



Um für unsere Auftraggeber die jeweils am besten geeigneten Fach- und Führungskräfte gewinnen zu können, ist eine eingehende Kenntnis des einschlägigen (Teil-)Arbeitsmarktes unumgänglich. Daher gilt es, den für die Besetzung der jeweiligen Vakanz relevanten Bereich des Arbeitsmarktes systematisch zu erschließen und den Prozess der Personalsuche und -auswahl individuell an den Anforderungen der zu besetzenden Position auszurichten.

Zwecks Berücksichtigung dieser Voraussetzungen stimmen wir mit unseren Auftraggebern bereits im Vorfeld des Besetzungsverfahrens die jeweils optimal geeignete Vorgehensweise des Such- und Auswahlprozesses ab, die sowohl die allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt, als auch die spezifischen Aspekte, die sich aus dem Umfeld des einzelnen Unternehmens und seiner Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche ergeben. Unter größtmöglicher Vermeidung von Streuverlusten sprechen wir entweder die für den jeweiligen Einzelfall relevante Zielgruppe über Stellenanzeigen in sorgfältig ausgewählten Medien an (**anzeigengestützte Suche**) oder wir nehmen im Wege der direkten Ansprache zielgerichtet Kontakt mit geeigneten Kandidaten auf (**Direktsuche**). Um eine Vakanz mit dem am besten geeigneten Kandidaten zu besetzen, kann sich unter bestimmten Bedingungen auch eine Kombination der beiden genannten Suchverfahren als zweckdienlich erweisen (**kombiniertes Suchverfahren**).

1

Auf diese Weise finden wir hochqualifizierte und verantwortungsbewusste Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten in der Lage sind, den unternehmerischen Erfolg unserer Auftraggeber nachhaltig zu steigern. Dabei berücksichtigen wir neben den rein fachlichen Anforderungen auch – soweit diese im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit eine Rolle spielt – die Persönlichkeitsstruktur der Kandidaten. Ergänzend zu (teil-)strukturierten Interviews beurteilen wir die Kandidaten ggf. auf der Grundlage von eignungsdiagnostischen Methoden. Im Ergebnis kann damit eine verlässliche und fundierte Aussage getroffen werden, so dass regelmäßig eine optimierte Personalentscheidung unser Personalsuch- und -auswahlverfahren abschließt.

Unter dem **kombinierten Suchverfahren** (engl. Mixed-Media-Search) versteht man eine Methode der Personalgewinnung bei der sowohl die anzeigengestützte Suche als auch die Direktsuche in enger Verzahnung angewendet werden. Die **BPC Diplom-Kaufmann Manfred Baumeister PersonalConsulting**



wendet diese Methode in denjenigen Fällen an, in denen eine anzeigengestützte Suche oder eine Direktsuche alleine nicht ausreichen würden, um unserem Auftraggeber eine auf den jeweiligen Einzelfall bezogene Lösung seines Personalproblems anbieten zu können.

Wir wenden das kombinierte Suchverfahren in der Regel an, um Positionen der oberen Führungsebene zu besetzen sowie Positionen, die hochspezialisierte Kenntnisse und Erfahrungen erfordern.

Projektablauf

Phase 1: Analyse der vakanten Position

Gemeinsam mit dem Auftraggeber analysieren wir die zu besetzende Stelle (einschließlich der organisatorischen Einordnung der vakanten Position) und das betriebliche Umfeld.

Phase 2: Erstellung der Positionsbeschreibung und des Anforderungsprofils

Anschließend unterbreiten wir dem Auftraggeber einen Vorschlag zur Lösung seines Personalproblems. Dieser enthält u. a. eine detaillierte Positionsbeschreibung (d. h. Angaben zu der Unternehmenssituation und -kultur des Auftraggebers, zu dem Umfeld der zu besetzenden Stelle, zu der Funktion und den zu übernehmenden Aufgaben) sowie das Anforderungsprofil (d. h. Angaben zu den – wünschenswerten – sachlichen und persönlichen Eigenschaften des zukünftigen Stelleninhabers).

