

## Vorgehen

Wir konzentrieren uns auf die Direktsuche von Fach- und Führungskräften. Unser Vorgehensmodell unterscheidet sich in der Struktur nicht von dem anderer Personalberater: Research, Telefoninterview, persönliches Interview, vertraulicher Bericht und Kandidatenpräsentation sind Standard.

Die Differenzierung liegt in der Tiefe, mit der wir die zu besetzende Stelle erfassen und die potenziellen Kandidaten auf Herz und Nieren prüfen können. Die Pflicht ist die fachliche Eignung; die Kür besteht darin, Persönlichkeiten zu finden, die auf der Ebene ihrer Werte, Prinzipien und Handlungsweisen zum Unternehmen und der zukünftigen Führungskraft passen. Gesellschafter und Partner nutzen Ihre langjährige Erfahrung als Führungskräfte und ergänzen diese durch eignungsdiagnostische Instrumente.

Unsere Stärke liegt darin, die Kenntnis der Strategien, Strukturen, Prozesse und Herausforderungen im Unternehmen mit der Expertise und Motivation des Kandidaten zu „matchen“. Damit legen wir eine tragfähige Basis für eine lange, gemeinsame Zusammenarbeit. Und bitte befürchten Sie nicht, dass wir Ihr Unternehmen, die Aufgabe oder den Kandidaten „schönreden“.

## Projektinformation

Wir beginnen, mit Ihnen

- das Positions- und Anforderungsprofil der Aufgabe/Stelle zu definieren
- die Suchstrategie festzulegen und
- eine Zielfirmenliste abzustimmen.

Üblicherweise verfügt unser Auftraggeber bereits über ein Positions- und Anforderungsprofil der Aufgabe/Stelle, die wir besetzen sollen. Gibt es ein solches Profil (noch) nicht, bieten wir an, unseren Mandanten bei der Erarbeitung eines solchen Profils zu unterstützen, was wir ohne zusätzliches Honorar gern tun. Sodann diskutieren wir mit dem Mandanten die für den individuellen Suchauftrag beste Such-Strategie. Dabei empfehlen wir in der Regel die Direktansprache, die sich in den Jahrzehnten unserer Firmengeschichte als am Erfolgreichsten erwiesen hat.

Wünscht unser Auftraggeber zusätzlich oder alternativ Anzeigen zu schalten, wirken wir auf Wunsch an Text und Layout der Anzeige(n) mit. Die Kosten für Anzeigen trägt der Auftraggeber.

## Research

Unsere nächsten Schritte sind

- in Frage kommende Unternehmen auszuwählen,
- Kandidaten zu identifizieren und
- Hintergrundgespräche zu führen.

Ist die Suchstrategie vereinbart, erstellen wir eine Zielfirmenliste, die wir mit Ihnen abstimmen. In dieser Phase entscheiden wir gemeinsam, welche Unternehmen nicht angesprochen werden sollen.

Unsere Research-Mitarbeiter identifizieren auf der Basis der Zielfirmenliste geeignete Kandidaten. Das können je nach Anforderungsprofil bis zu 40 oder auch mehr sein.

## Telefon-Interviews

In dieser Projektphase

- gleichen wir Ihr Anforderungsprofil mit der aktuellen Tätigkeit potenzieller Kandidaten ab und
- kondensieren daraus die für Ihre Vakanz in Frage kommenden Personen.

In Telefoninterviews gleichen unsere Researchmitarbeiter über entsprechende Fragen die Tätigkeit des interviewten Kandidaten mit dem Anforderungsprofil ab, um so ihre Eignung für die zu besetzende Position präzise zu erkennen. Sie fassen ihre Telefoninterviews strukturiert zusammen. Diese Dokumente bilden im nächsten Schritt die Grundlage für das persönliche Interview. So entsteht eine erste Vorauswahl und damit eine Long List, die je nach zu besetzender Position 40 oder mehr Namen umfassen kann.

## Persönliches Interview

In dieser Projektphase analysieren wir im Wege direkter Kandidatengespräche

- die fachliche Kompetenz und
- die individuellen Kompetenzen / Persönlichkeit

In der Regel führen wir mit den Kandidaten der Long List mindestens ein strukturiertes Interview und weitere Hintergrundgespräche. Dabei analysieren wir nach einem seit Jahren bewährten System die Persönlichkeit und das Potential der Kandidaten, ermitteln ergänzende Informationen zum tabellarischen Lebenslauf, erfragen die Gründe für Arbeitgeberwechsel der Vergangenheit und arbeiten die fachliche und persönliche Eignung der Kandidaten heraus, um so die Besten des Marktes für die Ihre Vakanz zu finden und zu einem Wechsel zu motivieren.

Im Anschluss an diesen Prozess entscheiden wir, welche Kandidaten uns so überzeugt haben, dass wir sie Ihnen persönlich vorstellen wollen. Unsere Short List umfasst i.d.R. drei, häufig aber auch fünf oder mehr Namen.

Für diese Kandidaten fasst der (für das Projekt verantwortliche) Maurice-Consult-Berater seine aus den persönlichen Interviews gewonnenen Erkenntnisse in einem Vertraulichen Bericht zusammen, dessen 3. Abschnitt „Beurteilung“ die Wahrnehmungen unseres Beraters über die Eignung des Kandidaten, seine Persönlichkeit usw. kurz und präzise beschreibt. Nach der Lektüre unseres Vertraulichen Berichts wissen Sie, welche der von uns auf diese Weise beschriebenen Kandidaten für ihre Vakanz geeignet sind. Sie können sicher sein, dass wir Ihnen sogenannte Zählkandidaten nicht zumuten. Das heißt, dass wir Ihnen nur solche Kandidaten für ein persönliches Treffen vorschlagen, von denen wir fachlich und persönlich überzeugt sind und die bereit sind, ernsthaft über einen Wechsel nachzudenken.

## **Kandidatenpräsentation**

In dieser Schlussphase unseres Suchprozesses

- stellen wir Ihnen geeignete Kandidaten in einem moderierten Gespräch vor
- sprechen wir, sofern das von Ihnen gewünscht war, über Referenzen und
- begleiten Sie und unseren Kandidaten bis zum Abschluss eines Anstellungsvertrages

In der ganz überwiegenden Anzahl unserer Projekte liegt es im Interesse unserer Mandanten sowie unserer Bewerber, dass bei der ersten persönlichen Präsentation eines Kandidaten der verantwortliche Maurice Consult Berater teilnimmt. Kommt es zu weiteren Gesprächen, werden diese in der Regel von beiden Parteien ohne unseren Berater geführt.

Auf Ihren Wunsch holen wir Referenzen über die Kandidaten in der Finalrunde ein, die Ihnen in einem gesonderten Bericht übergeben werden.

Wir begleiten Sie und unseren Kandidaten bis zur Unterzeichnung des Anstellungsvertrages und stehen beiden Parteien für alle Fragen gern zur Verfügung.