

Strategische Personalgewinnung

Suche, Auswahl, Integration und Halten von Fach- und Führungskräften

Sie haben schon einmal ein Puzzle zusammengesetzt? Dann kennen Sie die Suche nach dem ganz bestimmten Teil, das die Lücke schließen soll.

Ihre Mitarbeiter sind ein Puzzle mit 100, 500, 1000 oder gar mehr Teilen. Und stellen Sie sich vor, Sie müssen fehlende Teile ergänzen, neue Mitarbeiter finden, die in das bestehende Gefüge passen.

Um eben solche Mitarbeiter zu finden und einzupassen hilft Ihnen
CONTEX CONSULTING GMBH
mit seiner Leistung und Kompetenz in der Personalberatung.

Bedingt durch den Wertewandel und die demographische Entwicklung hat sich die Arbeitsmarktsituation in den letzten Jahren verschoben. Praktisch ausgedrückt: Nicht mehr das Unternehmen wählt den Mitarbeiter aus, sondern in vielen Fällen der Mitarbeiter sein Unternehmen.

Unter diesem Vorzeichen erfordert eine Personallösung drei Schritte:

1. Ausarbeitung des Positionsangebotes
2. Zielgruppengerechte Kommunikation
3. Absicherung der Entscheidung für alle Beteiligten

1. Ausarbeitung des Positionsangebotes

Auf der Basis eines Projektgespräches erarbeiten wir ein **individuelles Angebot** über unsere Leistung in Ihrer spezifischen Personalbedarfssituation. Wir beginnen unsere Arbeit bereits weit im Vorfeld der eigentlichen Personalbeschaffung. Zentraler Bestandteil hierbei ist unsere **Umfeldanalyse**: Durch Gespräche mit den Beteiligten im Umfeld erfolgt eine umfassende Bestimmung der Firmen-, Personal-, Organisations- und Führungskultur.

Erstens erfolgt dadurch eine exakte Erarbeitung der **Stellenbeschreibung** und des **Anforderungsprofils**.

Zweitens dient die Umfeldanalyse Ihrer Beratung hinsichtlich der Marktsituation (z. B. Vergütungsrahmen), der Feinabstimmung des Positionsprofils (z. B. organisatorische Einbindung) und zur Definition von Positionszielen (z. B. Entwicklungsmöglichkeiten).

Parallel erfolgt die Erstellung einer **Checkliste**, die weitere Informationen über Ihr Unternehmen, die Position und den potentiellen Kandidaten gibt. Als Extrakt der Umfeldanalyse und der Checkliste erstellen wir ein **Exposé** zur Erstinformation der Interessenten.

2. Zielgruppengerechte Kommunikation

Im Mittelpunkt steht die Entwicklung und Umsetzung einer Strategie zur **optimalen Bewerberansprache**: Die Personalsuche kann durch eine **Anzeige** (Print, Internet) oder durch **Direktansprache** (Executive Search) erfolgen - aber auch in gemischter Form.

Bei der Anzeigensuche übernehmen wir das Erstellen und Gestalten der Anzeige. Wir entwickeln einen Mediaplan und verfolgen die Schaltungen der Anzeigen.

Bei einer Direktsuche erstellen wir eine **Markt- und Wettbewerbsanalyse**. In einem definierten Suchfeld identifizieren wir Firmen und potentielle Kandidaten. Eine **individuelle Ansprache** und ein permanenter telefonischer, schriftlicher und persönlicher Kontakt zu den möglichen Bewerbern hat das Ziel, interessante Kandidaten für die Aufgabe zu gewinnen.

Wichtiger Bestandteil dieser 2. Phase ist die laufende Auswertung der erhaltenen Marktinformationen und die permanente Rückkopplung mit Ihrem Unternehmen.

3. Absicherung der Entscheidung für alle Beteiligten

Die Eingrenzung des Bewerberkreises erfolgt aufgrund **qualifizierender Interviews**. Wir berücksichtigen neben der fachlichen Qualifikation insbesondere die familiäre und soziale Situation des Bewerbers und achten auf deren Vereinbarkeit mit Ihrem Unternehmensumfeld.

Geeignete Kandidaten werden Ihnen durch uns präsentiert. Sollte es sinnvoll sein, holen wir Referenzen ein oder geben Gutachten in Auftrag.

Bei der **Entscheidung** für einen Kandidaten erarbeiten wir mit Ihnen einen Aktivitätenplan zur **Integration** des neuen Mitarbeiters in die Firmenkultur

Nach der Vertragsunterzeichnung begleiten wir Sie und den Mitarbeiter während der Probezeit und stehen als Gesprächspartner zur Verfügung.

Ablauf für die Besetzung einer Position durch Anzeige (Dauer: 2-3 Monate)

Phase 1	Briefing / Checkliste Entwicklung des Anforderungsprofils
Phase 2	Erstellung des Anzeigentextes Abstimmung Mediaplan, Anzeigenschaltung
Phase 3	Telefondienst für Bewerber Bearbeitung eingehender Bewerbungen Bewerbervorauswahl
Phase 4	Interviews, Bewerberauswahl
Phase 5	Präsentation geeigneter Bewerber bei Ihnen
Phase 6	Überprüfung von Referenzen, Begleitung der Gespräche bis zum Vertragsabschluß.

**Ablauf für die Besetzung einer Position durch Direktansprache (Executive Search)
(Dauer: 3-7 Monate)**

Phase 1	Briefing / Checkliste, Umfeldstudie Entwicklung des Anforderungsprofils
Phase 2	Markt- und Wettbewerbsanalyse Herausfiltern möglicher Zielfirmen und Zielpersonen, Telefonsearch, Kontaktaufnahme mit potentiellen Bewerbern, Vorstellen der Position / Karrierechance, Abgleichen gegenseitiger Erwartungen, Bearbeitung der Bewerbungen, Bewerbervorauswahl
Phase 3	Interviews und Bewerberauswahl
Phase 4	Präsentation der Bewerber bei Ihnen
Phase 5	Überprüfung von Referenzen, Begleitung der Gespräche bis zum Vertragsabschluß. Betreuung des eingestellten Bewerbers in der Probezeit

