

Digitalisierung

Finanzen

Energiewende

Nachfolge

Interview mit Deniz Ates, Geschäftsführer bei Who Moves

## Beitragsserie: Zukunftsfähig mit digitalen Technologien?

**Teil X: Digitale Prozesse | Ates: „Mittelständler in ländlichen Regionen haben es oftmals schwer, von passenden IT-Fachkräften gefunden zu werden. Das möchten wir ändern.“**

21. Dezember 2020

## Beitragsserie: Zukunftsfähig mit digitalen Technologien?

**Teil X: Digitale Prozesse | Ates: „Mittelständler in ländlichen Regionen haben es oftmals schwer, von passenden IT-Fachkräften gefunden zu werden. Das möchten wir ändern.“**

*Die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern gerade im IT-Bereich gestaltet sich für mittelständische Unternehmen zunehmend schwierig. Es gibt schlichtweg zu wenig qualifizierte Mitarbeiter und der Bedarf nach Experten übersteigt deutlich die Anzahl an nationalen Fachkräften. Während sich in Großkonzernen eigene Abteilungen um die Rekrutierung von entsprechenden Fachkräften kümmern, fehlt es KMU oft an entsprechenden Kapazitäten, um diese Prozesse allein zu bewältigen. Das Startup [Who Moves](#) aus Essen möchte dem deutschen Mittelstand eine passende Anlaufstelle für dieses Problem bieten, individuell und umfassend – von der initialen Beratung bis hin zum Rekrutieren von IT-Fachkräften. Wie das funktionieren kann, haben wir mit Deniz Ates, Mitgründer und Geschäftsführer von Who Moves, besprochen.*

**Sehr geehrter Herr Ates, Sie sind Mitgründer und Geschäftsführer der Who Moves UG. Stellen Sie sich und Who Moves doch bitte kurz vor.**

Ates: Mein Name ist Deniz Ates, ich bin 27 Jahre alt und Mitgründer und Geschäftsführer von Who Moves. Mein Hobby und meine Passion ist die IT. Ich bin dankbar dafür, dass ich mein Hobby zum Beruf machen konnte. Die Basis für meine IT-Kenntnisse konnte ich durch mein Studium der Informatik an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf legen. Hier habe ich meinen Bachelor- und meinen Masterabschluss mit der Note 1.2 abgeschlossen. Speziell in den Bereichen Künstliche Intelligenz, Data Science und Big Data fühle ich mich wohl. Neben der IT hat mich immer das Thema Unternehmertum begeistert. Hier bin ich familiär im positiven vorbelastet, da mein Vater selbstständiger IT-Unternehmer ist und ich dadurch bereits seit jungen Jahren selbständige Arbeit kennen und schätzen gelernt habe. Natürlich erfährt man dann auch viel familiäre Unterstützung. Somit habe ich vor knapp 1 1/2 Jahren mit meinen ehemaligen Kommilitonen Timo Gatta und Constantin Soffner den Entschluss gefasst, ein eigenes Unternehmen zu gründen.

Mit unserem Unternehmen Who Moves möchten wir unsere IT-Erfahrungen nutzen, um kleine und mittelständische Unternehmen bei der Fachkräfteproblematik zu unterstützen. Insbesondere dort, wo der Fachkräftemangel bereits heute eine große Herausforderung

---

<sup>1</sup> Deniz Ates, 27 Jahre alt. Informatiker und begeisterter Business Analyst ist Mitinhaber und Geschäftsführer von [Who Moves](#). Gemeinsam mit seinen beiden Mitinhabern Timo Gatta und Constantin Soffner bauen die drei IT-ler eine digitale Plattform für den Mittelstand auf, um dem IT- & MINT Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Sein Expertenwissen aus dem Bereich KI, Machine Learning und Big Data bringt er tagtäglich in Who Moves ein, um die Prozesse in der Plattform stetig weiterzuentwickeln und zu optimieren.

