

ingeniam 
Executive Search &
Human Capital Consulting

INGENIAM PUBLIC

Services

SUCHE AUSWAHL BERATUNG



Bodo Hartmann



Management Vita

Langjährige Führungserfahrung in renommierten nationalen und internationalen Management- und Personalberatungen sowie im Ehrenamt von Non-Profit-Organisationen.

Kontinuierliche Weiterbildung rund um das Thema Personal seit dem Studium der Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Personal & Marketing.

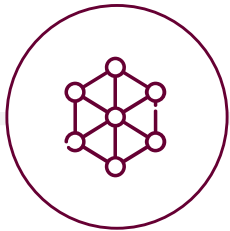
Seit 2021 Partner bei ingeniam.

Expertise

Über 25 Jahre Erfahrung im klassischen Executive Search, Management Assessment und Talent Management. Zahlreiche erfolgreich abgeschlossene Mandate bei der Besetzung von Spezialisten und Führungskräften.

Seit 2016 wieder mit der Fokussierung auf den Public Sector mit seinen mannigfachen Herausforderungen und Spezialdisziplinen.

Inhalt



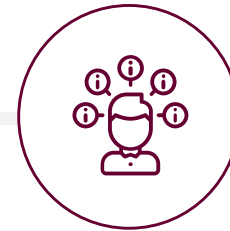
ingeniam



ingeniam public



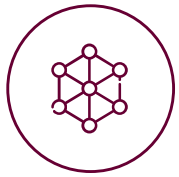
Executive Search



weitere Services



Kontakt



ingeniam in kurz



2002
in Frankfurt gegründet



25 Köpfe



2 Büros
Frankfurt/Main & Berlin



12 Partner



12 Branchen



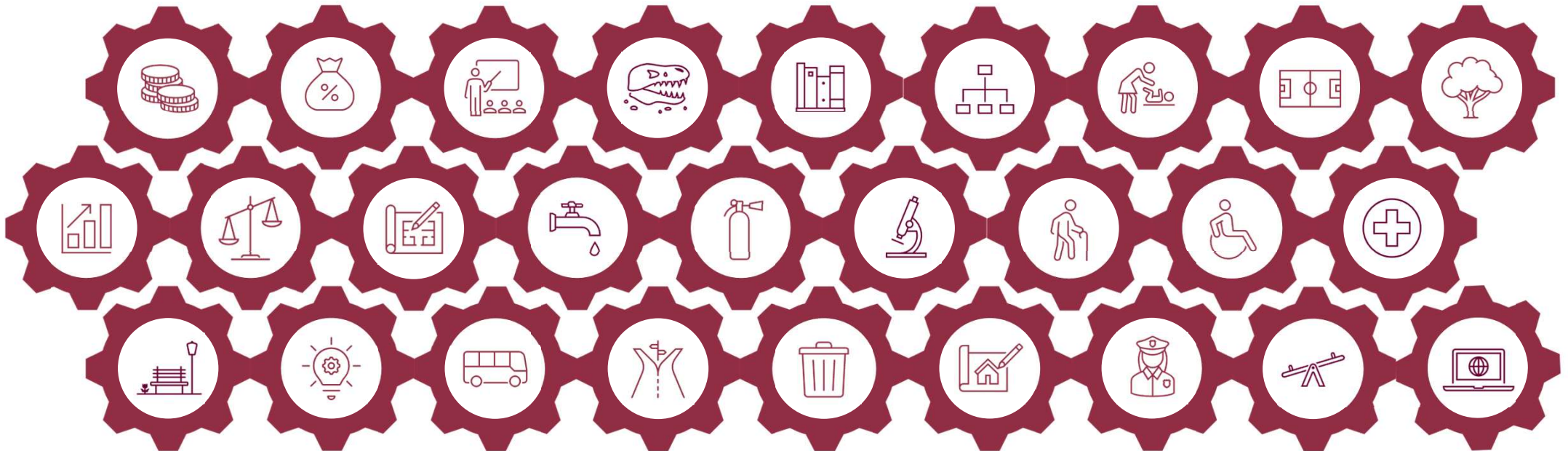
Über 2.000
Besetzungen

Mehr über [ingeniam](#)





ingeniam public



Wir unterstützen seit vielen Jahren erfolgreich unsere Mandanten aus Stadt- & Kreisverwaltungen und der kommunalen Wirtschaft bei der Besetzung von Spitzenpositionen und zur Nachfolgeplanung für Leitungsfunktionen, in den Querschnittsbereichen wie Finanzen, Recht und IT, aber auch in spezifischen Fachbereichen wie z.B. Stadtplanung, Abfallwirtschaft oder der Mobilität.

Um den Entscheidern des öffentlichen Dienstes zur Seite zu stehen, und die jahrelange Fachexpertise von Ingeniam bei der Suche von Führungskräften zu kanalisieren, haben wir spezielle Lösungsangebote für den Public Sector entwickelt.



Was ingeniam public auszeichnet

Kompetenz



Gründliche 6-stufige Projektvorbereitung nach wissenschaftlichen Erkenntnissen wie z.B. DIN 33430

Sorgfältige 5-stufige Suche mit zielgruppengerechter Ansprache per Telefon und Verwendung der passenden Medien.

