

## Recruitment Services

### Direct Search



Direct Search ist die direkte, aktive und gezielte Ansprache von Kandidaten. Diese Vorgehensweise erzielt auch dann bestmögliche Ergebnisse, wenn Stellenanzeigen in Print- oder Online-Medien nicht zum Ziel führen, weil die jeweiligen Märkte „leer“ oder "klassische" Verfahren zu langwierig sind. In all diesen Fällen haben Sie in der Regel **zu wenige** Bewerber!

Wir finden dennoch den richtigen Weg, um an neue Mitarbeiter zu kommen. Unsere Fach- und Branchenkompetenz ist dabei ein ganz entscheidender Faktor...

## STANDARDS

...ebenso wie unsere professionellen Search-Standards. Hier ein kleiner Auszug aus unseren Leistungen:

### 1. Exaktes Briefing zwischen Ihnen, einem Fachvorgesetzten und uns:

- **Stellenbeschreibung:** Titel/Bezeichnung, Funktion/organisatorische Eingliederung, Unterstellung, Überstellung, Abteilungsübergreifende Kontakte, Externe Kontakte (Agenturen, Verbände, etc.), Budgetverantwortung, Ausstattung/Dotierung
- **Background des Kandidaten:** Geschlecht, Idealalter, Ausbildung/Studium, Branchenerfahrung, Bisherige Funktionen/Positionen, Führungserfahrung, Budgetverantwortung, Präsentationssicherheit, Rhetorik, Sprachen
- **Ideal-Anforderungen:** z.B.: Energie, Durchsetzungs-stärke, Soziale Ausrichtung, Lenkbarkeit, persönliche Grundeinstellung, Entscheidungsstärke, Kompromissfähigkeit, Unabhängigkeit, Objektivität und Kontakt- bzw.

### 2. Suche und Auswahl

- **Identifikation:** geeigneter Zielfirmen und Kandidaten
- **Erstansprache:** aktiv, kompetent und gezielt; Aktivierung latent wechselbereiter Kandidaten; Interesse wecken und zur Bewerbung bewegen.
- **CV-Sichtung (1. Vorselektion):** Prüfen auf Eignung, telefonische Klärung der Interessenslage
- **Persönliches Interview:** Durchführung strukturierter Bewerbungsgespräche; Dokumentation und Bewertung  
2. (ggf. 3.) Selektionsrunde

Woche	0	1	2	3	4	5	6	7
Briefing + Anforderungsprofil	■							
Zielfirmenliste + Direct Search		■	■	■	■	■	■	
Telefonische Interviews			■	■	■	■	■	
Persönliche Interviews				■	■	■	■	
Evtl. Psychometrische Analysen				■	■	■	■	
Bericht mit Vorauswahl						■	■	
Start der Interviews beim Klienten								■

### 3. Präsentation an den Auftraggeber

- **Darstellung der bisherigen berufsrelevanten Entwicklung** sowie der individuellen Stärken und Schwächen sowie der Soft Skills für diese Auswahl und
- **gemeinsame Bewertung**
- **Kandidaten-Interviews durch den Auftraggeber** (auf Wunsch begleitet durch uns)

### 4. Nachvertragliche Betreuung

Wenn der subjektive Eindruck nicht ausreichen sollte, führen wir auf Wunsch professionelle psychometrische Persönlichkeitsanalysen durch, die den Kandidaten hinsichtlich seiner Denkmuster, Verhaltensmerkmale und Berufsinteressen und -motivationen „profilen“ und einen direkten und konkreten Vergleich zum Anforderungsprofil der Position zulassen (s.a. **HR-Consulting**).