Marktübersicht Talentmanagement-Software

Alle Angaben basieren auf Eigendeklaration der genannten Unternehmen.	Marcel Oertig Partner und VR-Präsident Avenir Group avenirgroup.ch	Roland Niggli Geschäftsführer Boss Business Consulting bossconsulting.com	Tobias Mecke Head of Sales HR Campus hrcampus.ch	Thomas Strässle Managing Partner Kienbaum Consultants kienbaum.ch	Peter Bachofner Director Key Account Management Mercuri Urval mercuriurval.com
1. Welche Dienstleistungen bieten Sie an?	Unser Ziel ist, Menschen und Unternehmen zu bewegen. Wir bieten von der strategischen HR-Beratung über diagnostische Dienstleistungen und Outplacement bis hin zum HR-Outsourcing praxisorientierte Lösungen an. Wir sind interdisziplinär aufgestellt und können für und mit unseren Kunden integrale und umfassende HR-Lösungen entwickeln und umsetzen. Darin sehen wir unsere besondere Stärke. Dank der Vernetzung mit den Hochschulen sind wir am Puls der Zeit. Wichtig ist uns auch, langjährige Kundenbeziehungen zu pflegen und ein integriertes und zukunftsfähiges HRM voranzutreiben.	Mit unseren Beratungsdienstleistungen bieten wir massgeschneiderte Lösungen im gesamten HRM-Spektrum an. Als Experten mit langjähriger Linien- und Consultingerfahrung konzentrieren wir uns auf die bedarfsorientierte Konzeption, Entwicklung und Einführung von unternehmensspezifischen Lösungen. Dabei gehen wir von einem integralen HRM-Management aus, das die einzelnen Systeme, Prozesse und Instrumente auf die spezifischen Anforderungen der betrieblichen Praxis ausrichtet. Durch zahlreiche Mandate in unterschiedlichen Firmen entwickeln wir unsere Fach- und Methodenkompetenz permanent weiter und haben deshalb ein ausgewiesenes Erfahrungswissen sowie breite Branchenkenntnisse.	Mit ganzheitlichen Lösungen vereinfachen wir den Alltag von HR-Verantwortlichen. Mit persönlicher Beratung, intelligenter Software, vorkonfigurierten Best Practices und ganzheitlichen Serviceleistungen beschleunigen wir die Arbeitsabläufe von morgen. Wir sind Querdenker. Unkonventionelle, mutige und innovative Ideen beflügeln uns und ebnen den Weg für neue digitale Lösungen. Unsere Beratung geschieht auf Augenhöhe und wir nehmen die Anliegen unserer Kunden mit Herzblut an.	Wir sind vorwiegend in den Bereichen Executive Search, Compensation, Performance Management, Diagnostik und Digital-Lösungen tätig. Da wir uns sehr aktiv mit der Digitalisierung auseinandersetzen, können wir schon heute Kundenlösungen anbieten, die Best-Class-Charakter haben. Beispielsweise mit der Predictive-Recruitment-Lösung «myCareer-Gate» oder «Digital Readiness Check». Beide Lösungen sind eine Kombination des klassischen Consulting-Geschäfts, gepaart mit digitaler Unterstützung.	Der Schwerpunkt unserer Tätigkeit ist die Suche, Auswahl und Entwicklung von Executive- und Kaderpersonal. Bei der Rekrutierung bedienen wir uns einer eigenen Datenbank, der medialen Suche, des E-Recruitings sowie der Direktsuche. Bei der Personalauswahl und -entwicklung nutzen wir vor allem Potenzialanalysen, Management Audits sowie Talentmanagement-Systeme. Wir verfügen über eine globale Reichweite und wenden Prozesse weltweit immer gleich an. Auf Gruppenebene tätigen wir Investitionen in neue Methoden wie «Data Driven Search per Artificial Intelligence». Zudem betreiben wir Trendforschung zu Leadership-Modellen und Entwicklungsmassnahmen.