Systematische 8-stufige Auswahl nach neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen der Eignungsdiagnostik.

Professionelle Moderation ggf. Mediation bei den Einstellungs-verhandlungen und dem On-Boarding

Transparenz



Klares Leistungsbild in fünf Leistungsphasen und eindeutigen Leistungsstufen von 1.1 bis 5.5

Präzise Projektplanung mit Mengengerüsten und Meilensteinen, erstellt mittels Kennzahlen ähnlicher Projekte.

Transparente Honorargestaltung und Übersicht der Kosten jeder einzelnen Leistungsstufe.

Jederzeit abrufbare Projektdokumentation und Gesprächsstände

Fairness



Arbeit nach dem strengsten professionellen Verhaltenskodex quasi der Goldstandard des Executive Search

Kundenrechte die zielorientierten und wertschätzenden Umgang mit Kund:innen garantieren

Kandidatenrechte die zielorientierten und wertschätzenden Umgang mit Kandidat:innen garantieren

Regelmäßige Auszeichnung als TOP Dienstleister im Bereich Executive Search



Executive Search

Wie wir im Public Sector arbeiten



VORBEREITUNG.



SUCHE.



AUSWAHL.



PROZESS.





Vorbereitung

Leistungspase 1

In der gründlichen und systematischen Vorbereitung liegt die Basis zum Erfolg bei der Besetzung von herausragenden Schlüsselpositionen. Wir bieten Ihnen eine erstklassige Beratungsleistung nach den höchsten Standards für Executive Search.
Das Versprechen wir!

Machbarkeitsstudie



Anforderungsanalyse



Zielgruppendefinition



Stellenbeschreibung



Projektplanung

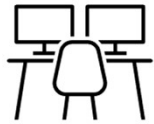


Suchstart





Machbarkeitsstudie



1.1 Machbarkeitsstudie

Wir prüfen die methodische Umsetzbarkeit von Suchprojekten durch Arbeitsmarkt Betrachtungen und beurteilen die möglichen Suchmethoden hinsichtlich ihrer Durchführbarkeit.

Die Risiken und die Erfolgsaussichten des Projektes werden identifiziert und mit Marktkennzahlen und Wahrscheinlichkeiten berechnet.

Damit erhalten Sie eine Empfehlung der besten Suchmethode und eine realistische, quantifizierte Einschätzung sowohl von Kosten und Dauer als auch der Chancen und Unwägbarkeiten des Suchprojektes.

Leistungsstufe – 1.1 liegt bei 2,5% der Gesamtinvestition.





Anforderungsanalyse



1.2 Anforderungsanalyse

Die systematische Beschreibung welche Qualifikationen und Fähigkeiten eine Person auf einer bestimmten Position mitbringen sollte, um die Aufgaben erfolgreich auszuführen ist ein wesentliches Instrument bei der Personalsuche und bei der Personalauswahl.

Wir analysieren die Anforderungen mittels folgender Methoden, anhand kritischer Ereignisse oder anhand erfolgskritischer Merkmale.

Sie erhalten eine systematische in Kompetenzen und Kriterien gegliederte Definition der leistungskritischen Eignungsmerkmale einer bestimmte Position.

Und zugleich das Fundament des Auswahlprozesses das auch nach DIN 33430 gefordert ist. Das Anforderungsprofil wird von uns in Umgangssprache operationalisiert.

Die sozialen Kriterien werden in beobachtbares Verhalten übersetzt beschrieben und messbar gemacht.

Leistungsstufe - 1.2 liegt bei 3% der Gesamtinvestition.





Zielgruppendefinition



1.3 Zielgruppendefinition

Die Rahmendaten zur Position und die erhaltenen Daten aus den Analysen werden zur Definition der Zielgruppe herangezogen und gemeinsam mit dem Auftraggeber definiert.

Damit erhalten Sie einen wertvollen und transparenten Prozessschritt, der bei der Evaluation und bei eventuellen Anpassungen der Suchstrategie wichtig sein wird.

Leistungsstufe - 1.3 liegt bei 0,5% der Gesamtinvestition.



Stellenbeschreibung



1.4 Stellenbeschreibung

(JobSpecification kurz; JobSpec)

Die komplette Stellenbeschreibung umfasst das Anforderungsprofil aber auch die Beschreibung, wie die Position in die Organisation eingebunden ist, welche Rechte und Pflichten und vor allem welche Ziele erreicht werden sollen.

Die Stellenbeschreibung dient gleichzeitig als Information für die interessierten Kandidaten und wird um eine Beschreibung Ihrer Organisation ergänzt. (JobSpec)

Damit erhalten Sie und Ihre Kandidat:innen einen umfangreichen Überblick über die Position und können die Darstellung Ihrer Organisation um die Mission, Vision und Ziele bereichern.

Leistungsstufe – 1.4 liegt bei 2% der Gesamtinvestition.





Konzeption & Planung



1.5 Konzeption

Beratung, Diskussion und Festlegung der erforderlichen Such- und Auswahlmethoden gemeinsam mit dem Auftraggeber.



1.6 Projektplanung

Aus den Erfahrungswerten ähnlich gelagerter Such- und Auswahlprojekte und den ermittelten Kennzahlen wird ein Projektplan mit Mengengerüsten und Meilensteinen erstellt.

