

# «Bewerber reagieren gut auf unsere Marke»

**Der Personaldienstleister Wilhelm AG ist mittlerweile in der ganzen Schweiz tätig und wurde 1979 in St. Gallen gegründet. Daher ist das Unternehmen in der Ostschweiz besonders stark verwurzelt und eine bestens bekannte Marke. Das Unternehmen hat sich mit einem klaren Fokus aus Kundennähe, kompetenter Beratung und einer breiten Dienstleistungspalette einen Namen gemacht. Im Gespräch mit Hannes Grabher, Geschäftsleiter der Wilhelm AG am Standort St.Gallen.**

**Hannes Grabher, schweizweit kennt man seit Jahrzehnten den Namen Wilhelm Kaderselektion AG. Vor zwei Jahren erfolgte die Umfirmierung zur Wilhelm AG. Vor welchem Hintergrund?**

Wir haben uns 2015 für einen neuen Markenauftritt entschieden und in diesem Zug die diversen Firmen, die innerhalb der Gruppe tätig waren, unter der neuen Dachmarke Wilhelm AG zusammengefasst. Das Ziel war es, unser Gesamtangebot als Personaldienstleister zu bündeln und im Auftritt gegen aussen leichter fassbar zu machen. Ich erachte diesen Schritt rückblickend als richtig und wichtig, denn wir positionieren uns damit auf dem Markt klar als Gesamtdienstleister in HR-Fragen.

**Hatte der neue Auftritt auch Auswirkungen auf das Angebot?**

Wir sind und bleiben ein Personaldienstleister mit Fokus auf die Rekrutierung von Fach- und Führungspositionen. Unterstützt werden wir dabei von eigenen Spezialisten für die Bereiche Assessment und Coaching. Dieses Angebot bieten wir schweizweit und auch im Ausland an, wobei die wichtigsten Merkmale, für die der Name Wilhelm seit 1979 steht, Qualität, einwandfreie Prozesse und Kundennähe, sich nicht verändert haben. Wir wollen heute noch mehr unsere Kunden und ihre Kultur kennen und verstehen. Nur so ist es uns möglich, im anspruchsvollen Mandatsgeschäft unseren hohen Ansprüchen und den berechtigten Erwartungen der Kunden gerecht zu werden.

**Es gibt unzählige Personaldienstleister. Wo liegt die Besonderheit, wenn man sich für die Wilhelm AG entscheidet?**

Dank der schweizweiten Präsenz können wir intern auf Berater mit verschiedenen Branchen- und Fachkompetenzen zurückgreifen und uns austauschen, um den idealen Weg für die Kandidatensuche festzulegen. Entsprechend besteht dadurch ein Netzwerk

an Kandidaten, auf welches schnell zurückgegriffen werden kann. Davon profitieren letztlich auch unsere Kunden in St. Gallen und der Ostschweiz. Ein weiterer Vorteil ist unser Bekanntheitsgrad am Markt. Wir stellen immer wieder fest, dass Bewerbende positiv auf unseren Namen reagieren. Wenn wir freie Stellen ausschreiben, generieren wir damit oft eine ganz andere Qualität von Kandidaten, als wenn suchende Unternehmen dies selbst tun. Somit können weniger bekannte Arbeitgeber von unserer über viele Jahre aufgebauten Marke profitieren.

**Welche Dienstleistungen bieten Sie Ihren Kunden an? Geht es einfach darum, Stellen auszuschriften und Bewerbungen zu sammeln?**

Der Prozess beginnt früher. Wir erarbeiten zusammen mit dem Kunden eine Beschreibung für die zu besetzende Stelle und schärfen deren Profil. Dann beginnt bereits die Ansprache im Netzwerk von Wilhelm. Im Anschluss an die Stellenausschreibung folgt die Vorselektion, die aufgrund von fachlichen und persönlichen Kriterien vorgenommen wird. Insbesondere die persönliche/kulturelle Ebene können wir bei der Auswahl gut erfassen, weil wir das Auftrag gebende Unternehmen gut kennen. Der nächste Schritt sind Interviews, zuerst durch unsere Berater, dann beim Kunden. Fast am Ende des Prozesses führen wir auf Wunsch Assessments durch. Bei Bedarf begleiten wir den Kunden bei den Bewerbungsgesprächen und übernehmen die Moderation.

