

Ihre Spezialisten für erfolgreiches Recruiting

„Talent ist keine Glückssache, sondern der starke Wille, seine wahren Leidenschaften zu entdecken, an sie zu glauben und konsequent zu entwickeln.“

Andreas Otto

Jede zweite Führungskraft geht davon aus, dass die Leistung ihres Unternehmens darunter leidet, dass Positionen nicht mit den richtigen Talenten besetzt werden können – so das Ergebnis einer Studie der internationalen Unternehmensberatung DDI, die in Zusammenarbeit mit der Economist Intelligence Unit (EIU) durchgeführt wurde.



Das Fazit der Studie „Growing Global Executive Talent: Management“ lautet, dass der Personalauswahl bis zur Personalentwicklung in den Unternehmen höchste Priorität beigemessen wird. Jedoch deckt sich die Umsetzung dieser Priorität oft nicht mit den realen Bedürfnissen des Unternehmens.

Falsche Personalauswahl kostet das Unternehmen viel Geld. Laut Prof. Karl Westhoff, Professor für Diagnostik und Intervention an der TU Dresden, sind durch wissenschaftlich fundierte Eignungsbeurteilungen Einsparungen von Personalkosten um 10 bis 20 % realistisch. Und hier sind bestimmte Opportunitätskosten noch nicht berücksichtigt.

Wie aber findet man nun den Kandidaten, der nicht nur fachlich die erste Wahl ist, sondern auch von den „weichen Faktoren“ her die Anforderungen erfüllt? Die Antwort ist der Einsatz effizienter Ansprache- und Suchmechanismen und die Anwendung erprobter personaldiagnostischer Verfahren.



Laut Prof. Westhoff werden „Investitionen in den Maschinenpark peinlich genau gerechnet, aber die Personalauswahl erfolgt in vielen Unternehmen oft völlig unkontrolliert nach Intuition“. Prof. Westhoff geht sogar noch einen Schritt weiter und bezeichnet Deutschland als „Entwicklungsland im Bereich der Personalauswahl“. Hintergrund sind die Ergebnisse von Untersuchungen, wonach in

Finnland 74 % der Unternehmen auf fundierte Auswahltests setzen, in Großbritannien sind es 46 %, in Deutschland hingegen nur 6 %. Personalauswahl ist also ein Feld mit enormem Optimierung- und Einsparungspotenzial für Unternehmen.

Eine bereits erfolgreich praktizierte Strategie ist das so genannte Talent Relationship Management (TRM). Hierunter versteht man die langfristige Bindung von Kandidaten. Hier werden leistungsfähige Kandidaten in so genannten Talentpools betreut, gefördert und eine langfristige Beziehung zu ihnen aufgebaut. Dies beginnt oft schon zum Ende des Hauptstudiums und setzt sich über Postgraduierten- oder Promotionsstudien bis in die berufliche Praxis fort.

Auf der Grundlage gewachsener Beziehungen können dann Potenzialträger bei einer entsprechenden Vakanz angesprochen werden.

Wissenschaftlich/methodisches Informationsmaterial

- Studie: Deutsche Unternehmen Schlusslicht bei Personalauswahl
- Recruiting in Krisenzeiten – Talent Relationship Management
- AC-Studie 2008
- Studie „Personalrekrutierung von Führungskräften“



Ihre Spezialisten für erfolgreiches Recruiting

Realistischerweise stellt sich die Frage, ob diese Form der Personalgewinnung überhaupt Kerngeschäft eines Unternehmens sein kann und soll. Nicht nur in Konzernen und mittelständischen Unternehmen bieten sich externe Spezialisten, wie z.B. die Euroworks GmbH an. Hier kann man im Sinne „buy it“ Know-how dann einkaufen,



wenn die betriebliche Situation es erfordert.

Gesetzlich vorgegeben ist, dass ein Unternehmen nicht selbst Kandidaten ansprechen darf, dies würde dem Wettbewerbsrecht widersprechen. Zuwiderhandlungen können hier empfindliche Strafen zur Folge haben. Deshalb bleiben dem suchenden Unternehmen an dieser Stelle nur die üblichen „Bordmittel“ wie Ausschreibungen in Stellenbörsen und auf der eigenen Webseite, der Besuch von Recruitingmessen sowie die moderne Form des „Schwarzen Bretts“ und ggf. teure Anzeigen. Es kann als sicher angenommen werden, dass in etablierten Märkten gute Kandidaten im Regelfall nicht über diese „Bordmittel“ zu erreichen sind. Hier hilft nur die gezielte Direktansprache durch Research-Profis. Dies ist ein rechtlich abgesichertes Betätigungsfeld von Personalberatungen und Personalvermittlungen.