2. Deshalb braucht es HRM-Consultants	HRM-Consultants können eine bereichernde Aussensicht einbringen, da sie mit verschiedenen Unternehmenskulturen und Anliegen vertraut sind. Sobald intern kein Sparringpartner gefunden werden kann, Ressourcen fehlen oder Spezialisten den Austausch mit anderen Experten für ihre Themen brauchen, kommt der HRM-Consultant zum Zug.	Wir haben ein breites Spektrum an Best-Practice-Modellen und bringen die Aussensicht in ein Unternehmen ein. Wir hinterfragen bestehende Prozesse und können mögliche Handlungsfelder und potenzielle Lösungen aufzeigen. Gleichzeitig ergänzen wir mit unserem Know-how und unserer Methodenkompetenz interne HR-Teams in der Entwicklung und Umsetzung verschiedener HR-Projekte.	Unsere Consultants fungieren als Sparringpartner für das Management oder die Linienverantwortlichen und helfen, eine strategische Ausrichtung zu finden. Ein Berater kann viele Rollen einnehmen: Querdenker, Coach, Change Maker oder Projektmanager. Er sollte Best Practices und Trends kennen sowie Entwicklungen im HR einbringen können.	Gerade heute können HRM-Consultants qualitativ und effizient Mehrwert für Unternehmungen bieten, da sie die Komplexität und die Anforderungen des modernen HR-Managements kennen. Sie haben Know-how aufgebaut und können Unternehmen deshalb in Entscheidungsprozessen wirkungsvoll unterstützen.	Geht es darum, ein Maximum an motivierten Kandidaten offen oder anonym zu identifizieren und anzusprechen, braucht es Spezialisten, die international über Research-Instrumente verfügen. Ein Assessment, das von einem Spezialisten durchgeführt wird, stellt sicher, dass das künftige Verhalten mit einer hohen Validität beschrieben wird. Das minimiert Fehlanstellungen.
3. Was sind die fünf wichtigsten Skills, die ein Consultant haben sollte?	Die Bereitschaft, die Perspektive des Kunden einzunehmen und dessen Bedürfnis rasch und treffend zu erkennen. Ausserdem die Fähigkeit, in Zusammenarbeit mit dem Kunden eine passende Lösung zu entwickeln und erfolgreich umzusetzen. Dazu gehören auch, eine Kundenbeziehung aufzubauen, gut zuzuhören und auch unangenehme Themen anzusprechen.	Er muss mindestens fünf Jahre Erfahrung im HR-Management oder in der Personal- und Organisationsentwicklung sowie in der Konzeption und Umsetzung spezifischer HR-Projekte haben. Ebenso gefragt sind eine stark ausgeprägte Dienstleistungs- und Kundenorientierung, analytisch-konzeptionelles Denken, Problemlösungsvermögen sowie die Fähigkeit, sich mündlich und schriftlich klar, prägnant und überzeugend auszudrücken. Ausserdem muss ein HRM-Consultant integrationsfähig sein und sich mit Change Management auskennen.	Die wichtigsten Grundlagen sind seine Fach- und Methodenkenntnisse. Er muss zudem die Bedürfnisse des Kunden verstehen – sei es im Bereich HR-Software, HR-Services oder HR-Strategiefragen. Zusätzlich muss er als Mensch glaubwürdig sein, Sozialkompetenz besitzen, kommunikativ stark und teamfähig sein.	Ein HRM-Consultant muss Markt- und Branchenkenntnisse, betriebswirtschaftliches Know-how, Leadershiperfahrung und Überzeugungskraft haben sowie die Fähigkeit, zuhören zu können.	Er sollte ein tiefes Verständnis der branchenspezifischen Märkte, Firmen sowie deren Kunden haben, über ausgewiesene Referenzen verfügen, eine hohe Anwendungssicherheit der Such- und Beurteilungsinstrumente haben, passioniert für seinen Beruf, zielstrebig und integer sein und gut kommunizieren können. Zudem sollte er inspirationsfähig und mit den Leadership-Trends vertraut sein.
