

Blockchain: Humbug oder Heiliger Gral für die Personaldienstleistung?

Blockchain wird als die neue Trend-Technologie gehandelt. Ob zu Recht oder nicht, wird sich in der Schweiz noch zeigen. Für die Personaldienstleistungsbranche birgt sie nebst Potenzial auch Gefahren, denn viele Projekte versuchen, Personalvermittler abzuschaffen.

Text: Julia Bryner

Der Begriff Blockchain wird in den Medien herumgereicht und in vielen Artikeln mit ineinander verschlungenen blauen Ketten oder Mönchen mit aufwendig bebilderten Büchern illustriert, während sich erst wenige Unternehmen mit der Umsetzung beschäftigen. Klar ist: Blockchain steht erst am Anfang seiner Karriere. Potenzial hat die Technologie auch im HR und in der Personaldienstleistung. Auf diese haben jedoch die wenigsten Recruiter gewartet. Ob diese Einstellung berechtigt ist, wird sich zeigen.

Online-Plattformen, künstliche Intelligenz und nun Blockchain sind alles Technologien, die als bedrohlich für die Personaldienstleistung gehandelt wurden und werden. Doch die Branche ist so stark wie noch nie: Das Wachstum betrug 2018 im Vergleich zum Vorjahr gemäss swiss-



Julia Bryner, Leiterin
Marketing & Events
bei swissstaffing

staffing-Schätzungen 7,5 Prozent. Ein klarer Beweis, dass Personaldienstleistungen gefragt und aus der Wirtschaft nicht mehr wegzudenken sind. Ohne Innovation von Seiten der Personaldienstleister wäre dies jedoch nicht möglich gewesen. Denn die Gefahr durch die neuen Technologien ist real. Insbesondere bei einer Vogel-Strauss-Politik.

Erfolgreich innoviert

Mit Coople, Adia oder kleineren Plattformen wie smartstaff existieren mittlerweile mehrere erfolgreiche Online-Plattformen auf dem Schweizer Markt. Wenn eine Vermittlung schnell erfol-

gen muss, sind solche Plattformen hoch im Kurs. Beim Arbeitnehmer wie beim Arbeitgeber. Besonders in der Gastro-, Hotellerie- oder Eventbranche sind temporäre Einsätze via Online-Plattform gefragt. Auch die angeblich dem Untergang geweihten Jobplattformen halten sich immer noch erstaunlich wacker. Mittlerweile haben sich die meisten – etwa Jobchannel oder Indeed – durch Job Spider revolutioniert. Zwei weitere starke Rekrutierungsplayer sind die Social Media Netzwerke Xing und LinkedIn. Beide offerieren Recruitern eine Fülle an Tools, Daten und Statistiken, um die gesuchten Talente anzusprechen. Heutige Personaldienstleister beherrschen die Klaviatur dieser Tools. Eine Herausforderung, denn der Markt entwickelt sich rasant.

Königdisziplin Personalmarketing

Das Recruiting wird immer mehr zur Marketingdisziplin. Zielgruppenanalyse, Time-to-hire Optimierungen, Active Sourcing und eRecruiting sind keine Königdisziplinen mehr, sondern gehören zum Tagesgeschäft. Ein Recruiter muss wissen, wo seine Talente zu finden sind und wie er diese ansprechen und überzeugen kann. Und das funktioniert mittlerweile auch mit Re-Targeting, einem geschickten Einsatz von Keywords für Google oder die Analyse des Verhaltens auf Social Media. Das bestätigt Raphael Zahnd, Brand Innovation Manager von Careerplus (Schweiz) AG: «Der Trend geht tatsächlich hin zu Rekrutierungskampagnen und weg vom alleinigen Aufschalten eines Stelleninserates.» Langfristig gäbe es zwei wichtige Trends in der Rekrutierung: Predictive Analytics (Big Data) im HR und Robot Recruiting.

Möglich ist das erst, weil unsere Daten online verfügbar sind. Komplette Lebensläufe auf Xing und LinkedIn, Freunde und Interessen auf Facebook oder Instagram und unser gesamtes Onlineverhalten via Cookies auf Google Analytics.

Hier bloggt der Vorstand ...

