

Pressemitteilung

Köln, den 23. November 2006

Erstes Karriereportal für Fach- und Führungskräfte in den Branchen Call Center, Direktmarketing und Versandhandel

Den richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit am richtigen Ort – eine Analogie aus dem logistischen Umfeld bringt die Problematik in der Call Center und Direktmarketingbranche auf den Punkt: Den viel zitierten Boom, den die Branche derzeit erfährt, birgt ein Kernproblem: Es gibt nicht genügend qualifizierte Fach- und Führungskräfte, die als Team-, Abteilungs- oder Call Center Leiter operative und strategische Verantwortung in den Unternehmen wahrnehmen. Bewerber gibt es eine Menge – nur mit der fachlichen und sozialen Kompetenz hapert es häufig.

Es liegt die Idee nahe, einen Ort zu schaffen, an dem karriereinteressierte Fach- und Führungskräfte aus der Branche vertraulich über ihre Entwicklungswünsche kommunizieren können und darüber hinaus die Möglichkeit haben, mit Unternehmen genauso vertraulich in Kontakt zu treten, die Freiräume und Entwicklungsmöglichkeiten für Karrieren bieten. Lassen Sie es und auf den Punkt bringen: „Es geht um die Besten!“

„Seit mehr als acht Jahren betreuen wir Unternehmen aus der Dialogmarketing Branche und knüpfen vielfältige Kontakte zu Unternehmen und Bewerbern“, sagt Marc Emde von Kirch Personalberatung. „Da liegt es nahe, mehr für karriereorientierte Bewerber zu machen als üblich – und es ist auch nötig! Der „War of talents“ um diese Menschen steht nicht bevor, sondern er ist bereits ausgebrochen“, so Emde. Neben fachlichen Qualifikationen spielt die Einstellungs- und Motivlage der karrierewilligen Fach- und Führungskräfte für suchende Unternehmen eine sehr große Rolle. Darüber hinaus ist es für die Entscheidung für oder gegen einen Bewerber sehr wichtig, einen Selbstbild- / Fremdbildabgleichs zwischen Motivlage und wahrgenommener Situation vorzunehmen.

Es lag nahe, so Marc Emde von Kirch Personalberatung, einen Treffpunkt für karriereorientierte Fach- Führungskräfte und suchende Unternehmen an einem Ort zu etablieren, wo Suchende und Unternehmen Branchenfokussierung und Kompetenz vermuten und auch erwarten können. Kirch Personalberatung verzeichnet derzeit durchschnittlich 250 Besucher pro Tag auf

die auf der Homepage des Unternehmens veröffentlichten Stellenausschreibungen. Dazu kommen pro Tag ca. 20 Initiativbewerbungen aus der Branche, die die Personalberater erreichen. „Daher haben wir uns entschieden“, so Marc Emde, „in die Entwicklung eines elektronischen Karriereportals für die Branche zu investieren.“ „Nach einer Entwicklungszeit, die im Februar 2006 begann und drei Datenbank- und Webentwickler nahezu sechs Monate lang, entstand das Karriereportal conclusis – ein Produkt der HR-Score Familie, zu dem auch Instrumente wie 360 Grad Feedback (specularis), Mitarbeiterbefragung (pergas) und E-Learning (midres) gehören.“

Das Karriereportal ist auf der Homepage von Kirch Personalberatung www.kirchconsult.de ab dem 22.11.2006 geöffnet. Interessierte Karrieresuchende haben die Möglichkeit, Ihre Karrierewünsche und Stammdaten dort abzulegen. „Wir setzen uns“, so Emde, „mit den Karrieresuchenden anschließend in Verbindung und bieten ihnen zusätzliche Assessment Module an, die ihre Kompetenz in den Bereich Führung, Sales, Service und Leistungsmotivation dokumentieren. Dahinter stehen valide psychologische Testverfahren, die bereits seit Jahren im Executive Search von den Kirch Beratern eingesetzt werden. Damit haben die veränderungswilligen Fach- und Führungskräfte die Möglichkeit, neben ihrer Fachexpertise ihre Kompetenzen im Bereich Führung, Verkauf und Service zu dokumentieren. „Das ist eine wertvolle Information, valide Erkenntnisse über einen qualitativ hochwertigen Bewerber zu erhalten und damit eine Einstellungsentscheidung mit einem weiteren analytischen Parameter abzusichern“, so Marc Emde.

Das Karriereportal kann darüber hinaus auch auf den Homepages der suchenden Unternehmen installiert werden und mit fachlichen und kognitiven Testverfahren individuell ergänzt werden – und das ohne Datenbankankenntnisse innerhalb weniger Minuten – also z.B. von dem Personalmitarbeiter selber. Damit haben die Unternehmen die Möglichkeit, sich ohne den Kampf mit Lebensläufen und Kontaktdaten eine wertvolle Interessentendatenbank aufzubauen, die neben biographischen Informationen auch qualitative Erkenntnisse zu einem Bewerber beinhaltet. Ein entscheidender Vorteil im „War of Talents“.