

Headhunting Direktansprache



Wir suchen – *und finden* – Ihre Fach-/Führungskräfte
oder den Nachfolger für Ihr Unternehmen

- Effektivität
- Vorgehensweise
- Leitlinien

Effektivität Ihrer Personalsuche

Suchen Sie Führungskräfte und Spezialisten noch selber ?

Vertrauen Sie auf Anzeigenschaltungen und Initiativbewerbungen – und damit auf **den Faktor Zufall** ?

Anzeigengestützte Suche ist entweder nicht effektiv oder nicht billig (oder gar beides zusammen!) und basiert auf der Hoffnung, dass die richtige Person die Anzeige findet, sich angesprochen fühlt und auch bereit ist, Kontakt aufzunehmen. Die besten Kandidaten lesen Anzeigen aber oft nur dann, wenn sie gerade aktiv auf der Suche sind. Je anspruchsvoller oder spezieller die Position, desto geringer ist auch die Neigung, sich auf eine Anzeige zu bewerben. Und der Idealkandidat eines Mitwettbewerbers scheut allzu häufig – und aus nachvollziehbaren Gründen – die direkte Kontaktaufnahme.

In jedem Fall erreicht Sie aber eine Flut unqualifizierter Bewerbungen, was hohen administrativen Aufwand und entsprechende Kosten verursacht.

Im Internetzeitalter sind undifferenzierte „Serien-Bewerbungen“ zudem an der Tagesordnung, da sie praktisch keine Kosten für den Versender verursachen. Entsprechende Negativerfahrungen haben Sie vielleicht auch schon gemacht.

Warum Headhunting ?

Mit Headhunting (Direktansprache, auch Direct Search oder Executive Search genannt) **überlassen Sie nur wenig dem Zufall!** Direktansprache ist immer dann sinnvoll, wenn der Arbeitsmarkt in bestimmten Bereichen besonders eng ist und/oder Anonymität eine wichtige Rolle spielt (haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, ob Ihre Schlüsselpositionen wirklich optimal besetzt sind?). Und je gewichtiger die Position (z.B. Vorstand, Geschäftsführer), desto eher werden sich potentielle Kandidaten nicht auf eine Suchanzeige bewerben (und den Anruf eines Headhunters abwarten!).

Durch unseren Einsatz entfallen für Sie die meisten administrativen Arbeiten, Ihre Personal- oder Fachabteilungen werden erheblich entlastet. Sie sparen also Zeit, Kosten, und **Ihr Erfolg ist garantiert!**

Wir sprechen den offenen und den latenten Personalmarkt an, also auch die Kandidaten, die über die Anzeigensuche nicht erreichbar für Sie sind. Gleiches gilt, falls Sie Ihr Unternehmen an einen Nachfolger übergeben möchten: Wir „erwecken Bedarf“ und sprechen auch Kandidaten an, die zuvor nicht an die Übernahme eines Unternehmens gedacht haben. Unsere umfangreichen Garantien, die fester Bestandteil unserer Beratungsverträge sind, geben Ihnen zusätzliche Sicherheit. Sicherheit, die Sie beim Schalten von Anzeigen nicht haben.

Ihre Vorteile - kurz und bündig

- hohe Zeit und Kosteneinsparung
- Diskretion (Sie bleiben anonym und geben sich keine Blöße)
- Effektivität (schnelle, zielgerichtete Suche nach den Idealkandidaten)
- Transparente, erfolgsorientierte Honorare
- umfangreiche Garantieleistungen (Suche bis zum Erfolg)

Bedarfs- und Situationsanalyse

In einem persönlichen Gespräch erörtern wir mit Ihnen die Ist-Situation und erfassen die Problemstellung. Wir suchen nach Lösungen, die Ihren Bedürfnissen in bester Weise gerecht werden.

Profilerstellung

In enger Zusammenarbeit mit Ihnen erarbeiten wir, vor dem Hintergrund der unternehmerischen Zielsetzungen, ein ausführliches Stellen- und Kandidatenprofil, das die Aufgabe sowie die fachliche und soziale Kompetenz des späteren Stelleninhabers detailliert beschreibt.

