

Neues von HR Personal Consulting

Herbst 2015



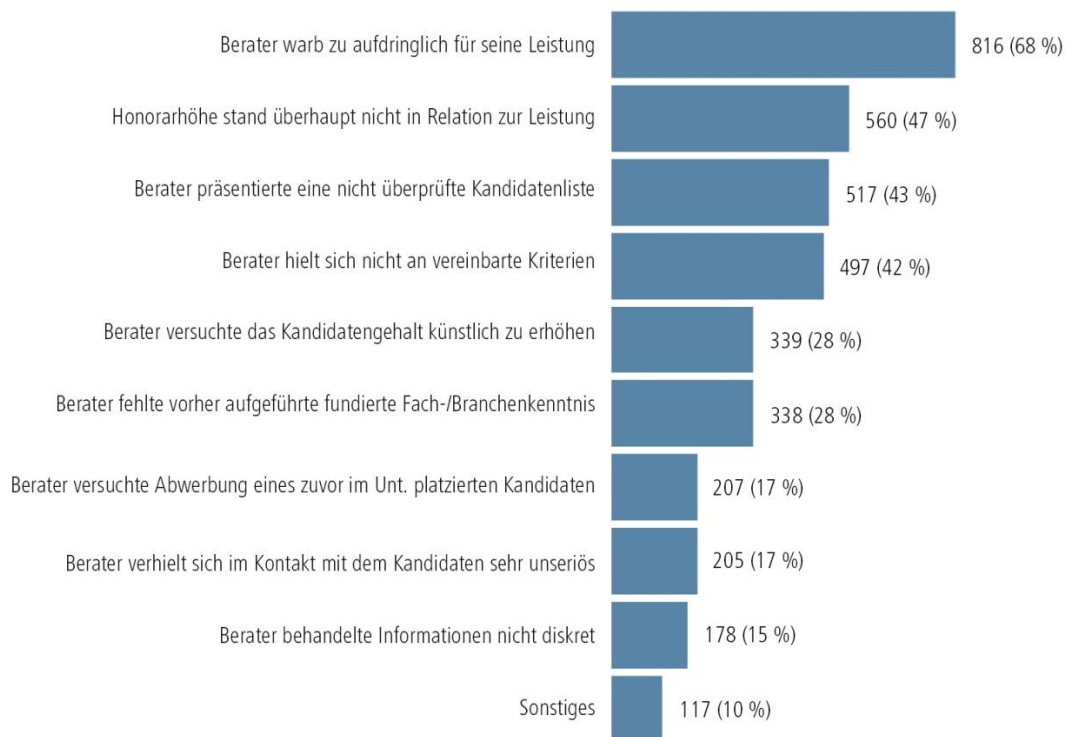
- **BPM entwickelt Kodex des guten Headhunting**
- **Rückblende: „Zukunft Personal“ 2015**
- **Rankings Stellenbörsen**
- **HR Personal Consulting etabliert sich als Recruitmentpartner auch im Bildungssektor**
- **HR Personal Consulting arbeitet 4.0**

➤ BPM entwickelt Kodex des guten Headhuntings

Der Bundesverband der Personalmanager (BPM), nach eigener Darstellung Deutschlands führende berufsständige Vereinigung für Personalmanager und Personalverantwortliche, hat während seiner Mitgliederversammlung am 17. Juni 2015 in Berlin einen Kodex des guten Headhuntings verabschiedet. An 20 Punkten wird festgemacht, wodurch sich gute Headhunter auszeichnen.

Die Grundlage für den Kodex bildet eine Studie der Hochschule RheinMain zum Headhunting-Markt in Deutschland. Darin berichten rund 60 Prozent der befragten Personalmanager von zumindest gelegentlich unseriösen Methoden bei den von ihnen beauftragten Personalberatern.

Welche der folgenden Negativerfahrungen mit Personalberatern sind Ihnen persönlich widerfahren?



In der Konsequenz befürworten 83 Prozent der befragten Personalmanager eine stärkere Regulierung des Headhunting-Marktes. Der BPM regt daher an, einen Fachkundenachweis für Headhunter einzuführen, um Mindeststandards bei der Auswahl von Fach- und Führungskräften zu sichern.

„Die Initiative des BPM kann ich nur begrüßen. Die vom Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) entwickelten Grundsätze ordnungsgemäßer und qualifizierter Personalberatung (GoPB) sowie die für langjährig praktizierende Personalberater gegebene Möglichkeit zur Zertifizierung als Certified Executive Recruitment Consultant (CERC) durch die European Confederation of Search and Selection Associations (ECSSA) sind Schritte in dieselbe Richtung“, so Michael Hoppenburg, Geschäftsführender Gesellschafter von HR Personal Consulting.