Schon der Umstand, dass vielfältige Verwaltungs- und Administrationsaufgaben an die Mitarbeiter von Personalabteilungen gestellt werden, zeigt, dass dort im Vergleich zu einer professionellen Personalberatung deutlich weniger Ressourcen für individuelle und kreative Personalgewinnung gegeben sind. Deshalb ist es wichtig zu erkennen, welche Vakanzen mit Unterstützung von Beratern besetzt werden sollten und bei welchen Positionen zunächst ein Standardverfahren genügt. Hier hilft ggf. ein einfaches Scoring-Modell. Positionen mit anspruchsvollem Anforderungsprofil oder/und solche, die einen hohen Beitrag zur Wertschöpfung leisten, sollten nicht mit dem Fokus auf ein kostenoptimiertes Recruiting besetzt werden. Andernfalls drohen Zeitverlust, hohe Opportunitätskosten und langfristig eine Schwächung des Leistungspotenzials.



Unbestritten ist, dass die Gewinnung, Auswahl und Entwicklung des richtigen Personals einen großen Anteil am Unternehmenserfolg hat. Wenn sich ein Unternehmen zur Auslagerung von Teilen des Recruiting-Prozesses entschließt, so nur an Personalberatungen, die z.B. den Standards von auditierten Mitgliedern des „Bundes Deutscher Unternehmensberater“ (BDU) entsprechen und einschlägige Referenzen vorweisen können. Zu beachten ist auch, dass der Prozess der Personalsuche im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes klaren Regeln unterliegt und die Transparenz des gesamten Ablaufes garantiert sein muss.



Die Zusammenarbeit mit einer Personalberatung beginnt mit der detaillierten Analyse des Aufgaben- und Anforderungsprofils. Auf dieser Basis wird der Dienstleistungsvertrag geschlossen und im nächsten Schritt eine verbindliche Stellenausschreibung für Research und Diagnostik erarbeitet. Die Euroworks Personalberatung pflegt regelmäßige Kontakte zu einer Vielzahl von Fach- und Führungskräften im deutschsprachigen Raum sowie nach Luxemburg und Liechtenstein.

Da die Kandidatendatenbank unter TRM-Aspekten geführt wird, sind sämtliche Daten aktuell und beinhalten neben CV und Zeugnissen auch Referenzen, Daten und Beurteilungen des Bewerbers.

Im Rahmen des Auswahlprozesses setzt Euroworks auf wissenschaftlich fundierte personaldiagnostische Methoden und Verfahren, die sich in der Praxis bewährt haben. Diesen Methoden verdankt die Euroworks Personalberatung eine Vielzahl erfolgreich besetzter Fach- und Führungspositionen. Die Referenzen beweisen das.

Für weitere Fragen steht Ihnen das Euroworks-Team gerne zur Verfügung.

Recruiting-Dienstleistungen

- Vorfeld-Beratung (due diligence)
- Individuelles Briefing
- Gezielte europaweite Direktansprache
- Erprobte personaldiagnostische Verfahren
- Komplette Administration für das gesamte Recruiting-Projekt bis zur Einstellung
- Begleitung des gesamten Prozesses
- Modulare Honorarkonzepte
- Besetzungs- und Ausfallgarantien

Coaching- und Mentoring-Dienstleistungen

- Individuelle Coachings
- Systemische Teambildung

Sonstige Dienstleistungen

- Karriereberatung
- Jobhunting
- Outplacementbetreuung

Unsere Recruiting-Schwerpunkte liegen in den Tätigkeitsfeldern:

- Kredit-, Markt- und Op-Risiko
- Regulatorische Vorgaben (BASEL II, SOLVENCYII, MaRisk, MaH)
- Meldewesen
- Bilanzierung/Konzernrechnungslegung
- Financial Controlling
- Revision
- Accounting
- Vertrieb/Marketing

Euroworks GmbH Internationale Personalberatung

Hauptstraße 4-6
D-56414 Steinefrenz

Telefon +49 (0) 64 35 / 90 93 - 0

www.euroworks.com