darstellt und auch in den kommenden Jahren immer weiter zunehmen wird: in IT- und MINT-Berufen. Wir haben uns also die gesamten Prozesse rund um das Thema Fachkräftemangel und Recruiting angeschaut, Probleme identifiziert und versucht, diese Probleme mithilfe von neuartigen, digitalen Verfahren (Algorithmen) anzugehen, um diese zu lösen. Daraus ist unsere Plattform entstanden, die nun fast fertiggestellt ist und auf die wir sehr stolz sind. Unsere Vision war es, einen sogenannten digitalen „One-Stop-Shop“ rund um das Thema Recruiting für IT- und MINT-Experten aufzubauen. Das bedeutet, dass alle notwendigen Schritte, um Fachkräfte für das eigene Unternehmen zu gewinnen, auf einer einzigen zentralen Plattform zusammenlaufen. Wir möchten also ein langfristiger Partner für KMU und Unternehmen sein, bei dem wir jeden Schritt im Recruitingprozess begleiten.

### **Who Moves ist ein relativ junges Unternehmen – was waren die wichtigsten Erfahrungen in der Gründungsphase und welche Schritte sind als nächstes geplant?**

Das Jahr 2020 war für uns eine besondere Herausforderung, wie für jedes andere Unternehmen aber auch. Die Unternehmensgründung in einem Jahr voller Umbrüche anzugehen und durchzuführen, erscheint für viele zunächst unverständlich. Wir konnten die schwierigen Phasen in diesem Jahr allerdings dafür nutzen, um unsere Plattform weiterzuentwickeln, unsere Prozesse grundlegend zu überdenken und als Team stärker zusammen zu wachsen. Für das Team-Building war der Lockdown sogar eher förderlich. Wir haben gelernt, Arbeit und Aufgaben noch besser im Team aufzuteilen, davon haben auch unsere Prozesse profitiert. Solche Erfahrungen sind neben der rein fachlichen Entwicklung enorm wichtig für uns als junge Gründer.

Außerdem haben wir wirklich tolle Unterstützung über die Wirtschaftsförderung der Stadt Essen erhalten. Wir sind dort in das „Business Builder Programm“ aufgenommen worden. Außerdem haben wir ein NRW.Gründerstipendium vom Land Nordrhein-Westfalen erhalten. Diese Hilfestellungen sind im Allgemeinen unheimlich wertvoll für uns. Und speziell vor dem Hintergrund von Corona muss man einfach sagen, dass wir ohne diese Unterstützung heute sicherlich nicht ganz kurz vor dem Markteinstieg stehen würden.

Wir haben das Jahr 2020 als ein Vorbereitungsjahr gesehen und das Fundament für die nun anstehende Go-to-Market-Phase gelegt. Wir planen, die Plattform bis Februar 2021 fertigzustellen und unsere strategischen Partnerschaften zu Unternehmen weiter auszubauen, Somit können wir ab Februar 2021 endlich so richtig loslegen.

### **Warum ist das Thema „digitales Recruiting“ für den Mittelstand relevant?**

Neben den typischen Vorteilen einer digitalen Prozesslandschaft, wie Zeit- und Kostenersparnis oder der Vereinfachung komplexer Prozesse etc., ist speziell im Bereich IT-Recruitment ein vollumfängliches digitales Recruiting essenziell. Aus eigener Erfahrung wissen wir, dass für IT-Fachkräfte ein dynamischer und schneller Prozess sehr attraktiv ist. Schlichtweg aus dem Grund, dass sie sich eben selbst tagtäglich mit digitalen Prozessen beschäftigen. Es ist also oft ein wesentlicher Auswahlgrund, denn schließlich suchen IT-Experten sich solche Arbeitgeber aus, die sich auf „digitaler Augenhöhe“ befinden.

Des Weiteren kann die eigene Personalabteilung durch ein digitales Recruiting effizienter und zielgerichteter arbeiten, da viele Fleiß- oder Routinearbeiten durch die Software abgenommen werden.

### **An welche Unternehmen richtet sich das Angebot von Who Moves?**

Speziell KMU aus unterschiedlichsten Regionen, mit aber auch ohne IT-Fokus im Geschäftsmodell, können durch das Angebot von Who Moves profitieren. Durch den modularen Aufbau unserer Plattform können wir ganz gezielt auf die spezifischen Bedürfnisse eines Unternehmens eingehen und das perfekte Produkt anbieten.

