

Projektbeschreibung

Personalberatung für ein Forschungsinstitut

Allgemeine Angaben zum Kunden

Branche: Forschung & Entwicklung
Unternehmensgröße: ca. 1.600 Mitarbeiter
Auftraggeber: Geschäftsführer

Daten zum Auftrag

zu besetzende Funktion: **Polarmediziner (w/m)**
Zeitraum / Dauer: I/2016 / 2,5 Monate
Projektaufwand: 147 Kandidaten-Idents, bundesweit
davon interviewt: 84 Kandidaten
davon präsentiert: 2 Kandidaten
Vertragsabschluss: 1

Das Projektteam

Unsere Projektteams setzen sich grundsätzlich aus eigenen Mitarbeitern zusammen. In diesem Fall: 4 Personen
davon 1 Senior Berater (Georg Breddermann)
und 3 Projektassistenten/innen

Aufgabenstellung

Die Aufgabe bestand in der Beratung bei der Suche und Auswahl eines Facharztes für Arbeitsmedizin (alternativ nach einem Facharzt Allgemein-/Innere Medizin mit Zusatzbezeichnung ‚Betriebsmedizin‘) mit der Befähigung zur

- a. physischen und psychischen Tauglichkeitsbeurteilung von Teilnehmern von Polarexpeditionen; also an Arbeitsplätzen mit extremen Umgebungsbedingungen (wie z.B. extreme Kälte, extreme Witterung, Off-Shore-, Hochsee-/Untersee- oder Flugbetriebs- Bedingungen). Bedingungen, denen die Teilnehmer u.U. mehrmonatig ausgesetzt sind.
- b. Beratung aller Mitarbeiter in allen relevanten arbeitsmedizinischen, akutmedizinischen und reisemedizinischen Fragestellungen sowie ggf. bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitern/Expeditionsteilnehmern nach schwerer Krankheit und/oder Unfall.

Ziel der Beratung

Ziel der Beratung war die Besetzung eines „Polarmediziners“ (w/m) mit den genannten Fähigkeiten. Eine Qualifikation, die es nach Ausbildungsordnung der Ärztekammern eigentlich nicht gibt.

Es musste also eine transparente und nachvollziehbare Auswahl der vorgeschlagenen Bewerber auf Basis der fachlichen Fähigkeiten der Kandidaten erarbeitet werden, die eine Grundlage für eine Einstellungsentscheidung darstellte.

Vorgehensweise

Wir gehen grundsätzlich mit der Methode des Direct Search vor; d.h. direkte und persönliche Ansprache, der uns geeignet erscheinenden Kandidaten mit ausschließlich eigenen Mitarbeitern.

Woche	0	1	2	3	4	5	6	7
Briefing + Anforderungsprofil	■							
Zielfirmenliste + Direct Search		■	■	■	■	■		
Telefonische Interviews			■	■	■	■	■	
Persönliche Interviews				■	■	■	■	
Evtl. Psychometrische Analysen					■	■	■	
Bericht mit Vorauswahl						■	■	
Start der Interviews beim Klienten								■

Bei Identifizierung der potentiell geeigneten Kandidaten können wir auf eigene Datenpools und eine sehr gepflegte, eigene Mediziner-Datenbank zurückgreifen. Dies war in diesem Projekt ausreichend. (Sollte dies in Einzelfällen nicht zum Erfolg führen stehen uns weitere Kanäle zur Verfügung.)

Hierbei wenden wir die Direct Search-Standards unserer Unternehmensgruppe an. Gemäß diesen Standards beginnt jeder Auftrag zunächst mit einer detaillierten Erfassung der Anforderungen inkl. dem Arbeits- und Unternehmensumfeld des Mandanten.

Bei einem Aufträgen dieser Art kommt es nicht nur darauf an, die fachlichen Anforderungen des Kunden zu verstehen, (um eine evtl. Kandidaten mit passenden Qualifikationen zu finden), sondern gleichermaßen auch darauf, die „Employer Brands“ herauszuarbeiten, um etwaige Kandidaten zu „begeistern“ und für eine aktive Bewerbung zu aktivieren.

Gegenstand unserer Mandate ist daher auch stets die Beratung der Bewerber hinsichtlich des richtigen Karriereschritts und ihrer persönlichen Benefits.

Unseren Kunden ist dies bewusst und es ist für eine erfolgreiche Suche unerlässlich, um in einem „leeren Markt“ überhaupt wechselbereite Kandidaten zu finden. Hierzu sind schon für den Erstkontakt exzellente Kenntnisse über Arbeitgeber und Aufgaben erforderlich.

