

Projektbeschreibung

Personalberatung für eine Inhouse-Gesellschaft des Bundes im IT-Umfeld

Allgemeine Angaben zum Kunden

Branche: Software-Entwicklung & Hardware-Administration
Unternehmensgröße: ca. 4.000 Mitarbeiter
Auftraggeber: Referatsleiter AGU, Mitglied der Geschäftsführung

Daten zum Auftrag

gesuchte Funktion: **Fachreferent Arbeitssicherheit (w/m)**

Zeitraum / Dauer: II/2016 / 2 Monate
Projektaufwand: 60 Kandidaten-Idents, im Großraum Berlin
davon interviewt: 55 Kandidaten
davon präsentiert: 6 Kandidaten
Vertragsabschluss: 1

Das Projektteam

Unsere Projektteams setzen sich grundsätzlich aus eigenen Mitarbeitern zusammen. In diesem Fall: 3 Personen
davon 1 Senior Berater (Georg Breddermann)
und 2 Projektassistenten/innen

Aufgabenstellung

Die Aufgabe bestand in der Beratung bei der Suche und Auswahl einer Fachkraft für Arbeitssicherheit (w/m) mit akademischem Hintergrund (Sicherheitsingenieur/-ingenieurin).

Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind gemeinsam mit den Betriebsärzten eine wesentliche Stütze des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes. Seit 1974 ist die Bestellung solcher Arbeitsschutzexperten durch das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verbindlich vorgeschrieben – für jede Branche und für jeden Betrieb ab dem ersten Beschäftigten.

Der moderne „Arbeitsschutzmanager“ – unabhängig ob Arzt oder Ingenieur – berät den Unternehmer und dessen Führungskräfte u.a.

- in allen fachlichen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes,
- bei allen Fragen der menschengerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen (Ergonomie),
- in Fragen der technischen und organisatorischen Sicherheit von Geräten, Maschinen und Anlagen sowie von Prozessabläufen,
- in der Hygiene,
- der richtigen und sicheren Auswahl von Arbeitsmitteln und Persönlicher Schutzausrüstung
- bei der Beurteilung von Gefährdungen am Arbeitsplatz
- beim Einsatz und Umgang mit gefährlichen Stoffen; inkl. biologischen Gefährdungen

- sowie bei der Beurteilung psychischer Gefährdungen und Belastungen
- u.a.m. ...

...zum Zwecke der Unfallvermeidung sowie der Vermeidung von arbeitsbedingten Erkrankungen bzw. Berufskrankheiten.

Kurz gesagt es handelt sich um eine sehr anspruchsvolle Stabsfunktion, die unmittelbar an der obersten Leitung eines Betriebes anzusiedeln ist.

Ziel der Beratung

Ziel der Beratung war die Besetzung eines „Fachreferenten für Arbeitssicherheit“ (w/m) mit den genannten Fähigkeiten. Aus den o.g. Aufgaben ergibt sich, dass Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht gleich Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind, sondern auf den jeweiligen Betrieb und die jeweilige Branche ‚passen‘ müssen.

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 HSE-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 zusammen 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



Unser Mandant war Teil einer Unternehmensgruppe, die zum Zeitpunkt der Beratung noch ein Joint Venture zwischen dem Bund, SIEMENS und IBM war. (PPS)

Fest stand aber schon, dass sich die privaten Mitgesellschafter aus dem JV zurückziehen werden und unser Mandant ab einem fixen Zeitpunkt, selbständig agieren können musste.

Die zuvor beschriebenen Aufgaben des gesuchten Stelleninhabers wurden bislang im Rahmen sog. Body-Verträge aus dem privaten Gesellschafterkreis „eingekauft“. Diese Möglichkeit entfiel fortan und unser Mandant musste diesbezüglich „auf eigene Beine“ gestellt werden.

Der Stelleninhaber wiederum benötigte aus dem selben Grund neben der fachlichen Integrität auch einen gewissen ‚Pioniergeist‘ und überzeugende Persönlichkeits-Skills: Er musste z.B. in der Lage sein Aufbau- und Ablaufstrukturen zu schaffen, wo früher externe Dienstleister nach externen Regeln tätig waren; er sollte außerdem in der Lage sein, mit einem größeren, interdisziplinären Team zusammen sog. ‚Corporate-Funktionen‘ erfüllen zu können. Dies bedeutet u.a.a. große Überzeugungskraft zu besitzen, um eine sog. Safety Behaviour Kultur zu schaffen.

Hinzukamen, dass er idealerweise auch noch Zusatzqualifikationen aus dem Bereich Umweltschutz (Abfall, Gefahrgüter, etc.) mitbringen sollte, um dem ganzheitlichen Anspruch seines neuen Arbeitgebers gerecht zu werden.

Ergebnis

Das Projekt konnte aktiv, kompetent und schnell zur Zufriedenheit aller Parteien erfolgreich abgeschlossen werden.

In diesem Fall hat der Mandant sogar „etwas mehr“ erhalten als ursprünglich gefordert, denn es hat ein Kandidat den Zuschlag erhalten, der neben der erforderlichen Qualifikation als Fachkraft für Arbeitssicherheit zusätzlich auch promovierter Arbeits- und Organisationspsychologe war.

Nutzen

Der Nutzen für alle Beteiligten liegt auf der Hand: der Auftraggeber besetzt seine vakante Stelle bestmöglich und kann strategisch die Zukunft planen; der Bewerber hat die Position gefunden, die er sich gewünscht hat und alle Mitarbeiter unsers Mandanten werden auch zukünftig arbeitssicherheitstechnisch betreut und in Ihrer Gesunderhaltung am Arbeitsplatz gefördert.

Dies stellt auch ein nicht zu unterschätzendes Markenzeichen für Unternehmen im Kampf um die besten Mitarbeiterköpfe dar!



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**