Phase 3.1: Gestaltung und Veröffentlichung der Stellenanzeige

Auf der Grundlage der Positionsbeschreibung und des Anforderungsprofils gestalten und texten wir eine prägnante Anzeige. Diese wird in den jeweils optimal geeigneten Print- und/oder Online-Medien geschaltet. Dabei erfolgt die Auswahl der Medien zielgruppenorientiert und wird an der jeweiligen regionalen sowie branchen- und funktionsbezogenen Verfügbarkeit von potenziellen Bewerbern ausgerichtet.



Phase 3.2: Systematisches Research

Parallel zu den unter Schritt 3.1 beschriebenen Aktivitäten, die dem Bereich der anzeigengestützten Suche zuzurechnen sind, bereiten wir die Maßnahmen aus dem Bereich der Direktsuche vor und erstellen zunächst eine Zielfirmenliste. Diese beinhaltet die Zielbranchen und die Unternehmen, in denen potenzielle Kandidaten vermutet werden. Neben der Zielfirmenliste erstellen wir ggf. auch eine Sperrliste; d. h. eine Liste derjenigen Unternehmen, bei denen aus den unterschiedlichsten Gründen auf eine unmittelbare Ansprache von potenziellen Kandidaten verzichtet werden soll.

Nach Abstimmung der Zielfirmenliste (und der Sperrliste) mit dem Auftraggeber identifizieren wir in den jeweiligen Unternehmen die potenziellen Kandidaten. Dabei greifen wir u. a. auf ein Netzwerk von bereits bestehenden sozialen oder geschäftlichen Kontakten zurück.

Phase 4.1: Angebot eines telefonischen Bewerber-Service

Für den Kandidatenkreis, der im Wege der anzeigengestützten Suche zu einer Bewerbung motiviert werden soll, bieten wir die Gelegenheit zu einer unverbindlichen telefonischen Kontaktaufnahme. Dabei informieren wir die potenziellen Bewerber bzgl. ihrer individuellen Detailfragen; soweit gewünscht wahren wir hierbei die Anonymität des Auftraggebers.

Phase 4.2: Kontaktaufnahme mit den Kandidaten

Zu den Kandidaten, die im Vorfeld der Direktansprache als potenziell geeignet identifiziert worden sind (vgl. Schritt 3.2), nehmen wir hingegen einen ersten diskreten Kontakt auf. Dieser (telefonische) Erstkontakt dient einerseits dazu, auf die vakante Position aufmerksam zu machen, andererseits jedoch auch dazu, durch gezielte Fragen (z. B. zur Ausbildung, Branchenerfahrung und Bereitschaft zu beruflicher Veränderung) eine Vorselektion unter den Kandidaten vorzunehmen.

Diejenigen Kandidaten, die für die Besetzung der vakanten Stelle als gut geeignet erscheinen und auch ein persönliches Interesse an der zu besetzenden Position zeigen, werden von uns zur Überlassung ihrer Bewerbungsunterlagen aufgefordert. Im Gegenzug übersenden wir diesem Kandidatenkreis in der Regel eine anonyme Beschreibung des – potenziellen – zukünftigen Arbeitgebers und der zu besetzenden Position.



Phase 5: Prüfung und Bewertung der Bewerbungsunterlagen

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist prüfen und bewerten wir anhand der Positionsbeschreibung und der Kriterien des individuell erstellten Anforderungsprofils diejenigen Bewerbungsunterlagen, die aufgrund der von uns veröffentlichten Stellenanzeige eingegangen sind.

Ebenso prüfen und bewerten wir die Unterlagen, die uns von den unmittelbar angesprochenen Kandidaten überlassen worden sind.

Nach eingehender Prüfung und Bewertung sämtlicher Unterlagen werden die favorisierten Kandidaten zu einem persönlichen Gespräch eingeladen.