Damit erhalten Sie einen systematisch erarbeiteten, konkreten Projektplan.

Gemeinsam mit uns können Sie sich die Zeiten für die Präsentationen der Profile und der daraus ausgewählten Kandidat:innen bereits in ihrem Kalender blockieren.

Leistungsstufe - 1.5 liegt bei 1% und Leistungsstufe - 1.6 liegt bei 1% der Gesamtinvestition.



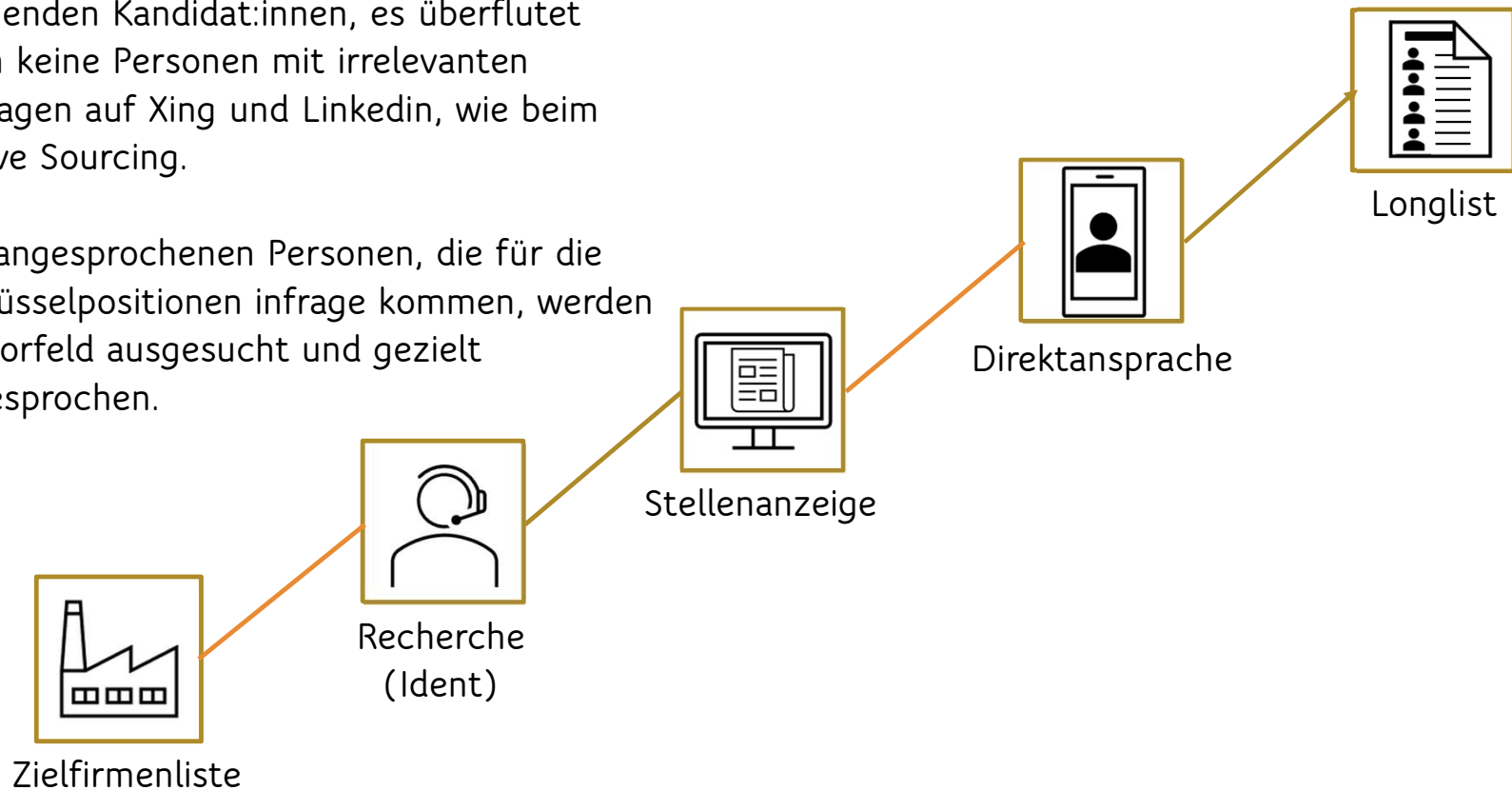


Suche

Leistungsphase 2

Executive Search ist unabhängig von aktiv suchenden Kandidat:innen, es überflutet auch keine Personen mit irrelevanten Anfragen auf Xing und LinkedIn, wie beim Active Sourcing.

Die angesprochenen Personen, die für die Schlüsselpositionen infrage kommen, werden im Vorfeld ausgesucht und gezielt angesprochen.



Zielfirmenliste



2.1 Zielfirmenliste

Um auszuschließen, dass Mitarbeiter:innen von Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartnern kontaktiert werden, wird eine Zielfirmenliste erstellt.

Daraus werden die Unternehmen, gestrichen, die nicht angesprochen werden sollen gestrichen. Die ‚Blacklist‘ kann um ehemalige Mitarbeiter:innen oder Bewerber:innen ergänzt werden.

