

Personalsuche

Persönliche Netzwerke sind Grundlage

Die Beauftragung für eine Personalsuche hat immer etwas mit Vertrauen zu tun. Auf dieser Grundlage entsteht dann über die Jahre ein Netzwerk, sowohl auf Anfrageseite als auch auf Bewerberseite, das die Suche nach den richtigen Interessenten erfolgversprechend gestaltet. Ein Branchenbeispiel ist Ewald W. Schneider, der seit vielen Jahren als Netzwerker auch in der SHK Branche als Personalberater tätig ist. Über aktuelle Veränderungen der Personalsuche sprach die RAS Redaktion mit ihm.

RAS: Herr Schneider, auf Ihrer Webseite kann man nachlesen, das sie mittlerweile fast 1.200 Projekte in den vergangenen Jahren realisiert haben. Was hat sich in den letzten Jahren grundlegend an Ihrer Arbeit als Personalberater verändert?

Schneider: Die fundamentale Veränderung hat sich 2015 ergeben, Herr Klein. Wir verzichten nun weitgehend auf teure und ineffiziente Anzeigenwerbung in Stellenbörsen und überregionalen Tageszeitungen und setzen vorwiegend auf die Direktansprache unseres eigenen SHK Netzwerkes.

RAS: Warum ist dieses SHK Netzwerk so wichtig für Sie?

Schneider: Die Ergebnisse aus Anzeigen in Stellenbörsen brin-

gen zunehmend nur die Kandidaten ans Licht, die zwangsweise auf der Suche nach einem neuen Job sind. Bei Analyse des jeweiligen Lebenslaufes stellt sich leider sehr häufig heraus, dass wir es hier mit klassischen Jobhoppnern zu tun haben. Häufig hatten die mehr als vier Jobs in den letzten 10 Jahren. Wenn wir die Gründe hierfür hinterfragen, waren es meistens die Anderen - sprich der Arbeitgeber hat alles falsch gemacht. Solche Kandidaten möchten wir unseren Mandanten einfach nicht mehr empfehlen. Das Schönreden von Bewerbern überlassen wir lieber andern und suchen gezielt die Kandidaten, die eine nachhaltige Vermittlung verheißen. Wir möchten nicht nur am Vermittlungserfolg gemessen werden, sondern vor allem daran, wie zufrieden Mandant und neuer Mitarbeiter nach einigen Jahren der Zusammenarbeit sind. Diese Zufriedenheit auf beiden Seiten stellt schlicht die Basis für die Weiterempfehlungen dar, von der wir seit 1989 gut leben können.

RAS: Wollen Sie damit sagen, dass Sie neuerdings konkret wie ein Head Hunter Bewerber bei Unternehmen abwerben?



Schneider: Wir sehen uns nicht als Head Hunter. Diesen „Kopfgeldjägern“ wird häufig zu Recht das Image der gezielten Abwerbung mit fragwürdigen Methoden nachgesagt. Wir wählen aber durchaus gezielt die direkte Ansprache. Dazu ist es natürlich sehr hilfreich, über umfassende und vor allem aussagefähige Datenbestände zu verfügen. Wir haben aktuell über 11.000 sehr gut gepflegte Kandidatenkontakte. Und jede Woche kommen derzeit mehr als 30 neue Kontakte hinzu. Die Pflege des Datenbestandes und die regelmäßige Kommunikation mit unserem Kandidatennetzwerk nimmt einen großen Teil unsere Tagesarbeit ein. Diese operative Arbeit liefert die Basis für unseren nachhaltigen Erfolg als Personalberater und ist mittlerweile auch unersetzbar bei der kniffligen Lösung der SHK Nachfolgeregelung – unserem zweiten wichtigen Dienstleistungsstandbein.

RAS: Was hat konkret eine SHK Nachfolgeregelung, beispielsweise in einem Handwerksbetrieb, mit der klassischen SHK Personalberatung zu tun?

Schneider: Eine ganze Menge. Unser Durchschnittskunde in der Nachfolgeregelung ist ein SHK Handwerksbetrieb mit 20 - 30 Mitarbeitern und einer hohen Rendite. Hier können Sie keinen Nachfolger aus dem Investorenbereich vermitteln - wie in der Industrie durchaus üblich. Hier brauchen Sie Fachleute aus der SHK Branche mit der passenden Ausbildung, dem richtigen Stallgeruch und der regionalen Verankerung, um nur einige Beispiel der Suchkriterien zu nennen. Und diese Profile finden wir in unserem Kandidaten Netzwerk reichlich.

