

## **Personalbesetzung: Fachkräftemangel trifft auf HR-Experten**

In Zeiten annähernder Vollbeschäftigung, rückläufiger Ressourcen gut ausgebildeter Fachkräfte und einem gleichzeitig steigenden Bedarf hochqualifizierter Fachkräfte nimmt eine gut durchdachte Personalbeschaffung eine prominente Stellung der Firmenpolitik ein. Diese Rahmenbedingungen machen jede Rekrutierung neuer Mitarbeiter zu einer vielschichtigen und immer komplexer werdenden Aufgabe. Eine Aufgabe, die einen erheblichen Aufwand darstellt und für jeden Betrieb neben dem Kerngeschäft eine zeitaufwendige Herausforderung für Führungskräfte ist, deren Ressourcen an anderer Stelle fehlen. Gleichzeitig besteht bei allem Engagement die Gefahr einer Fehlentscheidung. Bereits kleine Unachtsamkeiten und Missverständnisse können zu Fehl- oder Nichtbesetzungen vakanter Stellen und damit zu betrieblichen Einbußen führen.

Mit der Beratungskompetenz aus langjähriger Erfahrung in den Bereichen Engineering und Technologie und ausgeprägten Branchenkenntnissen ermöglichen Horst Zieger und Frank Epp Unternehmen durch Onsite-Recruiting die Auslagerung der Personalbeschaffung in kompetente Hände. Ihr Dienstleistungsunternehmen hr-onsite entlastet bei Auftraggebern das interne Personalwesen und im Besonderen Führungskräfte in allen Phasen eines erfolversprechenden Rekrutierungs-Projektes.

### **Entlastung: Durch ausgelagerte Personalvermittlung Zeit und Geld sparen**

Der Bedarf für eine ausgelagerte Personal Rekrutierung ist hoch, denn schon heute sind externe Recruiter die häufigsten Quellen für hochqualifizierte Mitarbeiter. Die Hintergründe verdeutlicht der von LinkedIn veröffentlichte „Global Staffing Trends 2017 Report“. Ein zunehmender Einfluss der Kandidatenakquise auf Führungsebene, eine zunehmende Belastung der Personalabteilungen, die individuellen und vielfältigen Anforderungen an die Kandidaten und das Thema Employer Branding brennen den Verantwortliche unter den Nägeln. Gleichzeitig macht es ein zunehmender Kostendruck bei schmaler werdenden Budgets notwendig, die Verfahren zu vereinfachen. Genau hier setzt hr-onsite mit der Dienstleistung des Recruitment Process Outsourcing an, durch das sie für Unternehmen die Rekrutierung teilweise oder ganzheitlich übernehmen.

Die Nürnberger Brancheninsider erweitern ihre Dienstleistung und bieten Fachkräften auch die Möglichkeit eines Bewerbungscoachings. Auf diesem Wege verfügen sie auch spontan über greifbare hochqualifizierter Kontakte.

### **Firmenspezifische und individuelle Lösungen**

Der Bedarf und die Anforderungen an neu zu gewinnende Mitarbeiter ist firmenspezifisch und daher sehr individuell. Er stellt Unternehmen vor die Fragestellung „make or buy“. Gibt es die Möglichkeit einer internen Formung neu gewonnener Mitarbeiter zu Spitzenkräften? Sie erfordert ein hohes Maß an Zeit und ein ad hoc Bedarf bei firmeninterner Umstrukturierung und/oder Expansion macht ein spontanes Handeln erforderlich. In beiden Fällen bietet ein Interim Management durch das Nürnberger Dienstleistungsunternehmen individuelle Lösungen.

### **Onsite Recruitment von der Analyse bis zum Kompetenzmanagement**

Das Onsite Recruitment der Experten geht weit über eine reine Stellenbesetzung hinaus. Vielmehr bieten Epp und Zieger ihren Kunden ein exakt auf den individuellen Bedarf abgestimmtes Gesamtkonzept, das wahlweise für Teilbereiche oder aber für den gesamten Prozess des Recruitments entwickelt und umgesetzt wird. Es umfasst alle Phasen von der Analyse und Bedarfsermittlung und geht über den Abschluss des Arbeitsvertrages hinaus bis zum Kompetenzmanagement im Unternehmen.

