

Beispiel für Suchmandat: Software-Architekt

| | |
|------------------------------------|---|
| Ausgangssituation Kunde | Branche: IT-Consulting & Entwicklung Firmengröße: 50 Mitarbeiter Region: Chemnitz |
| Verlauf | Mandatsdauer: 3 Monate Vorstellte Kandidaten: 3 Eingestellte Kandidaten: 1 |
| Details | <p>Durch ausführliche Briefings mit GF und HR erhielten wir tiefergehende Eindrücke in das Geschäft, die Spezialisierung und die Firmenkultur. Herausfordernd war in diesem Fall, die sehr starke Spezialisierung des Unternehmens und die daraus resultierenden Anforderungen an Kandidaten zu verstehen. Weiterhin gab es negative Vorerfahrungen mit einem der größeren am Markt agierenden Dienstleister.</p> <p>Durch die Spezialisierung wurde die Suche nach Kandidaten insofern einfacher, als „normale“ Backend-Entwickler ausgeschlossen werden konnten. Gleichzeitig verengte sich der Kandidatenkreis erheblich, denn erfahrene Software-Architekten sind selten. Erschwerend kam hinzu, dass das Unternehmen nicht nur entwickelte, sondern vor allem im Consulting aktiv ist. Dementsprechend waren die sozialen und kommunikativen Anforderungen ebenfalls hoch – wir suchten nicht nur fitte Architekten, sondern Menschen, die zuhören und beraten konnten.</p> <p>Aus den Briefings hatten wir für uns herausdestilliert, was an der Tätigkeit spannend ist, denn nur über die interessanten Themen ist es möglich, Menschen dauerhaft zu begeistern. Das Vor-Ort-Briefing gab uns auch die Möglichkeit, in die Firma „hineinzufühlen“ und zu schauen, wie das Team tickt. Wir prüften die Obstkörbchen (Note 2) und den Kaffee (1+), hörten Gelächter und einen freundlichen Umgang und hatten das Gefühl, dass wir dort ebenfalls gern arbeiten würden.</p> <p>Nachdem wir interessante Kandidaten kontaktiert hatten, interviewten wir diese und nutzten hierzu auch die Informationen und Hinweise des Kunden, um die Kandidaten bestmöglich über die Chancen und Herausforderungen der vakanten Position zu informieren. Im zweiten Interview prüften wir die Kandidaten dann anhand der Anforderungen des Kunden auf Herz und Nieren. Drei Kandidaten überzeugten uns soweit, dass wir die ausführlichen Interview-Berichte und Unterlagen an den Kunden weiterleiteten..</p> |
| Ergebnis | Der dritte Kandidat überzeugte das Unternehmen menschlich und fachlich. Der Kunde war sehr zufrieden und beauftragt uns seitdem regelmäßig. |

Beispiel für Suchmandat: Ingenieur Elektrotechnik

| | |
|------------------------------------|--|
| Ausgangssituation Kunde | Branche: Elektrotechnik Firmengröße: 500 Mitarbeiter Region: Dresden |
| Verlauf | Mandatsdauer: 4 Monate Vorstellte Kandidaten: 8 Eingestellte Kandidaten: 1 Ingenieur Elektrotechnik |
| Details | <p>Die Stelle wurde bei einem unserer langjährigen Kunden im Bereich EMS vakant, da sich ein Mitarbeiter intern weiterentwickelt hatte. Die ET-Welt ist auch in Dresden manchmal klein und unser Kunde wollte trotz dringendem Bedarf keinen Staub aufwirbeln, sondern sich diskret nach wechselwilligen Kandidaten umschaun.</p> <p>Wir besuchten das Unternehmen und lernten die entsprechende Abteilung kennen. Zu den Aufgaben zählten die Herstellung von Prüftechnik und die Erstellung der Adapter, sowie im zweiten Schritt die inhaltliche Erstellung der Prüfanweisungen. Neben Erfahrung mit Messtechnik und Prüfverfahren (ICT, FCT, OBP) war Erfahrung mit Automotive gewünscht, ebenso LabVIEW-Kenntnisse, als Abschluss Techniker bis Ingenieur.</p> <p>Eine Herausforderung stellte die im Branchenvergleich nur durchschnittliche Vergütung dar. Gleichzeitig konnte das Unternehmen u.a. mit einem beeindruckenden Wachstum, Sicherheit durch diverse Kundenbranchen und ausgeprägte Loyalität zu den eigenen Mitarbeitern punkten. Auch fachlich waren Abwechslung und Herausforderung vorhanden, so dass die Stelle für die richtigen Kandidaten durchaus interessant war.</p> <p>Im Briefing mit dem Abteilungsleiter erhielten wir den letztlich erfolgreichen Hinweis. Beim Durcharbeiten unseres Fragenkatalogs wollten wir wissen, wo denn spannende Mitarbeiter bisher so herkamen. Als Antwort fiel u.a. der Name einer Forschungseinrichtung im Raum Dresden, die sich -wie im Wissenschaftsbereich üblich- durch befristete Arbeitsverträge und hohe Unsicherheit auszeichnete.</p> |
| Ergebnis | Mit dem entscheidenden Argument eines unbefristeten Arbeitsplatzes bei einem loyalen Arbeitgeber konnten wir bei einem Kandidaten einer Forschungseinrichtung punkten und gleichzeitig den Gehaltsvorstellungen des Kunden entsprechen. Auch hier schlossen sich weitere Suchmandate an. |