RAS: Was sind denn die üblichen Suchkriterien bei einer Personalsuche, bzw. bei der Suche nach einem Nachfolger für einen SHK Fachbetrieb?

Schneider: Spannende Frage. Ich nenne Ihnen mal einige wichtige Suchbegriffe, die wir in Kombinationen für die Suche in unseren Datenbanken nutzen: Versorgungstechnik, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer, TGA, Kenne ich persönlich, Heizungsbauer, SHK-Handwerk, HKS, HLS, HLK, Staatlich geprüfter Techniker SHK, Heizungsbaumeister, Kältetechnik, Sanitär, Wasser, Wärmepumpe, SHK, Gebäudetechnik, Facility, Dreistufig, Zweistufig, Dipl.-Ing.(FH), Versorgungstechnik... und viele weitere Suchbegriffe. Weitere Suchkriterien sind Wohnsitz und falls bekannt das Jahreseinkommen, wobei ich bei Jahreseinkommen unterscheide zwischen dem was ein Kandidat aktuell verdient und dem was er WERT ist. Typisch provokative Frage von mir: „Was ist denn ihr Marktwert, Herr Mustermann?“ Ich empfehle Ihnen einen Test in den bekannten Stellenbörsen, Herr Klein. Kombinieren Sie drei bis fünf dieser SHK-typischen Suchbegriffe und lassen Sie diese externen Datenbanken mal für Sie suchen. Das Ergebnis wird nicht nur Sie enttäuschen.

RAS: Das klingt aber doch wie Head Hunting, oder?

Schneider: Die Antwort ist JEIN. Wir verhalten uns defensiv und motivieren potentielle Kandidaten, sich mit uns in Verbindung zu setzen. Wir bevorzugen den überzeugten und aktiven Kandidaten vor dem „überredeten“ Kandidaten. Dabei sprechen wir

nur die Kandidaten an, die wir auf Basis, des von uns sorgfältig gepflegten Profils identifiziert haben. Da uns die einschlägigen Stellenbörsen leider keine gute Datengrundlage bieten, die richtigen Kandidaten zu identifizieren, sind wir sehr froh unsere eigene SHK spezifische Antwort darauf zu haben. Die Stellenbörsen schwärmen zwar überschwänglich von Ihren Millionen Kontakten; wissen meistens nichts Sinnvolles über die bei Ihnen registrierten Kandidaten. Die Stellenbörsen können das auch nicht wissen, weil Sie sich ja auch nicht auf die SHK Branche alleine konzentrieren und weil in der Regel nur die notorischen Jobhopper Ihre Profile dort up-to-date halten. Die Kandidaten ohne konkrete Veränderungsabsichten werden logischerweise dort nicht aktiv und pflegen Ihre Profile nicht oder sind schlicht nicht registriert.

RAS: Und woher kommen Ihre Datenbestände, Herr Schneider?

Schneider: Ich plaudere ja gelegentlich gerne, aber hier kann ich nur sagen: Betriebsgeheimnis und fleißige Recherchearbeiten über viele Jahre.

RAS: Wie sieht Ihre Kandidatenansprache und die Präsentation von Stellenangeboten aus?

Schneider: Wir sprechen Kandidaten niemals bewusst an deren Arbeitsplatz an. Wir schreiben die Kandidaten bevorzugt privat an und präsentieren ein aussagefähiges Stellenangebot. Idealerweise als Mix von Text und Videopräsentation. Der Ball liegt dann beim Bewerber. Er hat das Recht erst mal zu recherchieren WER ihm WELCHES Stellenangebot gemacht hat. Gerne schauen sich Kandidaten dabei die von SHK-TV professionell produzierten Videos an, die wir u.a. in unserer Mediathek präsentieren. Unsere professionelle Me-

Ewald W. Schneider® seit 1989
...kompetent und zuverlässig für den Mittelstand

Personalberatung | Seminare and more | Nachfolgeregelung | Online-HandelsAGENTUR | SHK-TV

Suchbegriff: Home | Über uns | Mediathek | Partnerprofil | Impressum

Stellenangebote

Ihre bisherigen Aktivitäten die Nachfrage in Ihrem Unternehmen nachtag zu regeln variieren unbefriedigend?