Die Zielgruppe ist also sehr offengehalten. Wir richten unser Angebot an alle Arten und Größen von Unternehmen, welche auf der Suche nach Fachkräften im IT- und MINT-Bereich sind. Auch Unternehmen, welche bei der initialen Projektentwicklung im IT-Bereich auf Herausforderungen stoßen, können wir unterstützen.

### **Welche Vorteile bietet ein digitaler Recruitingprozess?**

Der Mittelstand in Deutschland ist weltweit einzigartig. Wir haben über das ganze Land verteilt unheimlich viele spannende Unternehmen, darunter viele „Hidden Champions“, die regional weit verteilt sind. Darin liegt einerseits ein enorm großer Wettbewerbsvorteil, weil viele unterschiedliche Regionen vom starken Mittelstand profitieren und nicht, wie in vielen anderen Ländern, nur ein paar wenige wirtschaftliche Ballungszentren in den Metropolregionen gewachsen sind. Aber speziell beim Thema Fachkräftemangel kann dies auch eine Gefahr bergen. Denn Unternehmen in ländlichen Regionen haben es oftmals schwer, von passenden Fachkräften überhaupt gefunden zu werden. Das liegt in den meisten Fällen nicht an der Attraktivität oder Qualität des Unternehmens als solches, sondern vielmehr an der Tatsache, wie klassische Suchwege für Fachkräfte aktuell implementiert sind.

Deswegen ist der digitale Who Moves Prozess speziell auf den Mittelstand zugeschnitten. Unternehmen können durch uns ihre Attraktivität für Jobsuchende steigern und ihre Reichweite wesentlich erhöhen. Wir wissen genau, wo beispielsweise IT-Experten nach potenziellen Arbeitgebern suchen. Und wir bauen seit einem Jahr unser Netzwerk stetig aus und haben unsere Erfahrungen in den Prozess einfließen lassen.

### **Sie sprechen von einer Revolution des herkömmlichen Recruitingprozesses. Was ist denn tatsächlich so neu und revolutionär an Ihrem Prozess?**

Einerseits ist die Automatisierung so vieler Schritte im Gesamtprozess ein Novum. Natürlich gibt es auch andere digitale Anbieter, die Teile des Recruiting-Prozesses sehr gut abbilden können. Wir haben neuartige Algorithmen und Prozesse entwickelt, die speziell auf den Mittelstand und insbesondere auch auf nicht IT-affine Unternehmen zugeschnitten sind. Wir haben aktuell drei Produkte im Portfolio, welche ab Februar 2021 nutzbar sein werden.

Zum einen unser Consulting mit einem neuartigen Onboarding-Verfahren, welches die registrierten Unternehmen auf eine Vielzahl von Parametern untersucht, um somit in kürzester Zeit eine Handlungsempfehlung für unterschiedliche Probleme im Fachkräftekontext liefern zu können. Darauf aufbauend beraten wir die Unternehmen auch bei grundlegenden IT-Projekten,

um speziell fachfremde Unternehmen bei dem Aufbau eines maßgeschneiderten IT-Fundaments zu unterstützen.

Zum anderen bieten wir das „XpertNet“ an. Das ist eine Plattform für Freelancer, die von Unternehmen für das Outsourcing von Jobinterviews, die Erstellung von Assessment-Centern und für IT-Beratung unkompliziert und projektbezogen engagiert werden können. Somit können Unternehmen schnell Zugang zu notwendigen Fachkompetenzen erhalten und somit Risiken und Kosten erheblich minimieren.

Außerdem haben wir noch unsere Jobplattform. Die ist speziell für den Mittelstand ausgelegt. Hier können Unternehmen, wie auch auf klassischen Portalen, Jobs inserieren, ohne jedoch durch große Konzerne in den Hintergrund gedrängt zu werden. Außerdem wurde der gesamte Suchalgorithmus neu entwickelt und basiert nun auf einem Matching-Verfahren zwischen Fachkräften und Unternehmen, um auch ortsunabhängig suchen zu können. Fachkräfte finden somit in sekundenschnelle Unternehmen an Orten, auf die sie vorher vermutlich nie gestoßen wären. Speziell für internationale IT-Fachkräfte ist diese Art von Suchalgorithmus neuartig.