Beispiel für Suchmandat: Teamleiter C++

Ausgangssituation Kunde

Branche: Softwareentwicklung
Firmengröße: 140 Mitarbeiter
Region: Chemnitz

Verlauf

Mandatsdauer: 3 Monate
Vorstellte Kandidaten: 9
Eingestellte Kandidaten: 2 Softwareentwickler C++

Details

Das Unternehmen ist eines der am schnellsten wachsenden der Region mit einem erheblichen Bedarf an Mitarbeitern. Ein bestehendes Team sollte geteilt werden, der zweite Teamleiter sollte durch uns besetzt werden. Neben den fachlichen Komponenten kamen als Suchkriterien entsprechende Führungserfahrung sowie idealerweise ein Hintergrund im Bereich Automotive (ASPICE, AUTOSAR, CAN, Ethernet o.ä., ISO 26262) hinzu.

Wir besuchten das Unternehmen vor Ort und verschafften uns einen Eindruck, sowohl vom Geschäft als auch von der Firmenkultur und der Geschäftsleitung.

Eine Herausforderung bestand darin, dass der potentielle Kandidatenkreis durch eine umfangreiche Blacklist eingeschränkt war. Daher kamen fachlich geeignete Kandidaten nur von außerhalb der Region in Frage, bei denen A-Kandidat und Kunde inhaltlich zu weit auseinanderlagen. Im zweiten Schritt und in Absprache mit dem Kunden gingen wir daher auf regionale Teamleiter Software Development zu. Hier half uns unsere tiefgreifende Kenntnis der regionalen Unternehmenslandschaft, denn auch bei IT-Unternehmen läuft nicht immer alles rund. Wir stießen auf offene Ohren und konnten dem Kunden weitere Kandidaten vorstellen, von denen zwei fachlich überzeugten und ins Team passten.

Ergebnis

Die zwei Kandidaten wurden allerdings nicht als Teamleiter eingestellt, da ihre Führungserfahrung der Verantwortung nicht entsprach und die interne Führungsstruktur aufgrund des Wachstums ohnehin noch mal grundlegend angepasst werden sollte. Beide Seiten fanden sich trotzdem so gut, dass die Verträge besiegelt wurden. Weitere Mandate sind in Planung.

Beispiel für Suchmandat: Produktionsleiter

| | |
|------------------------------------|---|
| Ausgangssituation Kunde | Branche: Metall Firmengröße: 40 Mitarbeiter Region: Erzgebirge |
| Verlauf | Mandatsdauer: 1 Woche Vorstellte Kandidaten: 1 Eingestellte Kandidaten: 1 |
| Details | <p>Unser kürzestes Mandat verlief ungewöhnlich. Ein bestehender Kunde hatte dringenden Bedarf, weil die Chance bestand, in einem Produktionsbereich durch Übernahme eines sehr großen Auftrags einen Sprung zu vollziehen. Knackpunkt war nicht der bestehende Maschinenpark, sondern das Know-How. Ohne geeignete Führung wäre der Bereich nicht in der Lage gewesen, den Auftrag zu bewältigen. Gleichzeitig war der Zeitdruck extrem hoch, da unser Kunde innerhalb von 10 Tagen den Auftrag übernehmen oder absagen musste.</p> <p>Aufgrund der Spezifikationen kam im vorgegebenen Operationsgebiet nur ein einziger Kandidat in Frage, der über die notwendigen Kompetenzen verfügte. Dieser Kandidat wurde uns auch namentlich genannt, so dass keine weitere Recherche notwendig war. Die Schwierigkeit bestand darin, dass es sich bei den Unternehmen um direkte Konkurrenten handelte, deren Geschäftsführer einander in inniger Feindschaft verbunden waren und dies auch in ihre Belegschaft ausstrahlten. Dementsprechend hatte der Produktionsleiter ein sehr schlechtes Bild unseres Auftraggebers, ohne je vor Ort gewesen oder die Geschäftsleitung kennengelernt zu haben.</p> <p>Es gelang uns in mehreren Telefonaten, den Kandidaten Schritt für Schritt zu öffnen. Hier war die Gesprächsführung entscheidend. Im ersten Schritt bestand die Aufgabe im Zuhören und Annehmen der Sicht des Kandidaten, bevor erste Sichtweisen hinterfragt und alternative Interpretationen platziert werden konnten. Hilfreich war an dieser Stelle, dass wir das Unternehmen sowohl im Recruiting als auch in der Beratung des Geschäftsführers über einen längeren Zeitraum begleiteten und entsprechendes Hintergrundwissen einbringen konnten. Erst im zweiten Schritt kamen wir auf die Möglichkeiten zu sprechen, die sich aus einem Wechsel ergeben würden. Wie so oft im technischen Bereich war die inhaltliche Perspektive interessanter als die Vergütung.</p> |
| Ergebnis | Im dritten Schritt organisierten wir ein konspiratives Treffen zwischen Kandidaten und Geschäftsführer zu einem Zeitpunkt, an dem niemand im Werk war. Nach Besichtigung der Maschinen und gegenseitigem Beschnuppern bestand genug Vertrauen, so dass wir uns am späten Samstagabend aus dem Prozess ausklinken konnten. Der Kandidat schlief eine Nacht über das Angebot, am Sonntag trafen sich beide Seiten ohne uns, die Verträge wurden am gleichen Tag unterzeichnet. |