Links:

<http://www.bpm.de/kodex-des-guten-headhuntings>

<http://www.bdu.de/media/3707/gopb-10-web.pdf>

➤ Rückblende: „Zukunft Personal“ 2015

Auch dieses Jahr hatte die koelnmesse wieder drei Tage im September ihre Tore geöffnet für die Zukunft Personal, Europas größter Fachmesse für Personalmanagement. Mit über 15.000 Besuchern und 651 Ausstellern konnte die Messe neue Rekordzahlen verzeichnen.

„arbeiten 4.0“ war das diesjährige Leitmotiv. Mithilfe der Thementage „Digitale Transformation“, „Candidate Experience“ und „New Work“ waren einzelne Ansätze einer zukunftsfähigen Personalarbeit gezielt gebündelt. Dem diente auch der abschließende Future Talk, den der Messeveranstalter gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales organisiert hatte.

Gabriele Lösekrug-Möller, Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, berichtete zum Messeausklang über den im April dieses Jahres gestarteten Dialogprozess „Arbeiten 4.0“ und ermutigte die Messebesucher, sich weiterhin mit Ideen, Erfahrungen und Anregungen engagiert einzubringen. In einer anschließenden Diskussion gaben Personalexperten dazu konkrete Anregungen.

Inwiefern müssen sich Führung und Personalarbeit in einer digitalen Ära neu erfinden? Wie können Betriebe Menschen für die zukünftige Arbeitswelt besser qualifizieren? Wie verhindern wir, dass sich Menschen angesichts der Trends in der digitalen Arbeitswelt in einem rechtsfreien Raum wiederfinden? „Wir wollen über Arbeiten 4.0 reden. Denn trotz allen Fortschritts, trotz Robotisierung, trotz vernetzter Systeme und Entwicklungen, die wir uns heute noch gar nicht vorstellen können, wird die Arbeit ja nicht wegfallen“, erklärte Frau Lösekrug-Möller. Sie betonte, dass Qualifizierung zum Leitmotiv werden müsse und dass sie sich zukünftig eine „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ vorstelle, die nicht erst ins Spiel komme, wenn Arbeitslosigkeit drohe oder eintrete, sondern die Menschen für den Arbeitsmarkt in Zeiten der Digitalisierung fit mache. In Bezug auf einen Programmpunkt der Messe mit dem Titel „Rock around the clock“ forderte sie, die Arbeit dem Lebensrhythmus individuell anzupassen und verwies dabei auf die Thementage „Arbeiten 4.0“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA).

In einer anschließenden Diskussionsrunde wies Trendforscher Sven Gábor Jánoszy, Direktor des 2b AHEAD ThinkTanks, auf eine weitere Entwicklung hin: „Wenn es gut läuft haben wir in Deutschland bald zwei Millionen fehlende Arbeitskräfte, wenn es schlecht läuft sind es fünf Millionen.“ Hierzulande seien die Menschen seit Jahrzehnten von der Grundangst, den Arbeitsplatz zu verlieren, getrieben – eine Angst, die bei 40 bis 60 Prozent der Menschen aufgrund der neuen Arbeitsmarktsituation und des Fachkräftemangels vergehen werde. Gleichwohl dürften Unternehmen die 40 Prozent nicht vergessen, denen Sicherheit weiterhin am wichtigsten sei. „Wenn sich der Markt dreht, sind die Erfolgskonzepte von heute in Zukunft nicht mehr anwendbar.“ In einer digitalen Welt würden Eigenschaften wie Mut, Verantwortung, Reflexion oder Programmieren als Kulturtechnik immer wichtiger. Loyalität gelte eher Projekten statt dem Unternehmen oder den Führungskräften. „Wir müssen die Grundlagen der technologischen Entwicklung verstehen“. Das gelte insbesondere für den Personalbereich, da sonst viele Funktionen von anderen Fachbereichen übernommen würden. Dabei könne es in der Hälfte der Betriebe gar keine Personalabteilung mehr geben.



