



Peter Ascherl

Betriebswirt (VWA)

Managing Partner bei certabrain international

*certabrain International - Executive Search
Nymphenburgerstr. 4
80335 München*

*Telefon +49-89-208027246
Mobil +49-160-94959678
ascherl@certabrain-international.com
www.certabrain-international.com*

„certabrain international ist eine im Handel und der Konsumgüterindustrie sehr erfolgreich tätige Personal- und Unternehmensberatung. Unsere Kunden kommen aus dem klassischen Mittelstand oder aus international tätigen Konzernen, die in der Regel in Deutschland, Österreich und der Schweiz ihren Unternehmenssitz haben.“

Berufserfahrung

- *Über 6 Jahre nationale und internationale Erfahrung bei der Suche und Auswahl von hochqualifizierten Fach- und Führungskräften (Executive Search)*
- *Über 30 Jahre Branchenerfahrung im Handel, in der Konsumgüterindustrie sowie in der Backwarenbranche*
- *Geschäftsführer bei mittelständischen Produzenten von Konsumgütern in Deutschland und Zentraleuropa*
- *Vertriebsgeschäftsführer eines Unternehmens innerhalb einer international tätigen Holding*
- *Vertriebsleiter eines Einzelhandelsunternehmens mit 2.500 Mitarbeitern*
- *Vorstandsassistent*

Branchen-Kompetenzen

- *Brot und Backwaren (Filialunternehmen, Backwarenindustrie, Mühlenbetriebe)*
- *Handel - Food und Non-Food*
- *Konsumgüter*

Soziales Engagement

- *Ehrenamtlicher Mentor an der Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU)*
- *Vorstand von Freundeskreis Hope Cape Town Trust e.V.
(mit unserer ehrenamtlichen Arbeit unterstützen wir Hope Cape Town, dessen Ziel es ist, die Lebenssituation und Lebensqualität von Kindern und deren Familien, die von HIV/AIDS betroffen sind, zu verbessern)*

Experten-Interview zum Thema „Führungskräfte-Recruiting“ mit Peter Ascherl, certabrain international

Peter, du bist als Personalberater spezialisiert auf die Suche und Auswahl von hochqualifizierten Fach- und Führungskräften. Du hast deine Firma certabrain international im Jahr 2012 gegründet. Was genau ist deine Mission? Was ist dein Auftrag mit certabrain international?
Meine Mission ist: Ich will meinen Kunden die „bestmöglichen“ Mitarbeiter, die im Markt existieren, vermitteln. „Bestmöglich“ insofern, weil es auch immer wieder Kandidaten im Markt gibt, die perfekt zum Anforderungsprofil passen, die aber augenblicklich nicht wechselwillig sind.

Wo unterscheidest du dich mit deinen Leistungen zu den klassischen Mitbietern?

Wodurch ich mich unterscheide, ist folgendes:

- *Der wichtigste Punkt ist, dass ich für das Thema Personalberatung eine echte Empathie entwickelt habe. Für mich ist es nicht nur ein „Job“, sondern eine Leidenschaft, Menschen in neue herausfordernde Aufgaben zu bringen und dadurch den Kandidaten sowie den Unternehmen zu helfen.*
- *Ich gebe grundsätzlich keine Unterlagen von Kandidaten, die ich nicht persönlich kenne, an Auftraggeber weiter.*
- *Im Rahmen der Gespräche achte ich verstärkt darauf, dass der Kandidat auch persönlich in das Unternehmen und zu seiner Kultur passt. Nur so hat er eine möglichst große Chance, sich zu integrieren und auf Dauer erfolgreich zu arbeiten. Wenn es um die engere Auswahl geht, und weil ich mich dem Kandidaten gegenüber in einer hohen ethischen Verantwortung sehe, führe ich auch zwei oder drei persönliche Gespräche, weil mir wichtig ist, dass der Kandidat wirklich ins Unternehmen passt und die allergrößte Chance hat, dort auch zu bestehen.*

Gute Mitarbeiter zu finden ist bereits jetzt ein Mega-Trend in der Wirtschaft.

Welche **Tipps** hättest du **für Unternehmen**?

Tendenziell gibt es für manche Branchen und für bestimmte Positionen schon heute immer weniger Kandidaten auf dem Markt, die bereit sind den Arbeitgeber zu wechseln. Diese Situation wird sich in den nächsten Jahren noch weiter zuspitzen. Leider gibt es zu viele Unternehmen, die diese Situation noch unterschätzen. Unternehmen, die sich nicht darauf einstellen, werden künftig ernsthafte Probleme bekommen, qualifizierte Mitarbeiter zu finden.

