



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**).

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 Begriff der **Direktsuche** (engl. Direct Search) versteht man eine Methode, bei der hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte nicht über eine Stellenanzeige, sondern direkt – d. h. durch eine unmittelbare Kontaktaufnahme seitens des Personalberaters – für eine zu besetzende Position interessiert



werden. Die **BPC Diplom-Kaufmann Manfred Baumeister PersonalConsulting** wendet diese Methode der Personalgewinnung in denjenigen Fällen an, in denen eine anzeigengestützte Suche erfahrungsgemäß nicht zu dem erwünschten Erfolg führen würde; und zwar aus den unterschiedlichsten Gründen (vgl. hierzu Stärken der Direktsuche).

Bei dieser Methode gehen wir also aktiv auf die Suche nach optimal geeigneten Kandidaten. Zur Besetzung von Positionen der oberen Führungsebene bzw. von Positionen, die hochspezialisierte Kenntnisse und Erfahrungen erfordern, sprechen wir auf persönlichem Wege gezielt passende Kandidaten an.

## 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.

2

---

### **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: Systematisches Research**

Anhand der aus dem Gespräch mit dem Auftraggeber gewonnenen Informationen bzgl. der gewünschten Eigenschaften, Fähigkeiten und Erfahrungen des zukünftigen Stelleninhabers erstellen wir eine Zielfirmenliste, die die Zielbranchen und die Unternehmen beinhaltet, in denen potenzielle Kandidaten vermutet werden. Neben der Zielfirmenliste erstellen wir ggf. auch eine Sperrliste im Hinblick auf Unternehmen, bei denen auf eine Direktansprache 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: Kontaktaufnahme mit den Kandidaten**

Der diskrete (telefonische) Erstkontakt mit potenziellen Kandidaten dient einerseits dazu, auf die vakante Position aufmerksam zu machen; andererseits jedoch auch bereits 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 geeignet erscheinen und die 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. Nach eingehender Prüfung der übersandten Unterlagen werden die Kandidaten ggf. zu einem persönlichen Gespräch eingeladen.

3

---

## **Phase 5: Interview mit den Kandidaten**

Im Anschluss an die Prüfung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen führen wir mit den als geeignet erscheinenden Kandidaten zeitnah ein erstes persönliches Gespräch. Diesem Gespräch können ggf. – abhängig von der Ebene der zu besetzenden Position – weitere Gespräche folgen. Nach diesen Gesprächen 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.

## **Phase 6: 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 7: Einholung von Referenzen**

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



## **Phase 8: 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 aufkommenden Problemen praktische Hilfestellung zu leisten.

## **Honorar**

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

**Pauschalhonorar Direktsuche      18.700 € (zzgl. MwSt.)**

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 15 % des Auftragsvolumens.

## **Stärken der Direktsuche**

Als Instrument der Personalbeschaffung weist die Direktsuche folgende Stärken auf:

- Hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte, die zur Besetzung der vakanten Position als besonders geeignet erscheinen, werden gezielt angesprochen.
- Die Direktansprache von Kandidaten hat sich insbesondere bei der Besetzung von Positionen der oberen Führungsebene (z. B. Vorstandsvorsitzende, Geschäftsführer) bewährt. In diesen Fällen ist es erfahrungsgemäß nur selten möglich, qualifizierte Kandidaten über eine Stellenanzeige zu einer Bewerbung zu bewegen, da sie aus den unterschiedlichsten Gründen nicht aktiv auf diese Anzeige reagieren (können).



- Bei der Suche nach Fachkräften mit hochspezialisierten Kenntnissen und Erfahrungen erweist sich die Direktansprache als effektive Methode der Personalgewinnung.
- Auch bei der Personalsuche in besonders engen Teilarbeitsmärkten (z. B. in der IT-Branche) stellt die Direktansprache ein erfolgversprechendes Instrument dar.
- Mittels der Direktsuche können gerade für weniger bekannte Unternehmen und/oder kleine und mittlere Unternehmen die optimal geeigneten Mitarbeiter gefunden werden.
- Ferner empfiehlt sich die Direktansprache immer dann, wenn die Personalsuche aus den unterschiedlichsten Gründen solange wie möglich geheim gehalten werden soll; dies kann u. a. der Fall sein, wenn Rückschlüsse auf das suchende Unternehmen bzw. auf dessen aktuelle und/oder künftige Geschäftsaktivitäten vermieden werden sollen.