Future Skilling



Nicole Burth, CEO Adecco Human
Resources (Schweiz) AG

Der aktuelle Fachkräftemangel ist darauf zurückzuführen, dass die auf dem Markt verfügbaren Kompetenzen nicht mit den nachgefragten Kompetenzen übereinstimmen. Weiter werden in den kommenden Jahren weniger junge Personen in den Schweizer Arbeitsmarkt treten, während die zahlreicheren Babyboomer in Rente gehen. Daher sind wir gut beraten, in die Weiterbildung von digitalen Kompetenzen zu investieren. So können die neuen, digitalen Tools besser genutzt und die Produktivität jedes Einzelnen kann gesteigert werden.

Die neueste globale Studie der Adecco Group in Zusammenarbeit mit Boston Consulting hat herausgefunden, dass Schweizer Arbeitnehmende im internationalen Vergleich weniger digitale Kompetenzen erwerben und vom Arbeitgeber Weiterbildungsmöglichkeiten erwarten. Die Studie hat untersucht, welche Fähigkeiten heutige und künftige Arbeitnehmende erwerben müssen, um in der Arbeitswelt erfolgreich zu sein.

Bezogen auf die Schweiz zeigt die Studie, dass ...

- ... 69 % der Arbeitnehmenden von ihrem Unternehmen erwarten, dass dort Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten werden
- ... nur 19 % der Arbeitnehmenden in letzter Zeit digitale Kompetenzen, hingegen 48 % technische oder tätigkeits-spezifische Kompetenzen erworben haben

Den ganzen Blogbeitrag lesen Sie auf blog.swissstaffing.ch



Immer häufiger wird Unmut über diese einseitige Transparenz laut. Gleichzeitig sind Recruiter mit einer weiteren Herausforderung konfrontiert: Stimmen die online oder auf Papier gemachten Angaben? Hier kommt die Blockchain ins Spiel.

Das Vertrauensproblem

Vertrauen ist schön und gut. Leider gibt es genügend Beispiele, in denen scheinbar vertrauenswürdige Personen, grosse Unternehmen oder Regierungen dieses Vertrauen missbraucht haben. Blockchain löst dieses Vertrauensproblem. Samuel Steiner, Geschäftsführer der Renuo AG, erklärt: «Die Blockchain ist ein manipulationssicheres, transparentes und verteiltes «Buch». Weil es durch die Dezentralität viele Kopien dieses Buchs gibt, ist immer nur jene Version gültig, welche die aktuellste ist (die längste Anreihung von Blöcken) und bei der sich die Mehrheit der Knoten in einem Netzwerk über ihre Validität einig ist. Das Buch beinhaltet dabei nicht nur eine Information, sondern sämtliche vorherige Versionen davon (Historie).» Der grosse Vorteil der Blockchain ist somit, dass die Daten nicht zentral, sondern dezentral abgespeichert sind und man sie aufgrund der kopierten Historie nicht fälschen kann. Doch wie kann man diese Technologie für das HR oder die Personaldienstleistung einsetzen?

Blockchain in der Personaldienstleistung

Bei jeder Bewerbung, jedem Gespräch der gleiche Ablauf: Man muss seinen Lebenslauf und die Zeugnisse zustellen. Das kann für Arbeitssuchende mühsam sein. Gerade wenn mehrere Personaldienstleister in der Suche unterstützen. Jeder Personaldienstleister führt seine eigene Talentdatenbank, Überschneidungen sind vorprogrammiert. Eine Ineffizienz? Blockchain-Vorreiter denken so. Bis ein Talent eingestellt wird, sind viele unterschiedliche Personen und Unternehmen am Prozess beteiligt: Recruiter, Personaldienstleister, Verantwortliche von RPOs/MSPs, Ansprechpersonen im HR oder im Einkauf. Eine weitere Herausforderung für alle Beteiligten: Immer wieder stellen Personaldienstleister und HR-Fachleute fest, dass der Lebenslauf und das Zeugnis nicht den Tatsachen entsprechen. Kann die Blockchain eine Lösung für diese Herausforderungen bieten? Vivek Anand,

Geschäftsführer vom Schweizer Start-up Workonomix ist überzeugt: «Blockchain als dezentrale und sichere Datenbank kann die Personaldienstleistungswertkette digitalisieren und deren Effizienz steigern. Durch einen einzigen geprüften und für alle verfügbaren Personaleintrag.» Workonomix bietet ein Blockchain-Dossier mit einer Verifizierung der persönlichen Angaben wie Lebenslauf und Zeugnisse und ermöglicht gleichzeitig die Anstellung und das Onboarding von Jobsu-

**«Blockchain hat das Potenzial,
die Personaldienstleistung
umzukrempeln.»**

Julia Bryner, Leiterin Marketing und Events, swissstaffing

chenden. Talente, Personaldienstleister und Recruiter haben somit Zugriff auf ein einziges verifiziertes Profil und können sich gegenseitig mit ein paar wenigen Klicks kennenlernen, den Vertrag abschliessen und die Arbeit aufnehmen.