Meine Einschätzung:

- *Unternehmen werden auch in Zukunft **weiterhin mit Personalberatungen zusammenarbeiten**. Ich glaube sogar, dass dies noch intensiver sein wird, als das bisher der Fall gewesen ist. Bei der Personalsuche sind Printmedien schon heute ein Auslaufmodell und werden auch in Zukunft nur wenig Aussicht auf Erfolg bieten. Meine persönliche Meinung ist auch, dass die Unternehmen in Zukunft, speziell bei Führungskräften, über Online-Plattformen nicht die Qualität der Mitarbeiter finden werden, die sie benötigen. Hier sehe ich die Chance für seriöse Personalberater.*

Seite 2 zum Experten-Interview
mit Peter Ascherl zum Thema „Führungskräfte-Recruiting“

- *Viele Unternehmen machen sich augenblicklich noch zu wenig Gedanken darüber, welchen Kandidaten sie wirklich brauchen und wie das passende **Anforderungsprofil** aussehen muss. Nicht selten lautet die Anforderung: „Ich brauche einen Verkaufsleiter. Sie wissen ja, was ein Verkaufsleiter machen muss. Dann brauchen wir uns diesbezüglich nicht zusammensetzen.“ Hier ist die Fehlbesetzung schon vorprogrammiert.*
- *Andererseits sind viele Stellenprofile sehr komplex. Nicht selten wird die „Eierlegende Wollmilchsau“ gesucht.*
- *Wenn Unternehmen den Recruiting-Prozess gerne selbst steuern möchten, dann unterstütze ich auch branchenübergreifend gerne mit meinem Know-how und meinen Erfahrungen. Dadurch lässt sich häufig sehr viel Zeit und Geld sparen.*

Wie wird sich aus deiner Sicht die „**Personalberatung**“ in Zukunft verändern?

*Meines Erachtens wird es hier ganz **gravierende Umbrüche** geben. Ich glaube, dass die **Personalberater**, die heute lediglich ungeprüft Lebensläufe versenden, vom Markt verschwinden werden. Die Kandidaten werden immer anspruchsvoller und wechseln nicht mehr so einfach wie früher, sie wollen mehr Freizeit, mehr Zeit für Freunde, Familie und Hobbies. Wenn man sich als Personalberater nicht intensiv mit den Menschen beschäftigt, sich persönlich mit ihnen trifft – vielleicht sogar mehrmals – wird man als Personalberater an gute Kandidaten nicht mehr herankommen. Diese werden schon heute mit Anrufen von Personalberatern bombardiert.*

*Ein Personalberater braucht in Zukunft auch eine **gut funktionierende Datenbank**, die es ermöglicht neben den Kontaktdaten auch nach Stärken, Schwächen, Hobbies, und anderen persönlichen Informationen zu selektieren. Ansonsten wird man in den Zeiträumen, die seitens der Unternehmen vorgegeben werden, nicht mehr die passenden Kandidaten finden.*

Auf welcher Basis treffen die Bewerber die Entscheidung für einen Arbeitgeber?

Die Bewerber entscheiden – außer nach persönlichen Kriterien - nach den Werten des Unternehmens. Sie entscheiden, wie sie als Kandidat ihren Gesprächspartner seitens des Unternehmens wahrgenommen haben. Dies ist ein ganz wesentlicher Punkt! Sie entscheiden natürlich auch nach den Gesprächsinhalten, nach internen Entwicklungsmöglichkeiten, danach, wie die Zusammenarbeit mit den Abteilungen ist, nach der Wertschätzung, die ihnen entgegengebracht wird. Die Entscheidung hängt meist nicht von finanziellen Aspekten ab. Meine Überzeugung ist auch, dass bei einem Arbeitsplatzwechsel der finanzielle Aspekt nicht im Vordergrund stehen darf.

Was ist dein **Schlussplädoyer**?

Unternehmer und Personalverantwortliche sollten dem Thema „Personal“ mehr Stellenwert im Unternehmen geben. „Personal“ wird oft zu Unrecht lediglich als Kostenfaktor gesehen, dabei wird vergessen, dass es ohne Mitarbeiter keine Wertschöpfung gibt.

*Deshalb: **Schenken Sie den Menschen in Ihren Unternehmen mehr Aufmerksamkeit!***

Herzlichen Dank, Peter, dass du dir die Zeit genommen hast für das Interview!