

Recruitinglösungen passend je nach

- operativem oder strategischem Anspruch
- Vakanzkomplexität und Zielkandidaten
- Ihrem Serviceanspruch

Active Sourcing²

Der Einstieg: Active Sourcing as a Service!

unkompliziert – ohne Schnörkel – schnell!

Argumente für dieses Modell:

- für „gängige“ Job-Profilen bei geringerem Qualifikationsanspruch
- Berufsnetzwerke bieten großen Markt
- Kandidaten sind „offen“ für einfache und unkomplizierte Verfahrensweisen

Zielgruppe: idR. < 60' € p.a.

Ziel: Sie erhalten die Kontaktmöglichkeit zu interessierten Kandidaten (Lead)

Wie: Kurzes Briefing mit Active Sourcer; Ident u. erste Ansprachen binnen 5 T.; direkte Weiterleitung von „Leads“; erste Resultate idR. nach 7 T.

Recruiting beginnt mit Active Sourcing!
Nutzen Sie externe Ressourcen und honorieren Sie den Erfolg!

Lean Direct Search

Qualitativer Mittelweg: Effizientes HeadHunting

Kombination von Effektivität und Effizienz

Argumente für dieses Modell:

- für Spezialisten-Profilen mit einem hohen Maß an Qualifikationen
- Berufsnetzwerke bieten ausreichenden Markt
- Kandidaten erwarten adäquaten Prozess
- Ggf. eine Profilanpassung/Neu-Suche

Zielgruppe: Young bis Senior Professionals
idR. 60' – 120' € p.a.

Ziel: Wir präsentieren nach Mindestanforderungen geprüfte Kandidaten

Wie: Briefing mit Recruiter/Berater; Ident u. erste persönliche Ansprachen via Plattformen binnen 7 T.; erste Kandidaten idR. nach 18 T.; Kandidaten sind geprüft (idR. Tel.-Interview)
Präsentation mit CV u. Gesprächsnotiz

Professionelles Recruiting und 60% der Gebühren fallen erst bei erfolgreicher Besetzung an!

Direct Search

Der „Klassiker“: All-umfassendes HeadHunting

Komplexität trifft höchste Qualität

Argumente für dieses Modell:

- Vakanz bzw. Tätigkeits-Umfeld ist komplex
- Enger und sehr anspruchsvoller Markt
- Berufsnetzwerke bieten keinen ausreichenden Markt
- Kandidaten erwarten Beratung auf Augenhöhe und Betreuungsservice
- Ggf. Profilanpassungen/Neu-Suche

Zielgruppe: Senior Professionals + „Leaders“
idR. 90' € > p.a.

Ziel: Wir stellen gemäß detaillierter Anforderungen passende Zielkandidaten vor

Wie: Briefing mit Berater/Partner; Multichannel-Ident u. persönliche Ansprachen binnen 14 T.; mit Kandidaten wird ein „diagnostisches“ Interview geführt; erste Kandidaten idR. nach 28 T.; Präsentation mit kompletten Bewerberunterlagen u. Kurzprofil

Wir versprechen den Erfolg! Ihr Vorteil: 50% der Gebühren erst mit Besetzung + eine erneute Suche im Garantiefall

Managed Talent Circle

Strategisches Recruiting as a Must!

In qualitativen Netzwerken steckt die Zukunft!

Argumente für dieses Modell:

- Bedarf best. Profile wiederholt sich jährlich
- Kurzfristige Gewinnung der passenden Bewerber wird immer schwieriger
- Operative Risiken der Nichtbesetzung steigen
- Operative Risiken der Fehlbesetzungen steigen
- Nachhaltige und reputationsfördernde Recruitingmethode

Zielgruppe: Alle anspruchsvollen Jobfamilien auf allen Senioritätsebenen

Ziel: Wir etablieren und pflegen einen Kreis ausgewählter Potentialträger und reduzieren damit dauerhaft operative Besetzungsrisiken

Wie: Beratungen zum Zielprofil; kontinuierlicher „Multichannel-Ident“ zur Gewinnung hoch-qualifizierter Potentialträger für einen exklusiven Zugang zu Ihrem Unternehmen; regelmäßiges „managen“ des Circles durch zielgerichtetes Infotainment; regelmäßige Nach-Rekrutierung zur Sicherung eines vereinbarten Bestandes an Circle-Mitgliedern

Innovativ - Nachhaltig - Risikomindernd
Dazu kommt, ab der 3. Einstellung günstiger als das „klassische“ HeadHunting