

LEISTUNGSBESCHREIBUNG

Die Methode der Direktsuche

Im Gegensatz zur klassischen Personalsuche über Stellenanzeigen, nehmen wir bei der Direktsuche aktiv Kontakt zum Kandidaten auf. Dabei zielen wir auf Personen ab, die aufgrund von Erfahrung, Branche und derzeitiger Position auf das Suchprofil passen können. In diesem zweistufigen Prozess werden zunächst die potentiell geeigneten Kandidaten identifiziert und anschließend angesprochen, informiert, interessiert und zu einer Kandidatur motiviert.

Für die Identifizierung nutzen wir unser bestehendes Netzwerk, unsere Branchenkenntnisse im Maschinenbau, die uns tiefe Einblicke in viele Unternehmen ermöglichen, unzählige altbewährte Tricks des Headhunting und auch das Active Sourcing. Letzteres, d.h. die Nutzung der sozialen Netzwerke im Internet als Informationsquelle und Kommunikationsmittel, stellt besondere Anforderungen an den Personalberater im Hinblick auf seine Fähigkeiten zur Ansprache, Information und Motivation. Der Erfolgsfaktor des modernen Headhuntings ist heute nicht mehr das Finden, sondern das Gewinnen des Kandidaten für die spezielle Funktion im suchenden Unternehmen.

Unser Selbstverständnis begründet sich daher auf unserem Beratungsansatz, der für unsere Kunden nicht auf die Suche geeigneter Persönlichkeiten, die in der Lage sind, vorhandene Lücken zu schließen, begrenzt bleibt. Wir arbeiten mit unseren Kunden auch an Strategien und Maßnahmen für eine langfristig erfolgreiche Personalarbeit. Andererseits ist unser Produkt ein Mensch, der für eine berufliche, zum Teil auch räumliche Veränderung motiviert und gewonnen werden muss. Dazu ist Einfühlungsvermögen im Hinblick auf die eigenen Wünsche, Hoffnungen, Ziele und auch Ängste genauso notwendig, wie Professionalität, umfangreiches Wissen über die Position, das Unternehmen und die Branche, eine hohe Beratungskompetenz in allen karrierespezifischen Fragestellungen und eine offene und ehrliche Kommunikation.

Vorgehensweise und Methoden

Ausgangspunkt unserer Beratungsleistung ist ein Verständnis der Position, des Unternehmens sowie der Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeiter. Wir starten jedes Projekt damit, uns persönlich das Umfeld der zu besetzenden Position anzuschauen, den verantwortlichen Vorgesetzten persönlich kennenzulernen und die Verantwortlichkeiten, Hauptaufgaben und Ziele der Position zu erfahren. Diese Informationen und Eindrücke, unsere Erfahrung mit ähnlichen Positionen und unser Wissen um die Besonderheiten des Unternehmens fließen in eine ausführliche Spezifikation der Position ein. Diese Spezifikation dient dabei vor allem der Information und Motivation interessanter Kandidaten. Sie ist damit eine wesentliche Basis der Projektarbeit und wir werden diese vor Beginn der ersten Ansprachen mit Ihnen abstimmen. Aus den fixierten Anforderungen an den zukünftigen Stelleninhaber leiten wir Kriterien ab, nach denen wir nun potentielle Kandidaten bzw. mögliche Zielunternehmen identifizieren. Die erste Kontaktaufnahme zu unseren Kandidaten erfolgt grundsätzlich telefonisch, ein kurzer Anruf am Arbeitsplatz, die Abfrage der Bereitschaft, ein Gespräch zu führen und die schnelle Verlagerung des Kontaktes in das private Umfeld wird seriös, professionell und diskret durchgeführt. In weiterführenden Telefonaten werden Details zur Position preisgegeben, ausführliche Informationen über den Kandidaten gewonnen und Motivation, Eignung und Passung ermittelt. Dabei erhält der ernsthaft interessierte Kandidat die Spezifikation und übermittelt uns Bewerbungsunterlagen. Mit den geeigneten Kandidaten werden wir in persönlichen Gesprächen persönliche und fachliche Eignung überprüfen und sie nachhaltig für die Position und ein langfristiges, erfolgreiches Engagement im suchenden Unternehmen motivieren. Erst im Zuge der persönlichen Gespräche treffen sowohl wir, wie auch unsere Kandidaten die Entscheidung zur Bewerbung beim Zielunternehmen. Damit werden die ausgewählten Kandidaten zunächst schriftlich mit umfangreichen Unterlagen, später persönlich bei unseren Kunden vorgestellt. Für die Präsentation erstellen wir Vertrauliche Berichte mit ausführlichen schriftlichen Unterlagen über Lebenslauf, Ausbildung, beruflichen Werdegang, berufliche Erfahrung sowie Wechselmotivation. Hinzu kommt auch eine Bewertung der persönlichen und fachlichen Qualifikationen aufgrund unserer Gespräche. Für die Präsentationsgespräche übernehmen wir die Terminkoordination, eventuell erforderliche Reiseplanungen und das damit zusammenhängende Bewerbermanagement. Um weiterhin möglichst nahe am Prozess zu sein, unsere Kandidaten auch für die Gespräche mit Ihnen bestens „abzuholen“ und um Ihre Entscheidungen einerseits nachvollziehen zu können und andererseits für die weitere Suche berücksichtigen zu können, nehmen wir grundsätzlich an den Präsentationsgesprächen teil. Wir stehen unseren Kunden im Zuge der nachfolgenden Entscheidungsprozesse beratend zur Seite, moderieren und begleiten die Vertragsverhandlungen und führen unsere Arbeit grundsätzlich so lange fort, bis beim Kunden ein qualifizierter und zum Unternehmen passender Kandidat eingestellt wurde.