**Wo liegen die Vorteile dieses Vorgehens für Ihre Kunden neben der Vorauswahl?**

Wir nehmen ihnen den administrativen Aufwand rund um die Personalsuche ab. Selbst in Grossbetrieben gelingt es nicht immer, bei vielen Bewerbungen die Kommunikation korrekt abzuwickeln, da der Fokus auf anderen Themen liegt und die Rekrutierungsprozesse im Tagesgeschäft eine untergeordnete Rolle



**Zur Person**

Der gebürtige Österreicher Hannes Grabher (\*1975) wohnt seit zwölf Jahren im Kanton St.Gallen. Obwohl promovierter Jurist, zog es ihn nach dem Studium in die Wirtschaft. Zunächst als Trainee in einer Bank später als Firmenkundenberater. Dann wechselte er in die Industrie und war für ein international tätiges Hightech-Unternehmen als Executive Vice President Finance and Administration tätig. Seit dieser Zeit sind HR-Themen ständige Bestandteile seines beruflichen Alltags. Im Jahr 2010 stiess Grabher zur damaligen Wilhelm Kaderselektion AG – heute Wilhelm AG – und betreut Banken und Industrie bei der Rekrutierung von Fach- und Managementpositionen. Vor einem Jahr übernahm er die Geschäftsleitung des Standorts St.Gallen.

spielen. Dabei ist dieser Prozess eine wichtige Visitenkarte für ein Unternehmen, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Wir informieren unsere Bewerber regelmässig, halten sie zeitnah am Laufenden und senden am Schluss auch die Absagen. Niemand bleibt mit einer offenen Bewerbung zurück. Der Kreis des Verfahrens muss sich schliessen. Das ist auch eine Frage des Respekts gegenüber den Bewerbern.

**Der Kandidat ist gefunden und wird angestellt – ist Ihre Aufgabe damit erledigt?**

Im Mandatsgeschäft ist es für uns selbstverständlich, dass wir den Kunden unterstützen, wenn es mit dem neuen Angestellten nicht klappt. Wir begleiten beide während der Probezeit und darüber hinaus, um früh reagieren zu können. Mit dem unterschriebenen Arbeitsvertrag ist für uns die Arbeit nicht abgeschlossen.

**Man hört viel von neuen Arbeitsmodellen abseits vom traditionellen Arbeitsvertrag. Wirkt sich das auf Ihre Leistungen aus?**

Derzeit noch nicht stark, da wir in der Ostschweiz vorwiegend für Arbeitgeber mit klassischen Arbeitsmodellen tätig sind. Aber ich bin sicher, dass sich das verändert, zum Beispiel in Bezug auf temporäre Anstellungen. Auch Gewerbe- und Industriebetriebe sowie Finanzdienstleister werden in Zukunft hochqualifizierte Arbeitskräfte vermehrt projektbezogen auf Zeit rekrutieren oder nur bestimmte Skills für ein Projekt suchen. Wir unterstützen einige namhafte Organisationen bereits bei ihren ersten Schritten in diesen Bereichen. Das beeinflusst aber weniger unsere Arbeit als die Arbeitswelt an sich, da unsere Kernaufgabe auch dann die Suche geeigneter Personen sein wird. Auf Managementebene vermeidet man in der Regel kurzfristige Engagements, grosse und kleine Organisationen brauchen Kontinuität in der Führung.

**Digitalisierung: Sie ist in praktisch jeder Branche ein Thema. Auch bei Personaldienstleistern?**

Ja, für uns wie auch für unsere Kunden. Die Frage ist nur, was man darunter versteht. Es gibt sicher in Zukunft mehr digitale Tools, die uns in den administrativen Aufgaben unterstützen können. Aber bei uns wird es immer einen analogen «Breaking Point» geben – das persönliche Gespräch mit dem Bewerber. Solange es Organisationen gibt, in denen Menschen zusammenarbeiten, ist es nötig, sich ein, zwei oder mehrmals zu sehen. Gewisse Prozessschritte davor und danach können durchaus digital sein. Im temporären Sektor oder bei Minijobs ist es denkbar, dass jemand ohne persönliches Gespräch angestellt wird. Sobald es aber um anspruchsvolle, spezialisierte Aufgaben oder sogar Stellen mit Führungsverantwortung geht, ist das kaum vorstellbar.

**Gibt es dennoch Möglichkeiten für Wilhelm, die Digitalisierung zu nutzen?**

Wie bereits erwähnt, werden digitale Tools die Arbeit künftig erleichtern, wobei es hier vor allem um Mehrwert für Kunden und Kandidaten geht. Bestes Beispiel dafür ist das ab diesen Herbst von Wilhelm angebotene «Remote Assessment». Damit entsprechen wir einem wachsenden Bedürfnis von Kunden- und Bewerberseite, qualitativ hochwertige Assessments durchzuführen und zwar ohne eine zeitaufwändige physische Anwesenheit. Für das «Remote Assessment» wurden Evaluationstools entwickelt, die sehr viel vom klassischen Assessment beinhalten. Die Assessments sind nicht vergleichbar mit den reinen Selbstauskunftstests, welche schon lange online durchgeführt werden können. Die Kandidaten und Assessoren stehen via Ton- und Bildverbindung in Kontakt und lösen Aufgaben online. Diese Art des Assessments wird nicht für alle zu besetzenden Stellen das richtige Instrument sein. Insbesondere bei C-Level Positionen wird weiterhin die bisherige physische Durchführung das bevorzugte Mittel sein.