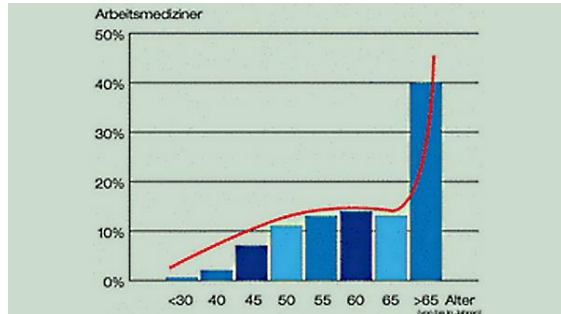
Sind diese Grundlagen erarbeitet, ist die Vorgehensweise wie folgt:

- Erstellung eines schriftlichen Anforderungsprofils sowie
- Erstellung eines Exposés über den Auftraggeber (anonymisiert) und die Aufgabe als Erst-Information für interessierte Kandidaten
- Zusammenstellung eines Projektteams
- Briefen dieses Teams mit den uns bekannten Informationen
- Suche anhand unserer internen Systematik mit verschiedenen Zielkriterien; in zunächst eigenen Datenbanken oder – bei Bedarf – darüber hinaus unter Zuhilfenahme anderer Quellen (Identifikation potentieller Kandidaten)
- Erstellen wir eine Searchliste (in unserem Kontaktmanagementsystem)
- Aktive Direkt-Ansprache aller identifizierten Kandidaten
- „Sichtung“ interessierter Kandidaten in einem Vor-Interview (Aktivierung potentiell interessierter Kandidaten)
- Durchführung strukturierter Interviews mit den geeigneten Bewerbern
- Erstellung eines Interviewberichts
- Überführung der Kandidaten-Lebensläufe in ein einheitliches, vergleichbares proRIS-Template
- Präsentation des Interview-Reports mit dem Kandidaten-CV beim Auftraggeber
- Bei Gefallen: Einladung und Terminkoordination zwischen Auftraggeber und Bewerber. Weiterleitung der Vollständigen Bewerbungsunterlagen (De-Anonymisierung)
- Begleitung des/der Bewerber beim (ersten) Vorstellungsgespräch beim Kunden
- Permanente Beratung und Abstimmung mit allen Beteiligten mit dem Ziel einer erfolgreichen Einigung (Vertragsabschluss).

Herausforderung

Die Herausforderung Fachärzte für Arbeitsmedizin ist von Natur aus schon einer der größten im Bewerbermarkt, da dieser „leer“ ist.

Arbeitsmediziner sind für alle Unternehmen in Deutschland ab einem Mitarbeiter gesetzlich vorgeschrieben. Hierdurch entsteht ein enormer Bedarf – wohingegen die Anzahl aktiver Arbeitsmediziner immer geringer wird.



Erschwert wird der Markt zusätzlich durch die demographischen Gegebenheiten dieser Fachärzte: mehr als 50% der aktiven Ärzte sind bereits über 60 Jahre und der Nachwuchs lässt auf sich warten.

In diesem besonderen Fall kam noch das extrem einzigartige Anforderungsprofil hinzu.

Ergebnis

Die Stelle konnte in sehr kurzer Zeit innerhalb des gesetzten Gehaltsbenchmarks erfolgreich besetzt werden.

Nutzen

Der Nutzen für den Auftraggeber besteht zum einen in der Erfüllung der gesetzlichen Verantwortung für die Gesunderhaltung seiner Mitarbeiter. Gesunde Mitarbeiter bedeuten für ihn aber auch die Vermeidung von Krankheits- und damit Produktionsausfällen; haben also eine nicht zu vernachlässigende wirtschaftliche Komponente.

Der vermittelte Arzt freut sich auf eine sehr „exotische“ und anspruchsvolle neue Tätigkeit, während die Mitarbeiter und Expeditionsteilnehmer von einer kompetenten Gesundheitsberatung und Gesundheitsförderung profitieren, die für Sie im genannten Umfeld sogar lebensnotwendig sein können.

Also eine der seltenen Win-Win-Win-Situationen.



proRIS Consultants Group
Professional Recruitment
& Industrial Services
Baar/ Schweiz

Dipl.-Ing. (TU)
Georg Breddermann
Partner

Mainastr. 6
D-51063 Köln
Germany

Tel direkt +49 221-9649 597
Fax direkt +49 221-9649 598
Mobile +49 173-6729 367

G.Breddermann@proRIS.com
www.proRIS.com

**Ihr Partner für
Sicherheit, Gesundheit, Umwelt und Qualität**