Damit erhalten Sie die Sicherheit, dass nur der passende Personenkreis im richtigen Umfeld angesprochen wird..

Leistungsstufe - 2.1 liegt bei 2,8% der Gesamtinvestition.





Recherche & Online-Anzeige



2.2 Recherche

Mittels Netzwerk- und Datenbankrecherche und unseren eigenen Researchern identifizieren wir Personen, die auf das Anforderungsprofil passen könnten.

Sie erhalten auf Wunsch eine anonymisierte Liste, um den Projektverlauf zu verfolgen.



2.3 Online-Stellenanzeige

Zur Unterstützung unserer Glaubwürdigkeit und zum Verweis, für Angesprochene ohne spontanes Interesse gestalten wir eine Online-Anzeige, die auf unserer Webseite und auf Xing bzw. LinkedIn veröffentlicht wird.

Unsere Identliste geben wir zum Schutz der noch nicht angesprochenen Kandidaten im Sinne unseres Berufskodex und der Kandidatenrechte nicht weiter.

Leistungsstufe - 2.2 liegt bei 9,9% der Gesamtinvestition.

Leistungsstufe - 2.3 liegt bei 2,5% der Gesamtinvestition.



Direktansprache & Longlist



2.4 Direktansprache

Die identifizierten Personen werden von unseren Berater:innen direkt angesprochen und bei prinzipiellem Interesse zu einem ersten Telefongespräch eingeladen.

Die Kandidat:innen erhalten unser 5 Punkte umfassendes Versprechen, damit Sie wissen, dass ein seriöses Unternehmen an ihnen interessiert ist und sie von dem Kontakt auch profitieren können.



2.5 Longlist

Das Ergebnis der Erstansprachen ist die sog. Longlist mit i.d.R. 20-30 Kandidaten. Mit dem ausführlicheren Telefon-Check überlappt sich die Suche mit der Vorselektion.

Leistungsstufe - 2.4 liegt bei 14% der Gesamtinvestition.
Leistungsstufe - 2.5 liegt bei 1%



Auswahl

Leistungsphase 3



Fundierter Personalauswahlprozess

Wir nutzen Ihre Auswahltools und ergänzen diese wo es zielführend ist, mit auf die Anforderungen zugeschnittenen fundierten diagnostischen Methoden und helfen Ihnen, mit effizienten und DIN 33430-konformen Prozessen die für Sie besten Kandidat*innen zu identifizieren.

isi*- ingeniam structured Interview





Auswahl von Führungskräften

Auswahl von Führungskräften

Neben den organisatorischen und fachlichen Entscheidungen, haben Führungskräfte mit ihrer Art wie sie sich in sozialen Situationen verhalten und wie sie mit Arbeitsaufgaben umgehen, einen starken Einfluss auf alle Mitarbeitenden.

Die Persönlichkeit der

Kandidat*innen sollte aus diesem Grund betrachtet werden. Dazu bieten sich Verfahren an, die einen Einblick in die Struktur der Führungspersönlichkeit gewähren.

Die kognitive Leistungsfähigkeit



von Führungskräften bestimmt wie gut täglich eine Vielzahl komplexer Informationen aufgenommen, und verarbeitet werden können.

Kognitive Testverfahren geben einen validen Einblick wie gut Personen mit Komplexität umgehen und logische Schlussfolgerungen ziehen können.

Wissenschaftliche Erkenntnisse und die Empfehlungen der DIN 33430 machen deutlich, wie wichtig ein multimodales Vorgehen bei der Personalauswahl ist.

Testverfahren sind immer nur ein Baustein, der von Erkenntnissen aus weiteren, anforderungsbezogenen Instrumenten ergänzt werden muss.

Dabei eignet sich unser ingeniam multi-methoden Prozess, der Einschätzungen über einen längeren Zeitraum bietet und unser strukturiertes, kompetenzbasiertes isi-Interview für die Auswahl von Führungskräften, besonders gut.



Telefongespräche



3.1 Telefongespräch

In einem ersten Telefonat werden die Basisanforderungen und die prinzipielle Wechselbereitschaft geprüft

Bereits im ersten Telefonat läuft das Anforderungsprofil mit und nicht nur Fakten werden geprüft, sondern auch Einschätzungen wie z.B. zur Kommunikation werden erfasst

Bei Passung werden die Kandidat:innen dazu motiviert ihren Lebenslauf zu senden und erhalten im Gegenzug die Stellenbeschreibung (JobSpec)

Leistungsstufe – 3.1 liegt bei 9% der Gesamtinvestition.



Bewerbungs-Check



3.2 Bewerbungs-Check

Die Validität der Aussagekraft einer Dokumentenprüfung insbesondere des Zeugnischecks ist erstaunlich hoch.

Im Sinne des multi-methoden Ansatzes zur Personalauswahl sollte der Bewerbungscheck unbedingt systematisch durchgeführt werden.

Auch bei der Prüfung der Unterlagen läuft das Anforderungsprofil mit und Einschätzungen der ehemaligen Arbeitgeber werden erfasst.

Selbstverständlich relativieren wir die Ergebnisse nach Qualität der Aussagen und nach den validierbaren Aussagen.