Ihr Gesprächspartner

Ewald W. Schneider®
+49 (0) 171-3665482
Handy-Nr.

Think Big, Talk Little,
Love Much, Laugh Often,
Walk Slow, Drive Fast,
Play Cool, Be Kind.
Die Qualität für ein offenes Leben! Quelle: Ralph Waldo Emerson, USA, 1803-1882

Verkaufsteiler Süd (Projekt: 1140_NF01)
Arbeitsgeber mit einer eingeführten Top-Marke.
Aktuellste Nachfolgeregelung.
Zielgruppe: SHK-Großhandel
Verkaufsregion: SüD

Geschäftsführer Hausdruck in Ostwestfalen (Projekt: 1134_01)
Führung eines zukunftsigen Tochterunternehmens in Ostwestfalen.
Chance für erfahrenen-Meister, Techniker oder Ingenieur der Hausdruck.
Perspektiven: Unternehmensweite Beteiligung an dem Unternehmen.
Sie führen das Unternehmen mit einem weiteren Geschäftsführer.

Technische Leitung/mw (Projekt: 1106)
Chance für Ingenieur/Techniker Maschinenbautechnik auch aus der zweiten Reihe.
Wiederholende Erfahrung in der Entwicklung von Hausdrucken.
Teamorientierte Arbeitsweise.
Finanziert: Großraum Ostwestfalen
+++ Position besetzt am 02.04.2016+++

Gebietsleiter SHK Dreistadt (Projekt: 1097)
Flussgebietenkonzeptionierung in Heizungs-, Klima- und Prozessanlagen.

thode der Präsentation von Vakanzen - oft in Kombination mit Videos führt u.a. dazu, dass potentielle Kandidaten anfangen sich mit dem Gedanken einer beruflichen Veränderung zu beschäftigen. Natürlich ist es sehr hilfreich, das über 90 % der SHK-relevanten Kandidaten uns als Marke im Bereich Personalberatung wahrnehmen. Wir locken potenzielle Kandidaten nicht mit den erwähnten fragwürdigen Methoden oder versprechen Dinge, die weder wir, noch unsere Mandanten einhalten können. Wir sprechen offen über Pros und Contras der Vakanzen und unseres Mandanten und werden zu Recht von Kandidaten als Personalberater "Marke" mit Branchen Know-how wahrgenommen, auf die man sich verlassen kann.

RAS: Was halten denn Ihre Kunden davon, wenn Sie deren Contras bekannt machen?

Schneider: Wir analysieren sehr intensiv, ob ein neuer Mandant unseren hohen Ansprüchen an einen Arbeitgeber gerecht werden kann. Wir erwarten, dass er ebenfalls eine Arbeitgeber-„Marke“ ist oder zumindest sein will. Solche Mandanten gehen in der Regel positiv mit Ihren Schwächen um und bevorzugen eine offene und ehrliche Kommuni-

kation auch mit potentiellen Kandidaten. Auf die Zusammenarbeit mit anderen Mandanten verzichten wir gerne. Es macht mir persönlich zunehmend Freude solche Aufträge abzulehnen, was uns bei einer extrem guten Auftragslage entsprechen leicht fällt. Für das „Schönreden“ von Arbeitgebern fühlen wir uns nicht zuständig. Das tun wir uns und unserem Bewerbernetzwerk nicht (mehr) an.

RAS: Woran erkennen Sie denn, ob ein Arbeitgeber eine Arbeitgebermarke ist, um bei Ihrer Begrifflichkeit zu bleiben?

Schneider: Leider merken auch wir das manchmal erst, nach dem wir den ersten Mandantenauftrag akzeptiert haben. Wir tun aber alles, um bereits vor unserer Auftragsbestätigung bei einem Neukunden zu wissen, was uns und vor allem unsere potentiellen Kandidaten aus unserem Bewerber Netzwerk erwartet. Leider versuchen ja auch Arbeitgeber sich und Ihre Leistungen oft schön zu reden. Ein Rundgang durch die Räumlichkeiten sagt einem erfahrenen Berater oft schon eine ganze Menge. Wir intensivieren aber vor allem viel Zeit, um in unserem Bewerber Netzwerk nach ehemaligen Mitarbeitern des möglichen neuen

Ewald W. Schneider® seit 1989
...kompetent und zuverlässig für den Mittelstand

Personalberatung | Seminare and more | Nachfolgeregelung | Online-HandelsAGENTUR | SHK-TV

Suchbegriff: Home | Über uns | Mediathek | Partnerprofil | Impressum

Nachfolgeregelung:

Ihre bisherigen Aktivitäten die Nachfrage in Ihrem Unternehmen nachtag zu regeln variieren unbefriedigend?