Während in der Schweiz Blockchain-Startups noch dünn gesät sind, entstehen im internationalen Umfeld verschiedene Unternehmen, die sich mit Blockchain-Projekten rund um die Talent Acquisition beschäftigen. Verschiedene Unternehmen sind bereits gestartet, andere befinden sich noch in der Anfangsphase. Eine Auswahl der wichtigsten Start-ups:

- **Jobeum.com & Chronobank.io:** Jobeum und Chronobank sind eine Partnerschaft eingegangen. Sie wollen die Personalbeschaffungsbranche revolutionieren. Jobeum ist ein berufliches Netzwerk basierend auf Blockchain. Nutzer können kontrollieren, wer was in ihrem Profil sieht. Sie verdienen JobTokens, wenn sie Informationen teilen oder Aktionen vornehmen, beispielsweise, indem sie Kontaktinformationen anzeigen oder Fähigkeiten bestätigen. Chronobank hat zusätzlich Labor-Hour-Tokens geschaffen. Arbeitseinsätze und Löhne können somit direkt über die Plattform automatisiert werden.
- **HireMatch.io:** HireMatch verbindet Jobsuchen-

de und Arbeitgeber mithilfe von Blockchain und der Kryptowährung HIRE. Auch Recruiter können unterstützen und dank einer API-Schnittstelle Tokens verdienen.

- **Blocklancer.net/GigEcoin.com/Ethlance.com:** Dezentralisierte und unabhängige Plattformen, die Freelancer mit Jobs verbinden und deren Bedingungen verbessern möchten. Tiefere oder keine Gebühren, Bezahlung mit Kryptowährung, Bewertungen und Feedbacks sind gesichert durch die Blockchain.
- **bitJob.io:** Das erste Hybrid-Blockchain-Projekt, das eine Peer-to-Peer-Verbindung zwischen Arbeitgeber und Studenten bietet. Nutzer können sich gegenseitig verifizieren, Jobs vorschlagen, Jobs bewerten und Tokens mittels Aktivitäten auf Social Media verdienen.
- **job.com:** Eine Plattform, die künstliche Intelligenz und Blockchain vereint, um Arbeitssuchende und Firmen zusammenzubringen. Möchte Personaldienstleister ersetzen und den Rekrutierungsprozess automatisieren.
- **aworker.io:** Aworker ist eine auf Blockchain basierende Rekrutierungsplattform. Wichtig dabei sind Empfehlungen und intelligente Verträge. Bewerber können die Sichtbarkeit ihrer Daten überwachen und Geld dafür verdienen.

Viele Blockchain-Startups im Bereich Talent Acquisition wollen die Arbeitssuche grundlegend revolutionieren und damit den Vermittler ersetzen. Ebenso existieren Blockchain-Initiativen, um die Supply Chain zu innovieren, was wiederum Einfluss hätte auf die neuen Dienstleistungen RPO und MSP der Branche. Die swissstaffing-Studie «Die Personaldienstleister in der Schweiz 2018» hat gezeigt, dass 48 Prozent der Geschäftsführer denken, die Digitalisierung werde die Branche verändern. Jeder Zweite sieht in digitalen Dienstleistungen einen Wettbewerbsvorteil. Untätig waren die Personaldienstleister nicht: 61 Prozent haben innerhalb der letzten fünf Jahre ein Digitalisierungsprojekt durchgeführt. Die Personaldienstleistung hat viele neue Trends kommen und gehen sehen. Fakt ist: Blockchain hat das Ziel, Geschäftsmodelle zu demokratisieren und bietet verschiedene Anwendungsmöglichkeiten in der Personaldienstleistung. Auch wenn die Technologie erst am Anfang steht: Blockchain hat das Potenzial, die Personaldienstleistung umzukrempeln. ■