

Seminarkatalog der Euroworks Recruiter - Akademie ...

Praxisorientierte Seminare und Coachings für HR-Fach- und Führungskräfte, Talentmanager, Recruiter, Headhunter, Personalberater, Researcher und Selbständige (KMU's)

Vorbemerkungen ... [... 2](#)

Referentenvorstellung ... [... 3](#)

Übersicht über das aktuelle EUROWORKS-Seminar-/Modulangebot

Bewerbergewinnung I. - Grundlagen des Recruitings mit Multi-Channel-Marketing ... [... 4](#)

Bewerbergewinnung II. - Grundlagen der aktiven Kandidatenansprache ... [... 5](#)

Bewerbergewinnung III. - Investigatives Headhunting in Unternehmen ... [... 6](#)

Eignungsdiagnostik I. - Professionelle Interviewtechnik ... [... 7](#)

Eignungsdiagnostik II. - Investigative Fragetechniken und Stresstechniken... [... 8](#)

Eignungsdiagnostik III. - Audits und Assessment Center ... [... 9](#)

Vorbemerkungen

Unser spezielles Aus- und Fortbildungsangebot folgt der logischen Prozesskette bei der Personalbeschaffung.

Dabei werden spezielle Methoden und Verfahren trainiert, die nicht zum heutigen Standard gehören und bisher nur von spezialisierten Headhuntern und Personalberatern angewendet wurden. Diese Methoden sind national wie international, unter Beachtung der Besonderheiten und der Sprache des jeweiligen Landes, anwendbar.

Das Gesamtprogramm richtet sich an HR- Fach- und Führungskräfte, Recruiter, Talent Manager, Linienführungskräfte und Headhunter mit Modulen, die ggf. auf die Vorkenntnisse der Teilnehmer aufsetzen.

Alle Veranstaltungen folgen dem bewährten Prinzip der dualen Aus- und Fortbildung. Zu jedem Modul gibt es ein ergänzendes Angebot für ein On-Site-Praxiscoaching. Diese Kombination ermöglicht den bestmöglichen Praxistransfer und wird dazu führen, dass sich Ihre Recruiting-Performance nachhaltig verbessern wird.

Es besteht die Möglichkeit, aus den Einzelveranstaltungen individuell zu strukturierende Zertifikatslehrgänge zu konzipieren. Damit können Sie einen Aus- und Fortbildungsstandard für Ihre Recruiting-Mitarbeiter etablieren, mit dem Sie auch in Zukunft eine echte Resilienz für Ihre Personalbeschaffung erreichen werden.

Grundsätzlich sind alle Module als Präsenzveranstaltung konzipiert, können aber – sofern die Corona-Pandemie oder andere Gründe das erfordern – auch als Online-Veranstaltung durchgeführt werden.

Referentenvorstellung



Peter H. Scherf

Bachelor of Trade & Commerce

Inhaber der Euroworks e.K.

Internationale Executive – und Managementberatung

Executive-Search & Placement, Professional Training & Praxis-Coaching

Herr Scherf betreibt mit seinem Team seit mehr als 23 Jahren die Euroworks e.K. - Personal- und Unternehmensberatung. Er verfügt über eine hohe Expertise in der Identifikation, Ansprache und Gewinnung von Spezialisten und Führungskräften sowie in der differenzierten Eignungsdiagnostik. Seine Methoden sind effektiv und haben sich in mehr als 430 erfolgreich abgewickelten Personalvermittlungsaufträgen sowie im Executive Placement von mehr als 130 Top-Führungskräften bewährt.

Als Trainer & Coach war er bereits für bekannte Institute erfolgreich tätig, wie zum Beispiel: Haufe Akademie, Frankfurt School of Finance, Management Circle, verschiedene Banken- und Sparkassenakademien.

Darüber hinaus hat er große Erfahrungen mit Inhouse-Veranstaltungen. Hier waren seine Kunden z.B.: Coca Cola, der Madsack Konzern, Panalpina, die ILF, Deutsche Bank, verschiedene Landesbanken und Sparkassen.

Durch seine laufende Beratertätigkeit leben seine Seminare von einer hohen und notwendigerweise immer aktuellen Methodenkompetenz. Die Teilnehmer seiner Seminare können also sicher sein, effektive Tools in ihren Werkzeugkasten zu bekommen, die sie zur erfolgreichen Umsetzung und Praxisanwendung befähigen.