Für die SHK Nachfolgeregelung gilt unser Prinzip, dass wir uns ausschließlich auf die Branche konzentrieren, deren Prinzipien und Spielregeln wir genau kennen und deren Anforderungen und Entwicklungen wir aus unserer eigenen beruflichen Praxis sehr gut einschätzen können. Dabei erwartet Sie die gleiche Professionalität und Kompetenz, die Sie von uns gewohnt sind. Wenn Sie ein Unternehmen verkaufen oder kaufen wollen, oder nach intelligenten Alternativen suchen, freuen sich Ewald W. Schneider und sein Team über Ihre Kontaktaufnahme. Gerne sprechen wir mit Ihnen über Ihren Bedarf.

Ihr Nutzen:

- Ewald W. Schneider® und sein Team kennen die Besonderheiten Ihrer Branche und erarbeiten gemeinsam mit Ihnen DEN optimalen Weg, die Nachfrage in Ihrem Unternehmen nachtag zu regeln.
- Reisender 90 Prozent unserer Projekte konnte Ewald W. Schneider® und sein Team innerhalb von 12 Monaten eine nachhaltige Lösung schaffen.
- Sie sparen Geld und Zeit, da Ewald W. Schneider® und sein Team die Kontakte und Ressourcen hat, um auch für Ihr Unternehmen den qualifizierten und loyalen Nachfolger zu finden.

Ewald W. Schneider® über sich:

Mehre Kompositionen habe ich seit 1977 als Verkäufer SGB für einen weltweit agierenden Technologe Konzern erstanden. Viele Jahre gehörte ich in diesem Unternehmen zu den Top 10 Verkäufern von über 300 Verkäufern. 1989 habe ich das Unternehmen als Vertriebsleiter p.p.k. mit internationalen Key-Account Aufgaben verlassen, um für den deutschen Mittelstand als Verkäufertrainer mein Know-how an andere Verkäufer weiter zu geben. Seit dem habe ich mehr als 3.000 Seminare für Unternehmen mit vorwiegend technischen Produkten realisiert. Mit meinem Team bin ich auch mit den Dienstleistungen Personalberatung und Nachfolgeregelung sehr erfolgreich tätig. Insgesamt habe ich über 1.200 Projekte realisiert. Stehe bin ich über die Regenerierung der Marke "Ewald W.

Nehmen Sie jetzt mit Ewald W. Schneider® Kontakt auf:

- Füllen Sie bitte unser kurzes Kontaktformular aus. Ewald W. Schneider® ruft Sie dann innerhalb von 24h zurück.
- Schreiben Sie Ewald W. Schneider® eine E-Mail!
- Rufen Sie Ewald W. Schneider® an: **0171-3665482**

Ewald W. Schneider
Ihr Ewald W. Schneider

Mandanten zu recherchieren. Die ehemaligen Mitarbeiter unseres möglichen neuen Mandanten sind nach einer gewissen Distanz zum früheren Arbeitgeber gerne bereit Klartext zu reden.

RAS: Kann man sagen, dass Sie gezielt nach den Kandidaten suchen, die nicht alle zwei- bis drei Jahre den Arbeitgeber wechseln?

Schneider: Sie haben es auf den Punkt gebracht, Herr Klein. Wenn uns ein Arbeitgeber die Suche nach dem optimalen Mitarbeiter anvertraut, wird er selten von uns enttäuscht. Aber leider sind auch wir nicht fehlerfrei. Gleiches gilt, wenn uns ein SHK Fachbetrieb mit der Nachfolgeregelung beauftragt. Bei der SHK Nachfolgeregelung haben wir es meistens mit einer älteren Kundenstruktur zu tun und es ist ungleich wichtiger, dass wir einen Volltreffer bei der Nachfolgelösung landen und dass es keinen Nachbesserungsbedarf gibt. Ein Scheitern der Nachfolgeregelung ist für den Auftraggeber oft mit großen Konsequenzen verbunden. Diese Konsequenzen gilt es durch Perfektion der Arbeit zu vermeiden.

RAS: Vielen Dank Herr Schneider für diese Einblicke in die Personalberaterwelt.