

## Leistungsbild Executive Search

- (1) Das Leistungsbild Suche und Auswahl von Führungskräften  
 (2) Die Grundleistungen werden in fünf Leistungsphasen zusammengefasst und wie folgt in Prozentsätzen der Honorare der bewertet:
1. für die Leistungsphase 1 (Vorbereitende Beratung) mit 10 Prozent,
  2. für die Leistungsphase 2 (Suche) mit 40 Prozent,
  3. für die Leistungsphase 3 (Auswahl) mit 40 Prozent,
  4. für die Leistungsphase 4 (Präsentation) mit 5 Prozent,
  5. für die Leistungsphase 5 (Einstellungsberatung) mit 5 Prozent.
- (3) Das Leistungsbild setzt sich wie folgt zusammen:

Grundleistungen	Besondere Leistungen
<b>1. Projektberatung und -vorbereitung</b>	
1.1 Ermitteln der Machbarkeit und des Leistungsumfanges in Abhängigkeit vom Projekt 1.2 Analyse der Anforderungen & Festlegen eines für alle Beteiligten verbindlichen Anforderungsprofils 1.3 Erarbeiten und Festlegen der Zielgruppendefinition 1.4 Abstimmung des Stellenprofils und Beratung für zielgruppengerechte Texten 1.5 Beraten, insbesondere im Hinblick auf die erforderlichen Such- und Auswahlmethodik und zur Konzeption des Projektes 1.6 Erstellung des Basisprojektplanes und der wesentlichen Meilensteine	– 1.7 Erarbeiten von Organisationsvorschlägen über Zuständigkeiten, Verantwortlichkeit und Schnittstellen der Personalbeschaffung für das dedizierte Such- und Auswahlprojekt. – 1.8 Beobachterschulung für Beobachter im Auswahlverfahren
<b>2. Suche</b>	
2.1 Erstellen einer Zielfirmenliste anhand der Zielgruppendefinition 2.2 Durchführung einer Netzwerk- und Social Media-Recherche 2.3 Erstellen einer zielgruppengerecht getexteten Online-Stellenanzeige 2.4 Durchführung einer gezielten Direktansprache 2.5 Aufbau der Long List mit 20-30 Kandidat:innen, abhängig der im Projektplan berechneten Größenordnungen mit transparenten Informationen an den Auftraggeber.	– 2.6 Entwicklung und Durchführung von zusätzlichen Personalmarketing-Kampagnen in hoch-kompetitiven Segmenten des Arbeitsmarktes – 2.7 Erarbeitung von Vorschlägen zur Beseitigung von Widersprüchen bei der Erstellung der Long List

Grundleistungen	Besondere Leistungen
<b>3. Auswahl</b>	
<p>3.1 Telefoncheck -Telefongespräche zur Prüfung der Basisanforderungen und der Wechselmotivation. Bei Passung bekommen die Kandidat:innen die Stellenbeschreibung zugesendet und im Gegenzug wird um den Lebenslauf bzw. die Bewerbung gebeten.</p> <p>3.2 Bewerbungcheck – die Bewerbungsdokumente und Zeugnisse werden einer Prüfung unterzogen.</p> <p>3.3 Teams-Interview – In einem Online Teams Interview wird die vakante Position dargestellt und vertieft auf die Eignung und Passung der Kandidat:innen eingegangen.</p> <p>3.4 isi-Interview - Unser isi-Interview (ingeniam structured interview) ist ein teil-strukturiertes biografisches &amp; kompetenzbasiertes Interview, welches eine Selbsteinschätzung des Anforderungsprofil enthält und auch die zu klärenden Punkte, aus den vorangegangenen drei Stufen des Auswahlprozesses aufgreift.</p> <p>3.5 Potentialanalyse -Die besten Kandidat:innen durchlaufen eine aus den tatsächlichen Anforderungen entwickelte ausbalancierte eignungsdiagnostische Potentialanalyse, um eine valide und abgesicherte Personalentscheidung treffen zu können. Unsere Potentialanalyse ist immer individuell auf die Position zugeschnitten. In einer Anforderungen-Methoden-Matrix werden die vier diagnostischen Methoden bestimmt, um die besten Aussagen zu den geforderten Persönlichkeitsmerkmalen treffen zu können. Inkl. Zusammenstellung und Aufbereitung der Ergebnisse der Potentialanalyse.</p> <p>3.6 Feedback – die Kandidat:innen, die eine Potentialanalyse durchlaufen haben,</p>	<p>– 3.9 Entwicklung und Durchführung von zusätzlichen Selektionsmethoden für besondere Anforderungen</p> <p>– 3.10 Erarbeiten von Organisationsvorschlägen zur Einbindung ‚hauseigener‘ Auswahlverfahren und Methoden.</p> <p>- 3.11 Einbindung von relevanten Vertreter:innen der Organisation als Beobachter:innen der Potentialanalyse</p>

Grundleistungen	Besondere Leistungen
<p>erhalten ein ordentliches Feedback inkl. Empfehlungen zur persönlichen Entwicklung.</p> <p>3.7 Short-List – Aufbau und Präsentation der Short List mit 7 – 15 Kandidat:innen abhängig von den Größenordnungen, die in der Projektplanung 1.6) berechnet wurde.</p> <p>3.8 Fortlaufende faire und transparente Kommunikation mit allen im Such- und Auswahlprojekt Beteiligten.</p>	
<b>4. Präsentation</b>	
<p>4.1 Wir präsentieren Ihnen die Kandidat:innen, die Sie sich aus der Shortlist ausgewählt haben und moderieren die Präsentation.</p> <p>4.2 Referenz-Check – Bei den final ausgewählten Kandidat:innen holen wir Referenzen ein.</p>	<p>- 4.3 Alternativ zur Präsentation: Organisation, Durchführung und Moderation einer Beobachterkonferenz mit Entscheidungsfindung</p>
<b>5. Einstellungsberatung</b>	
<p>5.1 In den darauf folgenden Gesprächen unterstützen wir Sie bei Ihrer finalen Personalentscheidung und den Einstellungsverhandlungen. Selbstverständlich stehen wir mit den Kandidat:innen weiterhin in Kontakt.</p> <p>5.2 Onboarding - Ein Mandat endet bei uns nicht mit der erfolgreichen Besetzung der Position - wir führen auch danach einen Dialog mit den beteiligten Personen, um höchste Qualität und Transparenz in jeder Projektphase sicher zu stellen.</p>	<p><b>FAZIT</b></p> <p>Mit uns finden und gewinnen Sie die individuell passenden Persönlichkeiten für Ihre vakanten Führungs-Positionen. Als professioneller Partner begleiten wir Sie von der Auswahl der angesprochenen Personen mit fundierter diagnostischer Beurteilung der fachlichen und sozialen Kompetenzen, über die Moderation bis zu den Vertragsverhandlungen und zum Onboarding.</p> <p>Profitieren Sie von unserer langjährigen Erfahrung und exzellenten Expertise im Executive Search. Sichern Sie sich ausgezeichnete Projektergebnisse.</p>