Bewerbergewinnung I. – Grundlagen des Recruitings mit MCM – Bedarfsklärung - Prozesse – Wege des Multi-Channel-Marketings

Lernziele und Teilnehmernutzen

Das Multi-Channel-Marketing beinhaltet die Nutzung verschiedenster passiver Wege und Formen um Bewerber zu gewinnen. Die Teilnehmer lernen, wie man effektiv Anzeigen und Posts konzipiert und diese in den verschiedensten Medien, Plattformen und Stellenbörsen platziert. Sie erreichen damit Ihre Bewerberzielgruppe und motivieren diese zu einer qualifizierten Bewerbung. Dies sind die wesentlichsten Grundlagenkenntnisse für jeden, der mit Personalbeschaffung beschäftigt ist.

Inhalte

- Employer Branding und angestrebte Außenwirkung des Unternehmens (Basics)
- Vorfeldüberlegung; Bedarfsklärung; Prozessdauer und – kosten des Recruitings;
- Erstellung von strukturierten und erfolgswirksamen Stellenanzeigen/Post
- Multi-Channel-Marketing - mögliche Formate, Medien und Plattformen
- Allgemeine organisatorische Voraussetzungen (z.B. ggf. Online-Bewerbungs-Tool usw.)
- Kommunikation mit Bewerbern, Messung der Veränderungsmotivation
- Vorbereitung der Eignungsdiagnostik (Interview, Audits und Assessment Center usw.)

Trainingsmethoden

Praxisorientierte Seminarveranstaltung auf Basis der „Suggestopädie“ als methodisch-didaktisches Grundkonzept; Elemente aus NLP & Psychodrama;

Teilnehmerkreis

- HR-Mitarbeiter / Researcher
- Talent Manager
- Recruiter
- Selbständige in KMU's

Organisation

- *Seminardauer 2 Tage
max. 10 Teilnehmer*
- **Termine und Veranstaltungsort:**
Inhouse; Termine nach Absprache
- **Gebühren:**
Bitte nach Vereinbarung

In den Gebühren enthalten

- *Evaluation & Vorfeldberatung,
Teilnehmer-Handout*

Optionales Praxis-Coaching

- *Maximal 2 Teilnehmer am
Arbeitsplatz, anhand echter Fälle
im Recruiting; Kosten auf Anfrage*

Bewerbergewinnung II. – Grundlagen der aktiven Kandidatenansprache **- Active Sourcing und telefonische Direktansprache potenzieller Kandidaten -**

Lernziele und Teilnehmernutzen

Die national wie international anzuwendende psychologisch fundierte Direktansprache ist die Antwort auf die geringer werdenden qualifizierten Rückläufer aus Stellenanzeigen und Posts über Print- und elektronische Medien. Sie identifizieren potenziell interessante Kandidaten über verschiedene Quellen und erreichen diese trotz steigender Kommunikationshürden. Sie gewinnen interessante Bewerber mit einer psychologisch fundierten Ansprache und reduzieren deutlich die Dauer des Beschaffungsprozesses.

Inhalte

- Vorteile und Anwendungsmöglichkeiten der psychologisch fundierten Direktansprache
- Möglichkeiten und Durchführung des „Active Sourcing“ und deren Limitierung
- Grundbegriffe, Ziele, Rechtsgrundlagen & Compliance
- Bewährte Methoden zur Identifikation und Kontaktaufnahme zu Kandidaten
- Professionelle Gesprächsführung und Behandlung von Einwänden und Widerständen
- Informationsgewinnung und Vorqualifikation des Kandidaten

Trainingsmethoden

Praxisorientierte Seminarveranstaltung auf Basis der „Suggestopädie“ als methodisch-didaktisches Grundkonzept; Elemente aus NLP & Psychodrama; Supervision; Lernmoderation; Rollenspiele; Einzel- und Gruppenübungen mit spezieller Seminar-Telefonanlage

Teilnehmerkreis

- HR-Fach- und Führungskräfte
- Talent Manager
- Recruiter und Researcher
- Headhunter/Personalberater

Organisation

- *Seminardauer 2-3 Tage
max. 10 Teilnehmer*
- **Termine und Veranstaltungsort:**
Inhouse; Termine nach Absprache
- **Gebühren:**
Bitte nach Vereinbarung

In den Gebühren enthalten

- *Evaluation, Vorfeldberatung,
Teilnehmer-Handout*

Optionales Praxis-Coaching

- *Maximal 2 Teilnehmer am
Arbeitsplatz, anhand echter Fälle
im Recruiting; Kosten auf Anfrage*

Bewerbergewinnung III. – Investigatives Headhunting

- Zielfirmenidentifikation und psychologisch fundierte Gewinnung von Bewerbern

Lernziele und Teilnehmernutzen

Durch das weltweit einsetzbare, investigative Headhunting finden Sie Zugang zu Unternehmen, in denen die für Sie potenziell interessante Top-Spezialisten tätig sind und gewinnen diese für eine Bewerbung. Sie reduzieren hohe Opportunitätskosten, verringern Wertschöpfungsverluste und ermöglichen kalkulierbare Besetzungszeiträume. Sie lernen, wie Sie Kandidaten psychologisch fundiert und überzeugend ansprechen, eine etwaig vorhandene latente Veränderungsmotivation erkennen und diese bis zur Entstehung einer fundierten Wechselmotivation ausbauen und zur Bewerbung zu führen.