Leistungsstufe - 3.2 liegt bei 2,7% der Gesamtinvestition.





Interviews



3.3 Teams-Interview

Die Vorhersagekraft eines Einstellungsinterviews steigt mit seiner Vergleichbarkeit zu einer Kontrollgruppe. Aber, ein voll strukturiertes Interview ist in dieser Phase bei hochkarätigen Kandidaten nicht zweckdienlich.



3.4 isi-Interview

Wir informieren unsere Kandidat:innen über das Anforderungsprofil für die Position und lassen sie sich selbst bewerten und die Bewertung begründen. Daneben stellen wir situative Fragen nach der [STAR-Methode](#).

Unser isi-Interview ist ein teil-strukturiertes biografisches & kompetenzbasiertes Interview, welches auch die zu klärenden Punkte, aus den vorangegangenen drei Stufen des Auswahlprozesses aufgreift.

Vor allem die Konfrontation und der Umgang mit den Anforderungen und die Selbsteinschätzung gibt in der vierten Stufe der Auswahl, wichtige Indikatoren zur Potentialeinschätzung der Kandidat:innen.

Leistungsstufe – 3.3 liegt bei 8,8%

Leistungsstufe – 3.4 bei 9,8%





Potentialanalyse & Feedback



3.5 Potentialanalyse

Die besten Kandidat:innen durchlaufen eine aus den Anforderungen entwickelte eignungsdiagnostische Potentialanalyse, um eine valide und sichere Personalentscheidung treffen zu können.

Wir setzen die 4 besten Verfahren aus dem eignungsdiagnostischen Koffer für Führungskräfte ein.

Unsere Potentialanalyse ist immer individuell auf die Position zugeschnitten. In einer Anforderungen-Methoden-Matrix werden die vier eignungsdiagnostischen Methoden **4** bestimmt, die die besten Aussagen zu den geforderten Persönlichkeitsmerkmalen treffen können.

Leistungsstufe - 3.5 liegt bei 10% der Gesamtinvestition

Leistungsstufe - 3.6 liegt bei 2,0% der Gesamtinvestition



3.6 Feedback

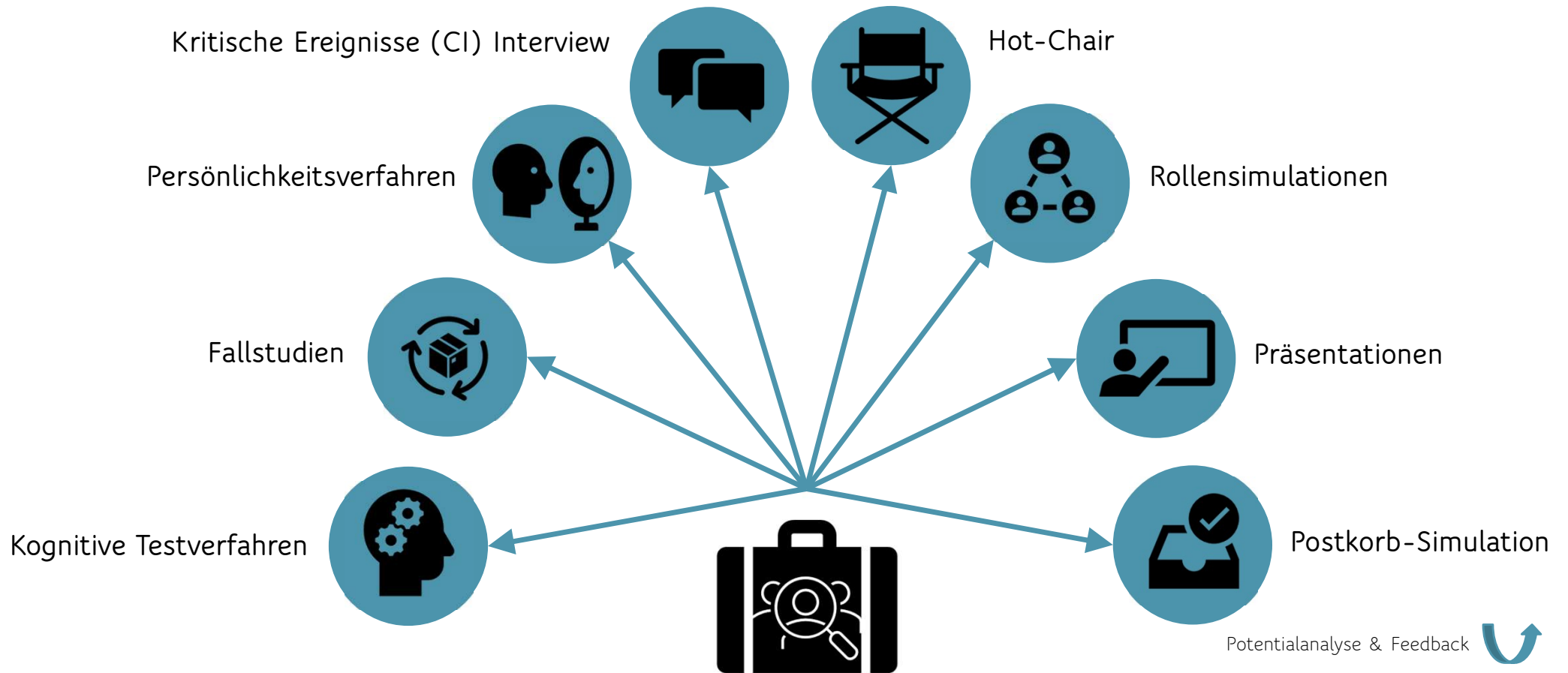
Alle Teilnehmer:innen der Potentialanalyse erhalten ein professionelles Feedback.