### **Unsere Beitragsserie läuft unter dem Begriff der „Zukunftsfähigkeit“ – welchen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit mittelständischer Unternehmen kann digitales Recruiting, kann Who Moves eigentlich leisten?**

Quasi jeder Unternehmer spricht heute von digitalen Innovationen, von KI, Machine Learning und Big Data. Viele vergessen dabei allerdings, was die Basis von digitaler Innovation ist. Nämlich der Mensch, der diese Technologien entwickelt und vorantreibt. Meiner Meinung nach ist die Basis für Innovationen aller Art die Fachkraft, die sie ausführt. Und um zukunftsfähig zu bleiben, muss eine nachhaltige und moderne Strategie entwickelt werden, um genau diese Talente und Fachkräfte zu beschaffen. Es gibt eine Vielzahl von Ansätzen, um dies zu realisieren. Nicht jede Umsetzungsstrategie passt aber auch zu den Bedürfnissen eines Unternehmens, deshalb versuchen wir mit unserem Onboardingprozess für Unternehmen jeweils eine individuell zugeschnittene Recruitingstrategie zu erarbeiten. Dies kann beispielsweise die Suche nach Fachkräften im Ausland sein oder die Akquise von deutschen und ausländischen Studenten direkt aus den Universitäten heraus. Oder natürlich auch die gezielte Weiterbildung der bestehenden Mitarbeiter. Unser Ziel ist es, das Angebot jeweils passgenau auf die Bedürfnisse des Unternehmens abzustimmen.

### **Unternehmerinnen und Unternehmer stellen sich natürlich auch immer die Kostenfrage – wie ist die Preisstruktur von Who Moves? Gibt es Vergleichswerte zu herkömmlichen Recruitingprozessen?**

Herkömmliche Recruitingprozesse werden größtenteils von Hand ausgeführt. Viele Teile des Gesamtprozesses funktionieren aktuell nur mit geschulten Mitarbeitern. Somit ist der Mehrwert an die Arbeitszeit des Recruiters gekoppelt. Dementsprechend entstehen im klassischen Recruiting enorm hohe Kosten. Dadurch, dass wir mit Who Moves einen Großteil der Prozesse digitalisiert und automatisiert haben, können wir diese Kosten um ein Vielfaches reduzieren.

Wir haben unterschiedliche Preismodelle, angepasst an die Bedürfnisse der Unternehmen. Im Durchschnitt lassen sich durch unsere Plattform aktiv bis zu 80 Prozent an Kosten sparen. Die

langfristigen Kostenersparnisse durch die positiven Nebeneffekte einer digitalen Personalpolitik sind da allerdings noch nicht eingerechnet.

### **Wo können mittelständische Unternehmen weitere Informationen zum Angebot von Who Moves erhalten?**

Alle wesentlichen Informationen zu unserem Angebot findet man auf unserer Website. Wir bieten außerdem immer kostenlose Erstgespräche an und sind momentan insbesondere auf der Suche nach Unternehmen, die unmittelbaren Bedarf an Fachkräften haben, mit denen wir aber auch gemeinsam kontinuierlich unser Angebot weiterentwickeln können.

### **Das heißt, Sie suchen momentan nach Unternehmen, die ihr Angebot testen?**

Genau. Speziell Unternehmen, die bereits Probleme bei der Suche nach Fachkräften erfahren haben, können sofort von Who Moves profitieren. Um uns langfristig am Markt etablieren zu können, versuchen wir stetig unsere Produkte und Dienstleistungen zu verbessern. Dies schaffen wir aber nur, indem wir einen engen Austausch mit den Nutzern unserer Plattform pflegen. Aus diesem Grund suchen wir derzeit keine Kunden im klassischen Sinne, sondern vielmehr Partner, denen wir sofort einen Mehrwert bieten können. Aber von denen wir auch noch Vieles aus der Perspektive eines mittelständischen Unternehmens lernen möchten. Somit zielen wir auf eine Win-win-Situation ab.

**Herr Ates, vielen Dank für das Gespräch!**