie die Zielgruppe tickt



## Vom Kontakt zum Match

Agilität kultivieren



## Marke, Vision & Wert

Ganzheitlich kommunizieren



## 360-Grad-Tools

Top-Daten von Top-Kandidat:innen



## Keine Märchen

Authentizität & Transparenz gehen vor



## KI und Automatisierung

Menschlich durch Technik



# Change- Mindset

Den Wandel wagen

Der Arbeitsmarkt wandelt sich. Die Ansprüche der Kandidat·innen wandeln sich. Für uns als Arbeitgeber·innen, als Organisationen, als HR- und Recruiting-Abteilungen heißt das: **Auch wir müssen uns wandeln.** Zügig und grundlegend. Geschäftsmodelle, Zusammenarbeit, Führungskultur – alles gehört auf den Prüfstand. Recruiting- und Retention-Maßnahmen müssen direkte Ableitung der Unternehmens- und der HR-Strategie sein. Egal, in welcher Branche, welcher Jobkategorie, welcher Region: Wir bewegen uns in einem extrem engen Kandidatenmarkt, und wir stellen uns dieser Herausforderung. Das benötigt ein **Change-Mindset auf ganzer Linie.**



# Talente im Fokus

Wissen, wie die  
Zielgruppe tickt



**Talente und ihre Bedürfnisse leiten unser Handeln.** Durch diese Kandidat·innen-Zentrierung wissen wir, wo sich die Zielgruppe aufhält, wie sie kommuniziert, welche Anforderungen sie an Job, Arbeitgeber und den damit verbundenen Recruiting-Prozess hat. Nicht unsere Angebote als Arbeitgeber, nicht unsere Prozesse als Recruiter·in leiten unser Handeln – im Gegenteil. Wir finden Talente und interessieren sie für uns, weil wir uns genau mit ihnen befasst haben und wissen, wie sie ticken. Dabei ist uns klar: Top-Kandidat·innen sind keine Bittsteller. Wir nehmen ihre Ansprüche ernst und sorgen dafür, dass beide Seiten – Bewerber·in und Arbeitgeber·in – einander vertrauen und voneinander profitieren.



# Marke, Vision & Wert

Ganzheitlich  
kommunizieren

Wir glauben an die **Kraft der Arbeitgebermarke** als Teil einer ganzheitlichen Markenarchitektur. Corporate Brand, Product Brand und Employer Brand – immer öfter auch Personal Brands und Corporate Influencer:innen – stehen gemeinsam für ein großes Ganzes. Wir kennen unsere Vision, sind überzeugt von unseren Werten, formulieren eine klare USP und kommunizieren integriert. Auch nach innen. Denn internes und externes Employer Branding sind zwei Seiten derselben Medaille. Je mehr wir **Marke ganzheitlich denken und ausflaggen**, desto mehr aktuelle und künftige Mitarbeitende werden wir begeistern.



# Keine Märchen

Authentizität &  
Transparenz gehen vor

Ein auf Langfristigkeit angelegter Hiring-Prozess gelingt nicht ohne Ehrlichkeit, Authentizität und Transparenz. Wir erwarten das von den Kandidat:innen – und sie erwarten es von uns. Ein geschöntes Bild, das nur Enttäuschung produziert, hilft keiner Seite. In einer volltransparenten Welt lässt sich ohnehin nichts kaschieren. Also versuchen wir es erst gar nicht. **Wir kommunizieren offen und auf Augenhöhe.** Wir bauen keine Luftschlösser. Wir erzählen keine Märchen. Wir stehen im Zweifel auch zu unseren Schwächen – und machen damit Authentizität zu unserer Stärke.