Mehr zu Methoden der Potentialanalyse

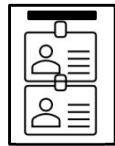




Methoden Potentialanalyse 4 aus 8



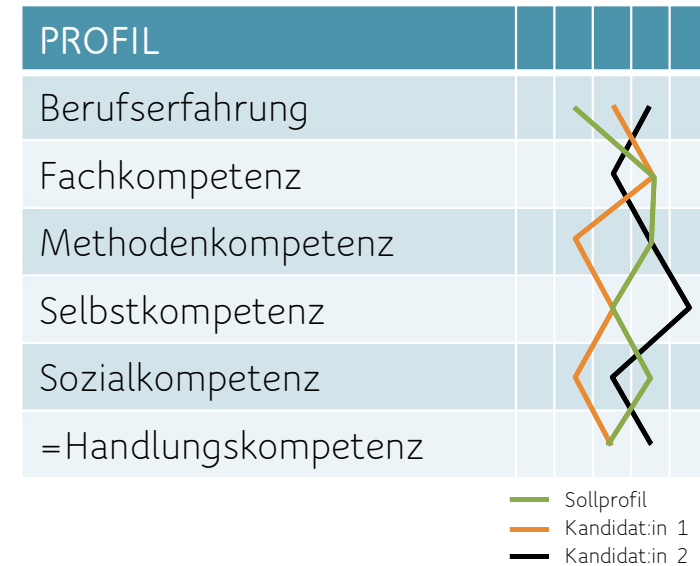
Shortlist



3.7 Shortlist

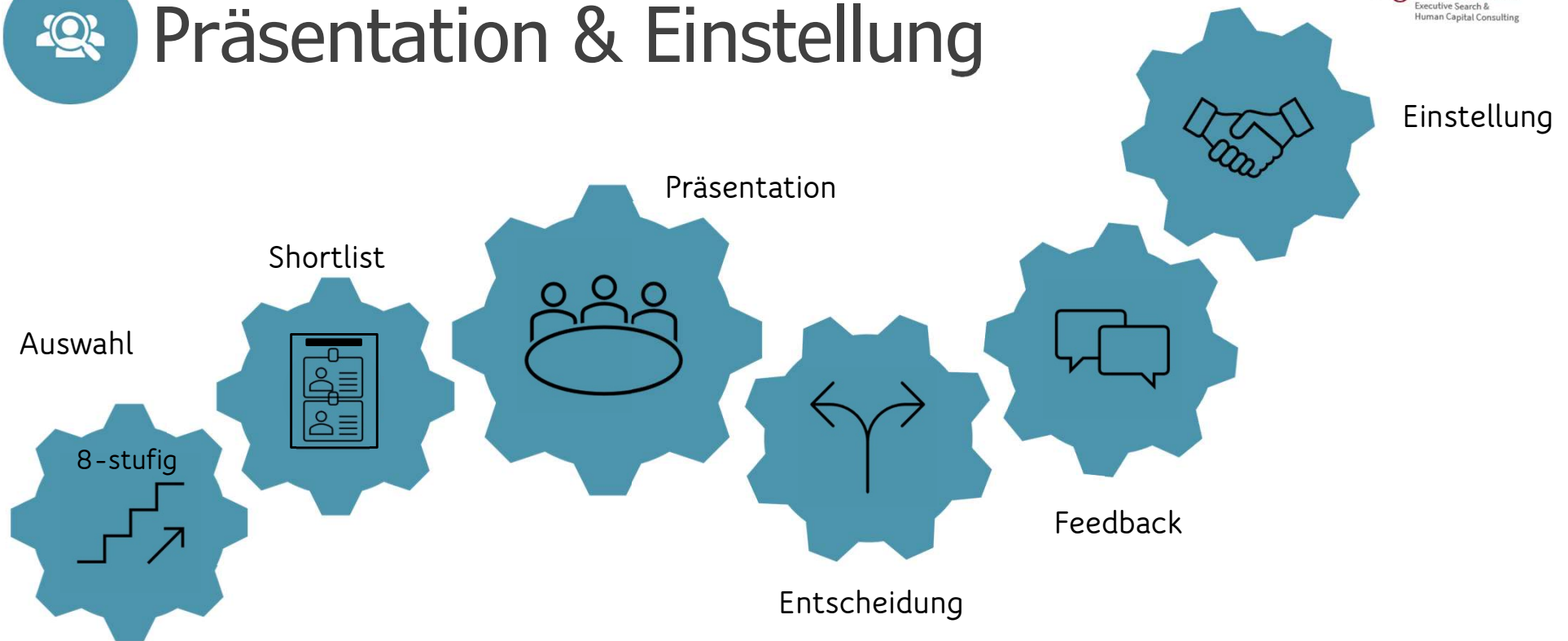
Am Ende des min. achtstufigen, auf die Anforderungen der zu besetzenden Position zugeschnittenen Auswahlprozesses, stellen wir Ihnen eine detaillierte Shortlist mit Lebenslauf, Profil, Testergebnissen und Potential-einschätzung zur Verfügung.