Inhalte

- Vorteile und Anwendungsmöglichkeiten des Investigativen Headhuntings
- Grundbegriffe, Ziele, Rechtsgrundlagen &, Compliance
- Bewährte Methoden zur Durchführung des investigativen Headhuntings
- Erkennen von Motiven sowie von Zielen und Präferenzen des Kandidaten
- Behandlung von Widerständen und Erreichen einer echten Veränderungsmotivation

Trainingsmethoden

Praxisorientierte Seminarveranstaltung auf Basis der „Suggestopädie“ als methodisch-didaktisches Grundkonzept; Elemente aus NLP & Psychodrama; mit Supervision; Lernmoderation; Rollenspiele; Einzel- und Gruppenübungen

Teilnehmerkreis

- *Recruiter (Professionals)*
- *Talent Manager (Professionals)*
- *HR-Fach- und Führungskräfte*
- *Headhunter/Researcher*

Organisation

- *Seminardauer 2-3 Tage
max. 10 Teilnehmer*
- ***Termine und Veranstaltungsort:***
Inhouse; Termine nach Absprache
- ***Gebühren:***
Bitte nach Vereinbarung

In den Gebühren enthalten

- *Evaluation, Vorfeldberatung,
Teilnehmer-Handout*

Optionales Praxis-Coaching

- *Maximal 2 Teilnehmer am
Arbeitsplatz anhand, echter Fälle
im Recruiting; Kosten auf Anfrage*

Eignungsdiagnostik I. – „Professionelle Interviewtechnik“

- Effektive Methoden der Personaldiagnostik für die Mitarbeitergewinnung -

Lernziele und Teilnehmernutzen

Sie können für Fach-, Führungs- und Nachwuchspositionen strukturierte Interviews konzipieren, durchführen und auswerten. Sie können alle Einzelprozesse wie: Vorbereitung und Organisation, Auswertung und Dokumentation durchführen und kennen die rechtlichen Vorgaben. Sie können den Bewerber beurteilen, erkennen sein Potenzial und gewinnen ihn für das Unternehmen und verstehen Ihre immer mehr in den Vordergrund tretende „vermarktenden Rolle“ in diesem Beschaffungsprozess.

Inhalte

- Rechtliche Vorgaben, Dokumentation und Organisation
- Struktur, Aufbau und Inhalt eines erfolgreichen „Strukturierten Interviews“
- Bewusstsein für die „beschaffende“ und die „vermarktende Rolle“ (roter Faden)
- Herausforderung: „Wahrnehmung“ – kognitive und emotionale Aspekte
- Erkennen von Motiven und Bedürfnissen sowie von Zielen und Präferenzen
- Auswahl und Gewichtung positionsrelevanter Persönlichkeitsmerkmale (Skalen)
- Einsatz von Stress und die Methoden für eine sensible Erzeugung und Skalierung

Trainingsmethoden

Suggestopädie als methodisches Grundkonzept; Elemente aus NLP und Psychodrama; Realistische Einzel- und Gruppenübungen; Rollenspiele; Lernmoderation; „Storytelling“

Teilnehmerkreis

- HR-Fach- und Führungskräfte
- Talent Manager
- Recruiter und Researcher
- Headhunter/Personalberater
- Selbständige (KMU's)

Organisation

- *Seminar*dauer 2 Tage
max. 10 Teilnehmer
- **Termine und Veranstaltungsort:**
Inhouse; Termine nach Absprache
- **Gebühren:**
Bitte nach Vereinbarung

In den Gebühren enthalten

- *Evaluation, Vorfeldberatung, Teilnehmer-Handout*

Optionales Praxis-Coaching

- *Maximal 2 Teilnehmer am Arbeitsplatz, anhand echter Bewerber; Kosten auf Anfrage*

Eignungsdiagnostik II. - „Investigative Fragetechniken mit Stresstechnik“ - Effektive rhetorische Techniken für Personalauswahl und Personalbetreuung -