## **Umfang des Recruitment Process Outsourcing**

„Die individuellen Wünsche und Situationen unserer Kunden in der Personalbeschaffung sind uns sehr wichtig und der zentrale Punkt“ weist Frank Epp darauf hin, dass der Kunde genau da abgeholt wird, wo es ihm unter den Nägeln brennt. Erst nach einer Analyse der Situation und der eingehenden Beratung zu einer möglichen strategischen Herangehensweise an eine nachhaltige Personalbesetzung entscheidet der Kunde über Zielsetzung und Umfang des Recruitment Process Outsourcing. Welche Inhalte soll das Projekt haben, welche Unternehmensbereiche soll es abdecken und mit welcher Projektphase schließt der Auftrag ab.

## **Candidate Personas - künstliche Identitäten als verkörperte Idealbesetzung**

Für die Personalvermittlung zur Besetzung einer klar definierten Position im Unternehmensbereich werden gemeinsam mit dem Auftraggeber Candidate Personas entwickelt. In die virtuellen Personas fließen sowohl gewünschte fachliche Kompetenzen und Berufserfahrungen als auch soziale Kompetenzen, Hobbies, Charaktereigenschaften und das familiäre Umfeld ein. Die auf diese Weise künstlich geschaffenen Identitäten verkörpern das Idealpersonal einer Stellenbesetzung. Durch die einfließende persönliche Situation der Zielpersonen wird zudem die Work-Life-Balance als wichtiges Element des Employer-Branding berücksichtigt.

## **Konkretes Recruiting durch Personas**

Das Wissen um die Candidate Personas ermöglicht den Nürnberger HR Experten das Management eines sehr konkreten Recruiting. Die Suchmaßnahmen erfolgen zielgerichtet und mit hoher Effektivität. Dabei werden alle relevanten online wie offline publizierten Quellen, Jobportale, Networking-Plattformen, Social Media und Zielfirmenlisten herangezogen. Potenzielle Kandidaten für die Stellenbesetzung werden schnell aufgespürt und gezielt angesprochen. Ebenso methodisch und technologisch fundiert unterstützen Zieger und Epp ihre Kunden in der Bewerbungs- und Einstellungsphase des Onsite Recruitment.

## **Nachhaltigkeit durch methodisch und technologisch fundierte Unterstützung**

Das Interim Management reicht über die methodisch und technologisch fundierte Unterstützung in der Bewerbungs- und Einstellungsphase bis über die Integration neu gewonnener Mitarbeiter hinaus. Personalabteilungen werden in die Umsetzung von HR-Strategien und Zielen einbezogen und für die Etablierung von “recruiting as a service” gewonnen. Auch die Mitnahme und Begeisterung des bestehenden Personals für neue Ideen, Betriebsabläufe und Innovationen sind für deren Implementierung ein entscheidendes Element des Interim Managements.

## **Ansprechpartner für Fachkräfte**

Für Fachkräfte, die nach ihrer Ausbildung auf der Suche nach einer passenden Arbeitsstelle sind oder sich beruflich neu orientieren wollen, sind die Nürnberger HR-Experten Ansprechpartner. Nach einer Initialbewerbung bestehen gute Chancen, aus dem Tool der Kunden einen Arbeitgeber herauszufinden. Eine Initialbewerbung mit der Zusendung der Bewerbungsunterlagen kann diesen Prozess einleiten. Um einen Arbeitgeber zu finden, der einer gewünschten Work-Life-Balance nahekommt oder entspricht, sollten fachliche und persönliche Voraussetzungen konkret erläutert werden.

## **Ganzheitliche Beratung für Fachkräfte**

Bewerbungen scheitern oft bereits an einer unzureichenden Vorbereitung oder sind schlicht fehlerhaft. Unabhängig von einer hohen fachlichen Qualifikation werden diese Bewerbungen meist nicht gesichtet und fallen durch das Raster. hr-onsite bietet arbeitssuchenden Fachkräften eine ganzheitliche Beratung, die sich an den individuellen Wünschen an einen zukünftigen Arbeitsplatz orientieren. Dabei steigen die Chancen auf eine erfolgreiche

Stellenvermittlung bei einer gesunden Selbsteinschätzung berufsrelevanter Qualifikationen sowie der Stärken und Schwächen. Nach der Ermittlung der persönlichen Wünsche und Zielsetzungen unterstützen die Experten die Kandidaten in deren Karriereplanung durch Bewerbungstipps vom Anschreiben über den Lebenslauf bis zur Vorbereitung des Bewerbungsgesprächs.

Das HR-Expertenteam Frank Epp und Horst Zieger verspricht gleichermaßen für Unternehmen wie für Kandidaten durch die langjährige Branchenkenntnis im Bereich des Engineering und der Technologie eine authentische Arbeit, die zu innovativen, individuellen und flexiblen Lösungen führt.