Die Bewertungen der geforderten fachlichen, methodischen und insbesondere der persönlichen und sozialen Kompetenzen, werden in Profilen, auch zur Vergleichbarkeit mit den anderen Kandidat:innen der Shortlist, dargestellt.



Leistungsstufe - 3.7 liegt bei 6% der Gesamtinvestition.

Präsentation & Einstellung



Sichere Personalentscheidung

Durch unseren fundierten Auswahlprozess isap (ingeniam strukturierter Auswahlprozess) können sie sich auf den Personenkreis konzentrieren, der für Ihre Organisation am besten infrage kommt. Durch die systematische Vorarbeit, können Sie Ihre Entscheidung nachvollziehbar und sicher treffen.

Präsentation

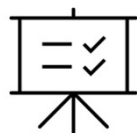
Leistungsphase 4



4.1 Präsentation

Wir präsentieren Ihnen die Kandidat:innen, die Sie sich aus der Shortlist ausgewählt haben und kennen lernen möchten. Nach den darauf folgenden Gesprächen unterstützen wir Sie bei Ihrer Personalentscheidung und den Einstellungsverhandlungen.

Fortlaufende, transparente und faire Kommunikation zu allen im Such- und Auswahlprojekt Beteiligten.



4.2 Referenz-Check Bei den final ausgewählten Kandidat:innen holen wir telefonisch aussagekräftige Referenzen ein.

Die Präsentation oder alternativ die Beobachterkonferenz nach der Potential-Analyse hilft beim Kennenlernen der besten Kandidat:innen.

Die systematische Erfassung und Dokumentation der Kompetenzen und Kriterien, macht die Entscheidungsfindung objektiv und leicht nachvollziehbar.

Leistungsstufe - 4.1 liegt bei 3%
Leistungsstufe - 4.2 liegt bei 2%
der Gesamtinvestition.



Einstellungsberatung

Leistungsphase 5



5.1 Verhandlungsunterstützung

In den auf die Präsentation und den Referenz-Check folgenden Gesprächen unterstützen wir Sie bei Ihrer Personalentscheidung und den Einstellungsverhandlungen.

Wir stehen auch den Kandidat:innen als Ansprechpartner zur Seite.

Ist die prinzipielle Entscheidung einmal gefallen, unterstützen wir beide Seiten mit Moderation oder ggf. mit Mediation bei den Details der Einstellungsbedingungen.



5.2 Onboarding

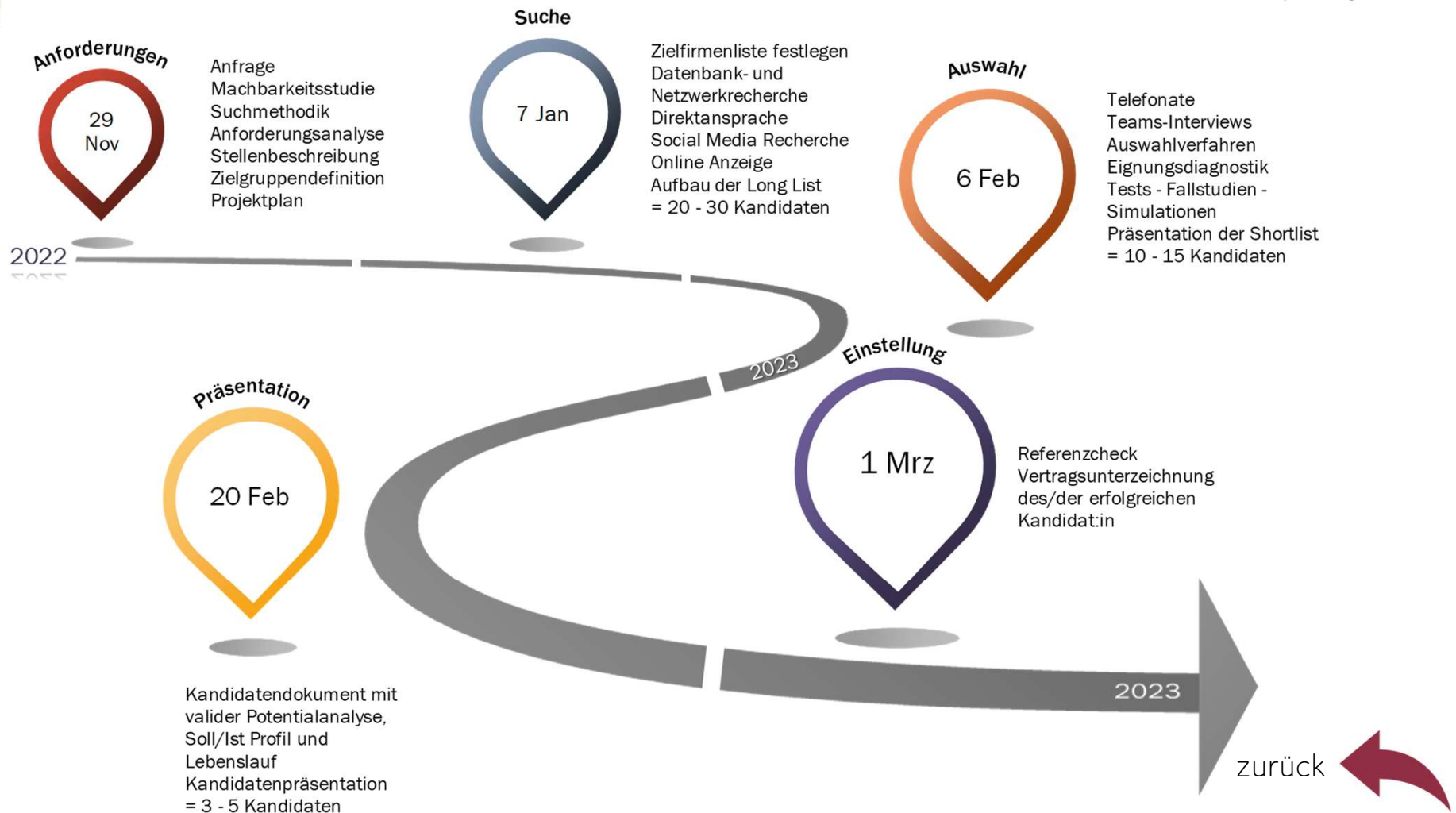
Ein Mandat endet bei uns nicht mit der erfolgreichen Besetzung der Position - wir führen auch danach einen Dialog mit den beteiligten Personen, um höchste Qualität und Transparenz in dieser Projektphase sicher zu stellen.

