

## » Versand- und Prozessmanager (m/w)

**Unternehmen:** Ein Online-Fotoservice, der Konsumenten und Handelspartner europaweit beliefert. Er gibt eine große Produktvielfalt vom Fotoabzug über Fotobücher, Postkarten, Poster und Profi-Produkte. Mehrere Millionen von Sendungen bei saisonalen Schwankungen (Urlaubszeit und Weihnachtszeit) stellen eine weitere Herausforderung für einen 24-Stunden-Lieferservice. Die Produktion läuft weitgehend hochautomatisiert, die eigentliche Produktion liegt im Versand, da hier kundenindividuell und angepasst an die entsprechende Logistik jede einzelne Sendung in entsprechender Landeswährung fakturiert und verpackt werden muss.

**Branche:** Druck & Versand

**Kundensituation:** Der Stelleninhaber, der voll beim Aufbau dieser Organisation dabei war, war jedoch am Ende seiner persönlichen Fähigkeiten angelangt. CAPERA hat mit ihm ein Outplacement durchgeführt und ihm wesentlich geholfen eine neue Position zu finden. Innerbetrieblich, auch bei den Schwesterfirmen fand sich kein Nachfolger. CAPERA wurde beauftragt, einen Nachfolger zu suchen.

**Vorgehen:** Für die Position gab es eine Stellenbeschreibung. In der vom Berater durchgeführten Projektaufnahme wurden die Stärken des Kunden gegenüber dem Wettbewerb, die Gründe eines Kandidaten sich für dieses Unternehmen zu entscheiden und auch die anzufassenden Probleme (Offenheit für Veränderung der Prozessabläufe, Verbesserung der internen Kommunikation z.B. bei Schichtveränderungen). Um Kandidaten im Telefonat und im Interview qualifizierte Antwort zu geben, war es unerlässlich, dass der Berater sich über die Prozesse im Versand persönlich durch Augenschein und Gespräche mit Mitarbeitern informiert hat. Eine Direktansprache bei Wettbewerbern kam nicht in Frage. Die im Internet zu schaltende Anzeige wurde auf Ratschlag des Beraters geändert (weniger Versand, eher Prozesse). Eingehende Bewerbungen wurden qualifiziert, der Berater führte mit den geeignet erscheinenden Kandidaten Erstgespräche und schickte die Bewerbungsunterlagen mit seiner Beurteilung und den Rahmenbedingungen zum Klienten. Dieser wählte daraus seiner Meinung nach die besten Kandidaten aus und führte im Beisein des Beraters ein weiteres Gespräch. Mit den Endkandidaten führte der Berater Hogan Assessments durch, führte das Feedbackgespräch und schickte die Zusammenfassung an den Klienten. Der Klient führte darauf die endgültigen Vertragsverhandlungen mit dem Endkandidaten durch.

**Ergebnis / Kundennutzen:** Der Berater verfolgte das Implacement (Feedback zum Kandidaten und zum Klienten). Das Arbeitsverhältnis besteht nach wie vor.



**Harald von Daak**

Personalberater am Standort Hannover

05322 950 8605 | v.daak@capera.de | zum Beraterprofil