

Projektbeschreibung

Personalberatung für einen Maschinenbaukonzern

Allgemeine Angaben zum Kunden

Branche: Hausgeräte / Kühlkompressorenbau
Unternehmensgröße: ca. 53.000 Mitarbeiter
Auftraggeber: Personalleiter

Daten zum Auftrag

gesuchte Funktion:	Werkarzt (w/m)
Zeitraum / Dauer:	IV/2015 / 5 Monate
Projektaufwand:	118 Kandidaten-Idents, bundesweit
<i>davon interviewt:</i>	107 Kandidaten
<i>davon präsentiert:</i>	5 Kandidaten
<i>Vertragsabschluss:</i>	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 Doppelfacharztes für Arbeitsmedizin & Innere Medizin (w/m) mit Zusatzqualifikationen in Rettungs-/Notfallmedizin als sog. Werkarzt für ein Produktionswerk unseres Mandanten.

Der Stelleninhaber sollte neben den Aufgaben nach § 3 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) auch eine umfangreiche Untersuchungsmedizin im Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorge, der Eignungsuntersuchungen sowie bei Einstellungsuntersuchungen abdecken können.

Darüber hinaus sollte der Stelleninhaber die akutmedizinische Versorgung von Verunfallten sowie spezielle Gutachtertätigkeiten bei Fragen der Wiedereingliederung nach schwerer Krankheit bzw. nach schwerem Unfall leisten können.

Gleichzeitig ist der Werkarzt Mitglied eines innerbetrieblichen Gesundheitszirkels mit interdisziplinärer Besetzung und arbeitet aktiv an der Gestaltung eines innerbetrieblichen Gesundheitsmanagements sowie an der Umsetzung des neuen Präventivgesetzes mit.

Das bedeutet neben rein ärztlichen Aufgaben auch einen Anteil an strategisch-konzeptionellen Managementaufgaben.



Ziel der Beratung

Ziel der Beratung war die Besetzung eines „Werkarztes“ (w/m) mit den genannten Fähigkeiten. Aus den o.g. Aufgabenstellung ergibt sich, dass Fachärzte für Arbeitsmedizin nicht gleich Fachärzte für Arbeitsmedizin 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 zum Zeitpunkt der Suche neuer Teil einer noch größeren Unternehmensgruppe mit insgesamt 140.000 Beschäftigten geworden. Quasi zeitgleich war der bisherige Stelleninhaber in Rente gegangen.

Der neue Stelleninhaber fand also ein etabliertes, aber für ihn unbekanntes „altes“ System vor, welches er an die Prozesse der neuen Muttergesellschaft angliedern musste. Das betriebliche Gesundheitsmanagement befand sich – wie der gesamte Konzern – in einem Changemanagement Prozess.

Dies stellte besondere Ansprüche an die Auswahl des neuen Stelleninhabers, der mindestens genauso sehr Manager wie Arzt sein musste.

Ergebnis

Das Projekt konnte aktiv, kompetent und trotz einiger (kandidatenseitiger) Rückschläge zur Zufriedenheit aller Parteien erfolgreich abgeschlossen werden.

Es bedurfte jedoch enorme Überzeugungskraft auf allen Seiten, um von der „Eierlegenden-Wollmilch-Sau“ zu einer realistischen, alternativen Lösung zu finden.

Nutzen

Speziell diese Beratung bedurfte einer eingehenden Analyse der (tatsächlichen) Bedürfnisse aller Beteiligten. Die Interessenslagen und Erwartungen zwischen Kunde & Bewerbern bzw. zwischen Kunde & Markt lagen doch teilweise erheblich auseinander. Das Selbstverständnis eines Großkonzerns trifft auf einen Bewerbermarkt, in dem der Kandidat die Bedingungen stellen kann.

Der Nutzen für allen Beteiligten, diese Stelle trotzdem besetzen zu können ist offensichtlich: 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 arbeitsmedizinisch betreut und in Ihrer Gesunderhaltung am Arbeitsplatz gefördert.



proRIS Consultants Group
Professional Recruitment
& Industrial Services
Baar/ Schweiz

Dipl.-Ing. (TU)
Georg Breddermann
Partner

Mainastr. 6
D-51063 Köln
Germany

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

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

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