# Hiring goes Partnering

Kandidat·innen  
begleiten



Für das perfekte Match treiben wir unseren Talent-Fokus noch einen Schritt weiter: bis auf die individuelle Ebene. **Wir begleiten unsere Wunschkandidat·innen zu ihrem neuen Job.** Dabei verstehen wir uns mehr als Sparringpartner·in denn als Recruiter·in oder Hiring Manager. Je enger der Markt, je differenzierter die individuellen Wünsche, desto wichtiger wird der direkte Kontakt. Diesen pflegen wir intensiv und persönlich. Unser Ziel ist der **möglichst individuelle Austausch mit den Kandidat·innen**, auf Basis beiderseitigen Vertrauens. Unsere Haltung ist das Gegenteil von „One size fits all“: **Wir rekrutieren von Mensch zu Mensch.**



# Vom Kontakt zum **Match**

Agilität  
kultivieren



Trotz aller Bemühungen stellt sich manchmal beim ersten Versuch nicht die erhoffte Passung ein. Vielleicht entscheidet sich eine Kandidatin anders, vielleicht gibt es am Ende des Prozesses tatsächlich eine Person, die noch näher am „Perfect Match“ liegt. Oder es gibt gerade womöglich keine offene Stelle oder kein Budget. Das kann passieren. **Wir sehen es als Einladung zu einer nächsten Runde.** Und geben dem Talent das gute Gefühl: Die Basis stimmt, wir bleiben in Verbindung – und beim nächsten Mal klappt es ja vielleicht doch noch mit uns. Unsere Kandidat:innen wissen, dass wir sie nicht vergessen werden.



# 360-Grad- Tools

Top-Daten von  
Top-Kandidat:innen

Wir setzen auf langfristige, vertrauensvolle, individualisierte Beziehungen zu Kandidat:innen. Ohne moderne Technik und gute Datenbasis wird das nichts werden. Intern geschaffene Hürden, verwachsene IT-Strukturen und nutzlose Prozesse schaffen wir ab. Nichts, was „immer schon so gemacht“ wurde, muss weiterhin „so gemacht“ werden. Stattdessen setzen wir auf **integrierte, intelligente Tools**, die uns lückenlos bei Sourcing und Hiring unterstützen: als **One-Stop-Shop mit einem 360-Grad-Blick** auf neue und bereits bekannte Talente. Wir pflegen unsere Kandidat:innendaten rigoros und hartnäckig. Jeder zukunftssträchtige Touchpoint wandert ins System.



# KI und Auto- matisierung

Menschlich durch  
Technik



Generative AI im Stile von ChatGPT macht uns keine Angst. Im Gegenteil: Wir experimentieren aktiv damit und erfreuen uns der Möglichkeiten. Endlich haben wir einen Beschleuniger für Repetitives, einen Sparringspartner für Kreatives, einen Vorarbeiter für Strategisches! **Wir kümmern uns um die wirklich wegweisenden Entscheidungen.** Und um das unter dem Strich wichtigste in einer von Personalknappheit geprägten Arbeitswelt: das **Zwischenmenschliche**. Denn dieser Bereich wird – bei allen Qualitäten, die KI mit sich bringt – nicht kurzfristig durch Technik ersetzt werden. Den Unterschied machen wir Menschen: als denkende und emotionale Individuen.

# Kontakt, Links & Impressum

## Deutschland

New Work SE  
Am Strandkai 1  
20457 Hamburg  
T +49 40 419 131-784

## Österreich

NEW WORK AUSTRIA  
XING kununu Prescreen GmbH  
Schottenring 2-6  
1010 Wien  
T +43 1 236 7359-920

## Schweiz

XING E-Recruiting Switzerland AG  
Pfungstweidstrasse 106e  
8005 Zürich  
T +41 41 662 02-01

## Impressum

New Work SE  
Am Strandkai 1  
20457 Hamburg  
T +49 40 419 131-784

Erhalten Sie weitere Informationen zu den onlyfy Services und Produkten unter [www.onlyfy.com/de](http://www.onlyfy.com/de).

[hello@onlyfy.com](mailto:hello@onlyfy.com)

**onlyfy.com**