Lernziele und Teilnehmernutzen

Sie lernen, erfolgreich und wirksam Fragetechniken einzusetzen und mit dem Einsatz von dosierbaren Stresstechniken den Informationswert zu verbessern. Sie erhalten damit in Gesprächen deutlich mehr und wertigere Informationen in einer kürzeren Zeit. Schnell erkennen Sie Rollen und Masken und deren Hintergründe. Sie können Fähigkeiten und Potenziale gezielter hinterfragen und bewerten. Das erlaubt Ihnen eine fundierte Entscheidung für oder gegen einen Bewerber (m/w)/d. Diese erprobten Techniken können Sie auch für die allgemeine Kommunikation erfolgreich einsetzen.

Inhalte

- Rechtlicher Rahmen, Vorbereitung und Dokumentation
- Grundlagen zu Persönlichkeitsmerkmalen, Motiv- und Bedürfnisstrukturen
- Rollenverständnis und Positionierung = Kompetenzzuweisung (Mandat)
- Ziele, Struktur, Arten und Kombinationen verschiedener Fragetechniken
- Wahrnehmung – kognitive und emotionale Aspekte
- Erkennen von Inkongruenzen und Unwahrheiten
- Bedeutung von Stress und Methoden der dosierten Erzeugung und Skalierung

Trainingsmethoden

Suggestopädie als methodisches Grundkonzept; Elemente aus NLP und Psychodrama; Realistische Einzel- und Gruppenübungen; Rollenspiele; Lernmoderation; „Storytelling“

Teilnehmerkreis

- HR-Fach- und Führungskräfte
- Recruiter
- Personalentwickler
- Führungskräfte & OE-Leiter
- Personalberater, Headhunter
- Selbständige

Organisation

- *Seminar*dauer 2 Tage
max. 10 Teilnehmer
- **Termine und Veranstaltungsort:**
Inhouse; Termine nach Absprache
- **Gebühren:**
Bitte nach Vereinbarung

In den Gebühren enthalten

- *Evaluation, Vorfeldberatung, Teilnehmer-Handout*

Optionales Praxis-Coaching

- *Maximal 2 Teilnehmer am Arbeitsplatz, anhand echter Bewerber; Kosten auf Anfrage*

Eignungsdiagnostik III. - „Audits und Assessment Center“

- Einsatzmöglichkeiten - Planung - Durchführung - Auswertung

Lernziele und Teilnehmernutzen

Sie lernen, bei welchen Positionen Sie Audits und Assessment Center als effektivste Form der Eignungsdiagnostik am sinnvollsten verwenden können. Sie sind damit in der Lage, die Entscheidung für oder gegen eine Bewerberbeurteilung in bestmöglicher Weise vorzubereiten. Ferner wird sich die Fluktuationsrate aufgrund der geringeren Performance von neuen Mitarbeitern senken. Als Personalentwickler können Sie das Potenzial von Mitarbeitern bewerten und für Personalentwicklungsmaßnahmen nutzen.

Inhalte

- Einsatzmöglichkeiten von Audits und Assessment Centern
- Planung und Vorbereitung mit Einbindung der Fachleiter und ggf. weiterer Entscheider
- Arten der Durchführung – Organisation - Ablauf
- Bedeutung von Stress und Methoden der dosierten Erzeugung und Skalierung
- Wahrnehmung – kognitive und emotionale Aspekte
- Messung von Skalen – Bewertung von Skills - Potenzialmessung
- Nutzen von Tools für die Be- und Auswertung der Ergebnisse
- Entscheidungsfindung gemeinsam mit den Verantwortlichen in Ihrem Unternehmen

Trainingsmethoden

Suggestopädie als methodisches Grundkonzept; Elemente aus NLP und Psychodrama; Realistische Einzel- und Gruppenübungen; Rollenspiele; Lernmoderation; „Storytelling“

Teilnehmerkreis

- HR-Fach- und Führungskräfte
- Personalentwickler
- Rekrutierungsspezialisten
- Führungskräfte & OE-Leiter
- Personalberater, Headhunter

Organisation

- *Semindauer 2 Tage
max. 10 Teilnehmer*
- **Termine und Veranstaltungsort:**
Inhouse; Termine nach Absprache
- **Gebühren:**
Bitte nach Vereinbarung

In den Gebühren enthalten

- *Evaluation, Vorfeldberatung,
Teilnehmer-Handout*

Optionales Praxis-Coaching

- *Maximal 2 Teilnehmer am
Arbeitsplatz, anhand echter
Bewerber; Kosten auf Anfrage*