

## PRESSEMITTEILUNG

**Reverse Recruiting – Aus Arbeitgebern werden Bewerber  
Eine Kooperation des Zukunftsinstituts und Heuse Interim**

Kronberg i.Ts., 3. Februar 2020

**Ab sofort veröffentlicht Heuse Interim in Kooperation mit dem Zukunftsinstitut alle drei Monate anregende Beiträge zu aktuellen Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Der erste Artikel befasst sich mit dem Trendthema „Reverse Recruiting – Aus Arbeitgebern werden Bewerber“.**

Reverse Recruiting ist das Thema, das zunehmend drängender wird und einfach auch gerade für kleine und mittlere Unternehmen eine größere Brisanz bekommt mit Blick auf das Stichwort Fachkräftemangel, aber auch Standortattraktivität. Also die Frage, wie bekomme ich eigentlich die geeigneten Bewerber und Mitarbeiter, die ich benötige, um in Zukunft noch erfolgreich zu sein. „Da geht es um junge und gut ausgebildete Fachkräfte, die immer wählerischer werden und werden können mit Blick auf ihre künftigen Arbeitgeber“, so Dr. Olaf Meier, Trendforscher und Geschäftsführer des Zukunftsinstituts in Frankfurt. Der Artikel befasst sich mit der Frage, wie können diese Unternehmen dem entgegenwirken? Laut Herrn Dr. Meier kommt hier das Thema „Sinn und Werte“ sehr stark ins Spiel, weil festzustellen ist, dass insbesondere jüngere Arbeitnehmer einen großen Wert darauflegen. Und darin sieht er eine große Chance: „Das eigene Tun zu reflektieren, eine Bestandsaufnahme vorzunehmen und zu überlegen: Ok, wofür stehen wir eigentlich? Was macht uns eigentlich aus? Für welche Werte stehen wir? Und transportieren wir die Werte auch ausreichend nach außen? Oder müssen wir die Botschaft deutlicher formulieren?“, so Dr. Meier weiter. Das sind nicht Dinge, die immer zwingend im gleichen Maße erfüllt sein müssen, aber jeder dieser Punkte muss mal mehr oder weniger spürbar sein, um als Arbeitgeber jetzt auch jüngere Fachkräfte überzeugen zu können. Joachim Rupp, geschäftsführender Gesellschafter der Heuse Interim, sieht die Integration der „Sinn und Werte“ im Vorleben durch die Führungskräfte. „Führungskräfte leben das vor beziehungsweise lassen sich daran auch messen, sowohl von unten als auch von oben. Wertschätzung und Sinn für die Arbeit sind auch darin begründet, mehr Freiheit und Gestaltungsmöglichkeiten in den Unternehmen zu erhalten und auch mehr Geld zu verdienen.“



**Der Newsletter zu den Megatrends ist exklusiv für die Interim Managerinnen und Interim Manager sowie Partner und Interessierte von Heuse Interim auf der Heuse-Webseite abrufbar.**

Im April geht es dann weiter mit Empathische Führungskultur im Zeitalter von Emotionen.

**Ludwig Heuse GmbH interim-management.de:**

Seit der Gründung im Jahr 1993 konzentriert sich Heuse Interim auf Projekte auf C1 und C2-Ebene. Die Stärke des Netzwerkes liegt auf bundesweit ansässigen hochqualifizierten Executives und Experten, die oft als „Hidden Champions“ ausschließlich bei Heuse Interim zu finden sind. Gut 250 erfolgreich eingesetzte Interim Manager stehen für neue Projekte bereit. Weitere knapp 1.000 potentielle Kandidaten aus dem ständig aktualisierten Netzwerk sind den Beratern von Heuse Interim persönlich bekannt. Auslandserfahrene Interim Manager wurden bereits zu Kundenprojekten in über 20 Länder entsandt.

Die jährliche Studie zur [Entwicklung des Interim Management-Marktes in der D-A-CH Region](#) wird seit 2001 von Heuse Interim veröffentlicht, mit mehr als 1.000 Teilnehmern auch in 2019 wieder die maßgebliche Informationsquelle zum Markt.

**Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung:**

Corina Hoch, [c.hoch@interim-management.de](mailto:c.hoch@interim-management.de), Ludwig Heuse GmbH [interim-management.de](http://interim-management.de), Frankfurter Straße 13 A, D-61476 Kronberg i.Ts, Fon: +49(0)6173/9241-0, Fax: +49(0)6173/9241-11, Web: [www.interim-management.de](http://www.interim-management.de)