Wir unterrichten den Auftraggeber über den aktuellen Stand des Auftrags.

Phase 6: Interview mit den Kandidaten

Im Anschluss an die Prüfung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen führen wir mit den favorisierten Kandidaten zeitnah ein erstes persönliches Gespräch. Diesem Gespräch können – abhängig von der Ebene der zu besetzenden Position – weitere Gespräche folgen. Ggf. werden die in diesem Zusammenhang gewonnenen Eindrücke mit psychologischem Support sinnvoll ergänzt. Danach unterrichten wir den Auftraggeber über den in die engere Wahl gezogenen Kandidatenkreis. Hierzu legen wir ihm aussagekräftige Berichte und Unterlagen über die ins Auge gefassten Kandidaten vor.

4

Phase 7: Präsentation des engeren Kandidatenkreises und Unterstützung bei der Auswahlentscheidung

Die ausgewählten Kandidaten werden nunmehr dem Auftraggeber präsentiert. Er wird bei der letztendlich von ihm zu treffenden Auswahlentscheidung von uns beratend unterstützt.

Phase 8: Einholung von Referenzen

Nach Absprache mit dem ausgewählten Kandidaten und mit dessen ausdrücklicher Erlaubnis werden von uns Auskünfte und Referenzen eingeholt.

Phase 9: Unterstützung bei der Integration des neuen Mitarbeiters

Im Anschluss an die Auswahlentscheidung bieten wir unserem Auftraggeber und dem für die Besetzung der Vakanz vorgesehenen Bewerber bis zur Unterzeichnung des Arbeitsvertrages unsere Unterstützung an. Auf



Wunsch bleiben wir auch während der Einarbeitungsphase mit dem Auftraggeber und dem neu eingestellten Mitarbeiter in Kontakt, um bei eventuell auftretenden Problemen praktische Hilfestellung zu leisten.

Honorar

Im Bereich des kombinierten Suchverfahrens bietet Ihnen die **BPC Diplom-Kaufmann Manfred Baumeister PersonalConsulting** auf der Grundlage des oben geschilderten Projektablaufs das gesamte Such- und Auswahlverfahren von Fach- und Führungskräften zu einem Pauschalhonorar an.

Pauschalhonorar kombiniertes Suchverfahren 19.800 € (zzgl. MwSt.)

Kosten für die Schaltung von Anzeigen in den Medien, Reisekosten des Beraters, Vorstellungskosten der Kandidaten und Gebühren für Telekommunikation, Postdienste etc. sind in dem genannten Honorar nicht enthalten und werden gesondert in Rechnung gestellt; entweder auf der Grundlage von Einzelnachweisen oder als Kostenpauschale in Höhe von 20 % des Auftragsvolumens.

Stärken des kombinierten Suchverfahrens

Als Instrument der Personalbeschaffung weist das kombinierte Suchverfahren folgende Stärken auf:

- Eine große Anzahl potenzieller Bewerber wird angesprochen.
- Gleichzeitig werden jedoch auch gezielt hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte direkt angesprochen, die zur Besetzung der vakanten Position als besonders geeignet erscheinen.
- Es werden nicht ausschließlich Kandidaten angesprochen, die erst zu einer beruflichen Veränderung motiviert werden müssen, sondern zusätzlich auch ein Kandidatenkreis, der eine berufliche Veränderung ohnehin anstrebt, daher einem Wechsel des Arbeitgebers aufgeschlossen gegenüber steht und voraussichtlich auch moderate Gehaltsforderungen stellen wird.
- Sowohl durch die Direktsuche als auch durch prägnant gestaltete Anzeigen können auch für weniger bekannte und/oder kleine und mittlere Unternehmen die optimal geeigneten Mitarbeiter gefunden werden.



- Es werden nicht nur bereits etablierte Fach- und Führungskräfte angesprochen, sondern es können auch bisher unentdeckte Nachwuchs-(führungs-)kräfte identifiziert werden.