4. Wann sollte ein Kunde besser auf Mitarbeitende zurückgreifen?	Wenn intern genügend Ressourcen und Know-how vorhanden sind und kein Bedürfnis nach einer Aussensicht vorhanden ist. Kommt man aber zur Überzeugung, dass externe Impulse, externes Methoden-know-how, branchenübergreifende Benchmarks und Best Practices das Unternehmen in einem bestimmten Bereich weiterbringen, ist der Einbezug eines Externen nur vorteilhaft.	Um abzuwägen, ob ein Externer beigezogen werden soll, stehen folgende Fragen im Vordergrund: Verfügen die Mitarbeitenden über das erforderliche Know-how sowie die notwendigen Erfahrungen und können sie für das Projekt aus dem Alltagsgeschäft abgezogen werden? Wie wichtig sind eine kritische Aussensicht und ein ganzheitlicher Lösungsansatz? Kann durch die Zusammenarbeit mit externen Consultants eine höhere Akzeptanz erwirkt werden?	Externe Consultants sollten mit einbezogen werden, wenn intern Ressourcen-Engpässe bestehen oder zu wenig internes Know-how vorhanden ist. Bei langjährigen Mitarbeitenden kann leicht Betriebsblindheit herrschen. Hier können Externe unabhängig von bestehenden Prozessen und Beziehungen beraten.	Die Projektvielfalt in den Unternehmen nimmt zu. Oft genügen die internen Ressourcen nicht, um diese Komplexität zu bewältigen. Diese Lücke füllen Consultants, die darauf spezialisiert sind einzuspringen und das Projektmanagement beherrschen.	Bei der Besetzung von Schlüsselpositionen ist ein Spezialist oft besser gerüstet, da er auf verschiedene, global anwendbare Instrumente zugreifen kann. Ebenso, wenn die Zeit eine Rolle spielt und die eigenen Kosten variabel gehalten werden sollen. Beim Research oder beim Talentmanagement können interne Mitarbeitende miteinbezogen werden. Die Zusammenarbeit zwischen der internen Organisation und dem Spezialisten führt oft dazu, dass ein sehr starkes Team entsteht.
5. Ein erfreuliches Referenzprojekt aus der jüngeren Vergangenheit	Wir begleiteten einen mittelgrossen Retailer, eine kantonal verankerte Bank und ein international tätiges Logistik-Unternehmen bei der Entwicklung und Verankerung neuer Werte und des daraus abgeleiteten Führungsverständnisses. In einem zweiten Schritt wurden die HR- und Führungsprozesse konsequent auf die neue Strategie und die neuen Werte ausgerichtet und unternehmensweit umgesetzt.	In den vergangenen Monaten haben wir für eine Universalbank einen segmentspezifischen Lizenzierungsprozess implementiert. Insgesamt haben 80 Führungskräfte und 300 Kundenberater einen funktionsspezifischen Assessmentprozess mit massgeschneiderten Kundensimulationen sowie einen fachspezifischen Leistungstest absolviert. Damit erfüllt die Bank nicht nur die fachlichen Anforderungen der Finma, sondern fördert zeitgleich die Beratungskompetenz der Kundenberaterinnen und -berater.	Kürzlich haben wir bei einer liechtensteinischen Bank diverse Module von SuccessFactors implementiert. Neben einer benutzerfreundlichen Oberfläche für Mitarbeitende und Führungskräfte war die Vereinfachung der HR-Administration ein weiteres Ziel.	Wir konnten eine heikle CEO-Nachfolgeposition in einem internationalen Umfeld zusammen mit dem Verwaltungsrat erfolgreich besetzen und darüber hinaus den Kunden im Change Management umfassend begleiten.	Für ein renommiertes grösseres Unternehmen mit Hauptsitz in der Schweiz konnten wir die IT-Führungsebene an allen vier EU-Standorten neu besetzen. Ebenfalls sehr erfreulich verliefen die Konzeption und Implementierung eines modernen Leadership-Modells sowie die darauffolgenden Kader-Assessments und die individuell definierten Entwicklungsmassnahmen.