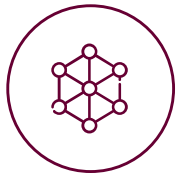
Leistungsstufe - 5.1 liegt bei 2% und
Leistungsstufe - 5.2 liegt bei 3% der Gesamtinvestition.





Prozess Executive Search





ingeniam Übersicht



Wir sind auf Executive Search-Aufträge in folgenden Branchen spezialisiert: Financial-, Legal-, & Professional Services, Life-Sciences/Med Tech, Pharma, Automotive, Engineering, Technology, Construction, Consumer Goods & Retail, Non-Profit/Higher Education und dem **Public Sector**.



Als unabhängiges, deutsches, inhabergeführtes Beratungsunternehmen für Executive Search und Human Capital Management verstehen wir Führungskräfte und Talente.

Wir wissen was Organisationen tun müssen, um hochkarätige Talente anzuziehen und zu halten.

Wir kennen jeden einzelnen Schritt zur Einstellung erfolgreicher Führungskräfte und Talente.



ingeniam Executive Search & Human Capital Consulting ist Teil von zwei hervorragenden Netzwerken:

Ingeniam ist Gesellschafter und Kernmitglied von **IIC Partners**, ein globales Executive Search Unternehmen mit über 450 Beratern auf der ganzen Welt. Unsere Kunden profitieren von unserem gemeinsamen Wissen und unseren Best Practices.

ingeniam ist stolzes Mitglied der Association of Executive Search and Leadership Consultants (**AESC**) und bekennt sich zum AESC Code of Professional Practice and Standards of Excellence, den höchsten globalen Standards in unserer Branche, die wir jedes Jahr übertreffen wollen.



In den letzten Jahrzehnten haben wir unsere Fähigkeit bewiesen, sowohl Spezialisten, als auch Führungskräfte zu finden und zu entwickeln.

Wir messen uns an den Ergebnissen, die wir unseren Kunden liefern.

Daher sind wir sehr stolz auf die wiederholte Nominierung und Auszeichnung als TOP-Dienstleister im Bereich Executive Search.



Ingeniam Services über Executive Search hinaus



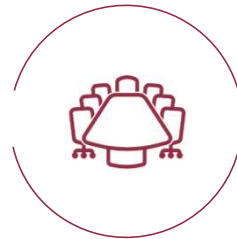
Leadership Assessment

Stellen Sie sicher, dass Ihre Führungskraft über die richtigen Fähigkeiten für den Erfolg ihrer Organisation verfügt.



Nachfolge - planung

Erstellen Sie eine Pipeline von Talenten, als potentielle zukünftige Führungskräfte für Ihre Organisation..



Interim Management

Stellen Sie erfahrene Führungskräfte ein, die Ihre Organisation durch Zeiten der Transformation führen.



Talent Mapping

Finden, bewerten und verfolgen Sie Führungskräfte mit speziellen Fähigkeiten und halten Sie den Kontakt für den richtigen Zeitpunkt..



Coaching & On-Boarding

Beschleunigen Sie die Integration neuer Mitarbeiter*innen in ihre Rollen und Aufgaben..

Bodo Hartmann

Partner – Head of Public Sector

ingeniam Executive Search & Human Capital Consulting
Frankfurt am Main - Berlin

Büro +49 69 95 90 91 960

Mobil +49 17 94 94 36 80

bodo.hartmann@ingeniam.de

www.ingeniam.de