Zeitlicher Rahmen – Verantwortung – Konditionen – Kundenschutz

Normalerweise benötigen wir im Rahmen der systematischen Direktsuche vom Zeitpunkt der Auftragserteilung bis zur schriftlichen Vorstellung der Kandidaten der engsten Wahl ca. sechs bis acht Wochen. Die Verantwortung wird im gesamten Leistungszeitraum bei uns persönlich liegen, ein Partner der Koch & Conrad GbR wird Ihnen als Projektleiter für die gesamte Dauer des Projektes zur Verfügung stehen. Wir werden bei der Identifizierung geeigneter Kandidaten nicht auf einen externen Partner zurückgreifen, den wir an den vertraulichen Informationen des Projektes beteiligen müssten, da wir über eigene Researchkapazitäten verfügen. Dies gewährleistet höchste Seriosität und Diskretion, sowie die durchgängige Qualität der Beratungsleistung. Wir informieren unsere Kunden regelmäßig über den Projektfortschritt, insbesondere auch wenn es nicht optimal läuft und Anpassungen an den Instrumenten, der Vorgehensweise oder dem Suchprofil vorgenommen werden müssen. Unser Kunden stellen uns ihrerseits feste Ansprechpartner zur Verfügung, gewährleisten Erreichbarkeit und ermöglichen damit schnelle und reibungslose Kommunikation. Darüber hinaus sind wir auf zügige Entscheidungen unserer Kunden sowie ein offenes und ehrliches Feedback nach der Übermittlung von Bewerbungsunterlagen und Präsentationsgesprächen angewiesen. Der Kandidat gewinnt ab dem ersten Kontakt mit uns ein Bild über die Position und das Unternehmen, ein reibungsloses Bewerbermanagement ist einem positiven Unternehmensbild deutlich zuträglich.

Wir orientieren uns bei der Gestaltung unserer Honorare für die Suche und Auswahl von Kandidaten sowohl an der Wertigkeit der Position, d.h. am Jahresgesamtgehalt (Fixgehalt, evtl. Dienstwagen und variable Ausstattung bei definierter Zielerreichung), wie auch am prognostizierten Aufwand. Unser Honorar liegt daher üblicherweise bei zwischen 25% und 30% des genannten Gesamtgehalts, mindestens jedoch bei 21.000 €. Im konkreten Suchauftrag greifen wir jedoch grundsätzlich auf vorab fixierte Pauschalhonorare zurück. Die gleichzeitige Beauftragung mehrerer Positionen führt in der Regel zu Synergieeffekten im Prozess, die wir selbstverständlich gerne an Sie weitergeben. Unsere Honorare sind grundsätzlich zahlbar in drei gleichen Abschnitten, die jeweils bei Auftragserteilung, bei erfolgreicher Präsentation von Kandidaten und bei Vertragsunterzeichnung mit dem Endkandidaten Ihrer Wahl fällig werden. Gesondert berechnet werden Reisekosten für Berater und Kandidaten, soweit sie tatsächlich anfallen.

Ziel unserer Leistung ist nicht allein die erfolgreiche Einstellung, das sogenannte „Placement“, sondern die langfristige und nachhaltige Besetzung der Position. Dies ist nur gewährleistet, wenn sowohl Sie, wie auch der von uns gesuchte Kandidat, mit und in ihrer Situation zufrieden sind. Sollte dies nicht der Fall sein und innerhalb der ersten 6 Monaten des Beschäftigungsverhältnisses eine Beendigung der Zusammenarbeit

erfolgen, werden wir im Rahmen unserer Gewährleistung das Projekt ohne erneute Honorarberechnung erneut bearbeiten und Ihnen mindestens drei weitere geeignete und motivierte Kandidaten präsentieren.

Obwohl es für uns eine Selbstverständlichkeit ist, merken wir dennoch an, dass unsere Kunden selbstverständlich Kundenschutz genießen, d.h. eine Ansprache von Mitarbeitern unserer Kunden durch uns, unsere Partner oder sonstige Mitarbeiter unseres Unternehmen für andere Projekte nicht erfolgt. Dieser Kundenschutz gilt solange, wie eine Fortführung der Geschäftsbeziehung in Aussicht gestellt wird und mindestens noch 24 Monate nach Abschluss des letzten gemeinsamen Projektes.