Foto: © Zukunft Personal, Fotostudio Franz Pfluegl

„Wir brauchen Unternehmen, die wirklich proaktiv vorgehen und nicht Getriebene der Technik sind“, konstatierte auch Prof. Dr. Gunther Olesch, Geschäftsführer von Phoenix Contact, Weltmarktführer für elektronische Verbindungstechnik mit 14.000 Mitarbeitern und laut diversen Rankings einer der besten Arbeitgeber Deutschlands. Das Unternehmen bringe Ingenieure, die sich vor allem damit beschäftigten, die Technik zu optimieren, mit Personalern und Betriebsräten zusammen. „Wir Personalern müssen die Technologie verstehen, um sie bestmöglich auf den Menschen ausrichten zu können. Es gilt, trotz aller Komplexität eine Arbeitswelt zu schaffen, vor der keiner Angst hat und mit der die Menschen einfach umgehen können – wie bei der Entwicklung des iPhones.“ Bei Phoenix Contact bekommen die Führungskräfte etwa ein variables Gehalt, je nach Ergebnissen und Zufriedenheit der Mitarbeiter. „Das haben wir auch gegen den Widerstand der Führungskräfte durchgesetzt. Das war kein walk in the park und ging nicht von heute auf morgen“, so der Geschäftsführer.

„Viele Start-ups haben eine Antwort auf das Problem der Flexibilität gefunden“, erklärte Cindy Rubbens, Personalleiterin von DaWanda, einem Online-Marktplatz für Handgemachtes. Es gehe dabei nicht nur darum, flexibel arbeiten zu können, sondern auch Sinn anzubieten. „Wenn ich feststelle, die Werte im Unternehmen sind nicht so, wie ich sie erwartet hatte, dann ist in der Probezeit schon Schluss. Einem Job ohne Bedeutung sage ich Tschüss und suche mir eine andere Firma“, so die 32-jährige Belgierin. Um den aktuellen Herausforderungen im Personalmanagement besser begegnen zu können, habe sich in Berlin ein Skype-Chat von Personalern aus 130 Start-ups entwickelt. „Da kommt eine Frage und dann geben uns die Fachkollegen im Netzwerk, die das Problem auch schon einmal hatten, Tipps dazu.“

Wir sind uns sicher, dass uns das Thema Arbeiten 4.0, hier im Wesentlichen original-zitiert aus der Pressemitteilung des Veranstalters, auch die nächsten Jahre beschäftigen wird. Die nächste Zukunft Personal findet übrigens vom 18. bis 20. Oktober 2016 wiederum in Köln statt.

http://www.zukunft-personal.de/content/index_ger.html

➤ Rankings Stellenbörsen

Die Portale „Crosswater-Job-Guide“ (www.crosswater-job-guide.com) und „Crosswater Systems“ (www.crosswater-systems.com) bieten einen Überblick über das Thema eRecruiting mit Jobbörsen, Gehaltsinformationen, Bewerbung, Pressestimmen und Analysen.

Gemeinsam mit der PROFILO Rating Agentur GmbH in Hamburg wurden unter Personalern und Kandidaten (w/m) getrennte Online-Nutzer-Umfragen über Jobbörsen durchgeführt. Die Ergebnisse wurden auf Europas größter Personalmesse, Zukunft Personal, im September 2015 in Köln vorgestellt.

Demnach haben 43.000 Bewerber ihr Urteil zu Zufriedenheitsgrad, Suchqualität und Weiterempfehlung abgegeben. Auf der Seite der Arbeitgeber haben 5.700 Recruiter ihre Zufriedenheit, die Service-Qualität und die Weiterempfehlungsraten beurteilt.

Im Reputationswettbewerb ergeben sich für die allgemeinen Jobbörsen (Generalisten) folgende Ranglisten für 2015 (Stichtag: 15.8.2015):



Auf den weiteren Plätzen folgen:

4. Jobcluster
5. Stellenanzeigen.de
6. MeineStadt
7. Xing
8. Süddeutsche Zeitung
9. FAZjob.net
10. LinkedIn

Es fällt auf, dass sich die im Bereich der Print-Stellenanzeigen früher führenden Frankfurter Allgemeine Zeitung und Süddeutsche Zeitung im online-Bereich deutlich schwerer tun. Aber auch für die sozialen Business-Netzwerke ist der Einstieg in den Stellenanzeigenmarkt offenbar kein Selbstläufer gewesen – angesichts der nach unserer Erkenntnis gar schon wieder rückläufigen Verkaufszahlen vielleicht eher ein Irrläufer... Bedauerlich aus unserer Sicht ist, dass der Stellenbörsen-Pionier jobpilot.de nicht mal mehr unter den Top 10 zu finden ist – vielleicht war der erkaufte „Fraß“ durch das „Monster“ doch keine so weise Entscheidung...

