



## Problem

Bei manchen Recruitment-Aufträgen fallen zwei Fragen zusammen. Die erste und dringendste heißt: Wie findet man innerhalb kurzer Zeit die richtige Person für den Job? Die zweite, anfangs noch untergeordnete lautet: Wie soll diese Person in das Unternehmen eingebunden werden? Als freiberuflicher Berater oder als Festangestellter im Kern des Unternehmens?

Vor beiden Problemen stand auch unser Kunde aus der Stahlbranche. Zunächst versuchte er auf eigene Faust, einen passenden HSE-Manager für ein Projekt in Saudi Arabien zu finden. Die Zeit drängte: Der saudi-arabische Auftraggeber hatte bereits zwei HSE-Beauftragte unseres Kunden abgelehnt.

Dabei wurde deutlich, dass beide Parteien eine unterschiedliche HSE-Kultur pflegten. Für unseren Kunden war HSE bis dahin eine an Einzelprojekte gebundene, pragmatische Angelegenheit. Für den Endkunden - dessen Mutterfirma im Bereich Petrochemie angesiedelt ist - spielt HSE dagegen eine strategische Rolle, die über singuläre Projekte hinausgeht.

## Lösung

Der Kunde kontaktierte uns entsprechend unter starken Zeitdruck - die Stelle musste so schnell als möglich besetzt werden. Bei der Suche nach einem passenden Kandidaten kombinierten wir zwei Sourcing-Kanäle: Zum einen erhielten wir über Online-Kampagnen in Saudi-Arabien und Anrainer-Staaten interessante CVs. Zum anderen forschten wir in unserem Netzwerk von Experten nach, wer für diesen Job geeignet wäre.

Aus einer Shortlist kristallisierte sich ein Bewerber heraus: ein HSE-Spezialist, der trotz jüngeren Alters über jahrelange internationale HSE-Erfahrung - auch im strenger regulierten Offshore-Bereich - verfügte und zudem flexibel war.

Unabhängig von seinem Vertragsstatus war mit diesem Kandidaten zunächst das akute Problem gelöst: Das laufende Projekt war nicht mehr länger durch die fehlende Akzeptanz des HSE-Managers gefährdet.

Indem wir den Kunden erfolgreich beraten hatten, den Kandidaten fest einzustellen, wurde darüber hinaus der Grundstein für die Lösung des zweiten, langfristigen Problems gelegt: Die Implementierung von HSE-Prozessen und Standards in die Firmenkultur über das Einzelprojekt hinaus erfordert ein Engagement über eine längere Zeitspanne - und damit auch eine entsprechende Beschäftigungsperspektive.