Ausarbeitung der Suchstrategie

Die Bedarfs- und Situationsanalyse dient in Verbindung mit dem entwickelten Profil als Ausgangsbasis für die Planung unserer weiteren Maßnahmen. Zunächst wird eine Zielfirmenliste erstellt, in die Ihre Vorgaben hinsichtlich Ausschluss bestimmter Kandidaten oder Unternehmen (Schutz von Kunden oder Partnern) einfließen. Es wird danach geprüft, ob die Direktansprache durch geeignete Maßnahmen (andere Suchkanäle) unterstützt werden kann. Wir setzen dabei häufig auf die Kombination verschiedener Verfahren, falls dies nicht anders gewünscht wird. So haben wir z.B. Zugriff auf umfangreiche interne und externe Datenbanken, ein persönliches Kontaktnetz, eine eigene Abteilung für E-Recruiting (Internet Jobportal plus Datenbanksuche) sowie aktuell betreute Bewerber im Rahmen unserer Bewerberberatung. Alle diese Maßnahmen stellen jedoch nur eine Komplettierung bzw. Unterstützung der Direktansprache dar. Es entstehen Ihnen hierdurch keine zusätzlichen Kosten. Die Gestaltung von Suchanzeigen und/oder die Veröffentlichung (auf Wunsch anonym) von Suchanzeigen in Printmedien sind weitere Leistungen, die wir gerne für Sie übernehmen.

Research

In den ermittelten Zielfirmen werden geeignete Kandidaten identifiziert und diskret angesprochen. Im Rahmen der telefonischen Interviews gewinnt der Berater erste Eindrücke (biographische Merkmale, Qualifikationen, Werdegang, Auftreten am Telefon usw.) und klärt gleichzeitig auch die prinzipielle Wechselbereitschaft ab. Die Sensibilisierung für die vakante Position erfolgt vertraulich und ohne Offenlegung der Identität des Auftraggebers.

Bei vermuteter Eignung wird ein Termin für ein persönliches Gespräch vereinbart, das nach Möglichkeit immer **im sozialen Umfeld** des Kandidaten stattfindet. Für uns ein Punkt von entscheidender Bedeutung, denn nur ein persönliches Gespräch erlaubt eine zuverlässige Vorselektion, um Ihren Aufwand dadurch so gering wie möglich zu halten. Der Verzicht auf persönliche Interviews, die reine Weiterleitung von Bewerbungsunterlagen also, ist hingegen eine gängige und weit verbreitete Praxis. Wir differenzieren hier deutlich, da diese Methode weniger effektiv ist, gleichwohl aber kostengünstiger für die Auftraggeberseite sein kann.

Briefing

Der Berater informiert Sie über selektierte Kandidaten, die er für geeignet hält. Je nach Wunsch kann dies telefonisch oder schriftlich in Kurzform, oder über einen ausführlichen, vertraulichen Bericht geschehen. Ein vertraulicher Bericht beinhaltet Informationen über die Persönlichkeit, Qualifikationen, Werdegang, Veränderungsgrund und Gehaltsvorstellung des Kandidaten. Falls ergänzende Informationen benötigt werden, kann ein graphologisches Gutachten in Auftrag gegeben werden. Einzel-Assessment und Potentialanalyse stehen als weitere Instrumente ebenfalls zur Verfügung. Personalentwicklungsmaßnahmen führen wir dabei hausintern mit einem eigenen Netzwerk aus Beratern und Psychologen durch.