Mehr Informationen zu den Ergebnissen in anderen Kategorien, wie zu den Spezial-Jobbörsen oder den Job-suchmaschinen, finden Sie unter folgendem Link:

<http://crosswater-job-guide.com/archives/53703>

➤ **HR Personal Consulting etabliert sich als Recruitmentpartner auch im Bildungssektor**

Am 01.07.2016 wird HR Personal Consulting 15 Jahre alt. Der Weg hin zu unserem „Jubiläum“ führte nicht nur steil bergauf – zwei Wirtschaftskrisen machten ihn für uns zeitweise auch sehr holprig. Gerade unter dem massiven Einbruch der Photovoltaikindustrie hatten wir massiv zu leiden; schließlich machten wir in den besten Jahren ca. 80% unseres Umsatzes allein in dieser Branche. Wir haben „die Kurve gekriegt“ und uns mittlerweile (wieder) breiter aufgestellt, indem wir insbesondere im IKT- und im Elektroniksektor wichtige neue Klienten gewinnen konnten.

Dies unterstreicht unser Selbstverständnis einer Personalberatungs-Boutique mit klarem Fokus auf den Technologiesektor. Elektronik, Energie, Engineering (Maschinen- und Anlagenbau), Informations- und Kommunikationstechnik sowie Umwelttechnik sind die Branchen, für die wir bundesweit, z.T. auch international, nach qualifizierten Fach- und Führungskräften suchen.

Während unsere Kundenunternehmen in diesen Fokusbranchen aus unterschiedlichsten Ländern und Regionen stammen, haben sich in unseren Heimatregionen rund um Dresden und Frankfurt am Main mittlerweile Klienten mit ganz anderen Branchenhintergründen dazugesellt. Ein Beispiel dafür ist der Bildungssektor: Nachdem wir im Frühjahr dieses Jahres im Rahmen einer altersbedingten Nachfolgeregelung den Geschäftsführer (w/m) für das Sächsische Umschulungs- und Fortbildungswerk (SUFW) suchen durften, hat uns jetzt die Sächsische Bildungsgesellschaft für Umweltschutz und Chemieberufe Dresden mbH (SBG) mit der gleichen Zielsetzung beauftragt.

Wir hoffen, damit unseren Weg in die nächsten 10-15 Jahre erfolgreich vorgezeichnet zu haben: Da wir weder den Anspruch eines „Global Player“ haben, alles abzudecken, noch denjenigen eines einseitigen Branchen- oder Funktionsspezialisten, sich übermäßig zu konzentrieren, stehen uns stets ausreichend Suchfelder offen – zum Vorteil unserer Klienten: Wir halten die Anzahl an Auftraggebern pro Branche kontrolliert und können dadurch unseren geschützten aktiven und potenziellen neuen Klienten stets eine umfängliche Marktansprache garantieren.

Zum aktuellen Stellenangebot:

http://jobs.hr-personal-consulting.com/389_geschaeftsfuehrer-wm.html

➤ HR Personal Consulting arbeitet 4.0

Frances Döbelt hat uns im Januar dieses Jahres verlassen. Sie zog es von der Landeshauptstadt Dresden in die Bundeshauptstadt Berlin, von einer Boutique zu einem Konzern, von der externen zur internen Recruiting-Dienstleistung. Wir vermissen sie, wissen uns aber weiterhin freundschaftlich mit ihr verbunden.

Frances war unser Sprachrohr für die Generation Y. Jetzt haben wir zwei Vertreter/innen der Generation Z: wir verjüngen uns weiter. Für Nelli Ukhova und Finn Hoppenburg ist HR Personal Consulting verständlicherweise nicht „der Nabel der Welt“: sie wollen primär studieren. Gleichwohl sind sie immer für uns da, wenn wir sie brauchen.

Sie sind Spiegelbild unseres Verständnisses von Arbeiten 4.0.: Wir haben Teilzeit-, wir haben Vollzeitkräfte; wir haben feste, wir haben freie Mitarbeiter/innen; sie alle arbeiten „on demand“, ob – wie üblich – von zuhause oder – wie beim wöchentlichen Briefing – partiell auch im zentralen Büro.

Wir haben gelernt – und werden unser Arbeitsmodell so weiterentwickeln, wie es die Gegebenheiten ermöglichen und erfordern. Vor allem aber, wie es unsere Kunden erwarten.

Vielen Dank für Ihr Interesse!

HR Personal Consulting GmbH

Büros in Dresden, Frankfurt am Main, Poznań

www.hr-personal-consulting.com

info@hr-personal-consulting.com

Zentrale Einwahl: +49 351 31281-0

P.S.

Pegida ist völkisch - aber nicht das Volk!

#IchbinDresden