Präsentation

Sie entscheiden, ob und welche der vorgeschlagenen Kandidaten Sie zu einer Präsentation einladen. Im Regelfall werden die Kandidaten von einem Berater begleitet, der das Gespräch als Moderator führt (falls nicht anders gewünscht). Besteht auf Auftraggeber- und Kandidatenseite nach dem Erstgespräch weiterhin Interesse, wird bald darauf ein weiteres Gespräch stattfinden. Im Rahmen dieses Zweitgesprächs, an dem der Berater zumeist nicht mehr teilnimmt, werden z.B. Vertragsmodalitäten geklärt. **Wir stehen Ihnen in jeder Phase der Entscheidungsfindung beratend zur Seite.**

Abschluss / Garantie

Auch nach der Vertragsschließung zwischen Ihnen und dem ermittelten Kandidaten stehen wir für die Nachbetreuung zur Verfügung: Ist der Kandidat mit seiner neuen Position zufrieden, entwickelt er sich wunschgemäß ? Lässt sich hier eine negative Tendenz erkennen, können wir zielgerichtet eingreifen und Lösungswege aufzeigen. In der Vergangenheit konnten wir so oftmals verhindern, dass ein Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet wurde, nur weil „die Kommunikation“ zu Beginn nicht stimmte. Generell gilt: Sollte das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Vertragsschluss mit einem Kandidaten gekündigt werden (ganz gleich von welcher Seite oder aus welchem Grund), beschaffen wir honorarfrei Ersatz.

Leitlinien

Bei uns wird jeder Kunde und jedes Projekt ganz individuell betreut. Mit maßgeschneiderten Ideen von Menschen, die in ihren Bereichen seit Jahren professionelle Arbeit leisten. Persönlichkeit, Individualität und partnerschaftliche Zusammenarbeit stehen bei uns im Vordergrund. Denn nur so kann Leistung erbracht werden, auf die Sie sich zu jeder Zeit verlassen können. Wir arbeiten nach strengen Prinzipien, wobei die Wahrung ethischer Grundsätze von wesentlicher Bedeutung für uns ist.

Vertraulichkeit und Diskretion

Wir verpflichten uns gegenüber Auftraggebern und Kandidaten zu absoluter Diskretion und behandeln alle gewonnenen Informationen oder zur Verfügung gestellten Unterlagen streng vertraulich. Wir benennen Auftraggeber nur dann als Referenz, wenn wir zuvor deren ausdrückliche Zustimmung erhalten haben. Im Umgang mit Kandidaten beachten wir besondere Sorgfaltspflichten. Insbesondere holen wir nur dann Referenzen beim derzeitigen Arbeitgeber ein, wenn der Kandidat dem ausdrücklich zugestimmt hat. Gleiches gilt für die Weitergabe von Kandidatenunterlagen an Dritte.

Fachliche Kompetenz

Wir übernehmen nur Aufträge, von deren erfolgreicher Abwicklung wir überzeugt sind und für die wir die erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und zeitlichen Kapazitäten bereitstellen können. Die Projektleitung liegt dabei stets in den Händen eines einzelnen Beraters, der dem Auftraggeber gegenüber als Ansprechpartner dient und auch die Verantwortung für die Durchführung des Auftrags übernimmt. Bei der Abwicklung von Beratungsaufträgen setzen wir nur Mitarbeiter ein, die professionelle Leistung, persönliche Integrität und Vertrauenswürdigkeit erwarten lassen.

Ethik

Wir geben nur realistische Schätzungen ab und suchen nach Lösungen, die den Bedürfnissen unserer Auftraggeber in bester Weise gerecht werden (Beratung geht uns immer vor Verkauf). Wir klären Auftraggeber vor der Annahme eines Auftrags über potentielle Interessenkonflikte auf und sprechen auch keine Mitarbeiter unserer aktuellen Auftraggeber als Kandidaten auf andere Positionen an. Von Kandidaten nehmen wir im Zusammenhang mit Personalsuchaufträgen keine Honorare entgegen.

Honorare / Garantien

Wir arbeiten auf Basis eines bei Auftragserteilung festgelegten Rahmens, der unsere Leistungen nach Art, Umfang, zu erwartendem Ergebnis und Höhe des Honorars eindeutig definiert. Umfangreiche Garantien (z.B. honorarfreie Ersatzbeschaffungen) bilden dabei einen festen Bestandteil unserer Beratungsverträge.