

Mandatsofferte oder exclusive Search Abläufe

Informationen beschaffen:

Das Briefing.

Ein ausführliches Gespräch mit dem Kunden bildet den ersten Schritt jeder Suche. Je mehr Details bekannt sind, desto gezielter kann der Prozess in Angriff genommen werden. Fundierte Kenntnisse über Branche, Unternehmenskultur, Strategien und Anforderungsprofil bilden dabei wichtige Grundlagen.

Märkte sondieren:

Der Research.

Das interne Research-Team recherchiert systematisch und zielorientiert die aktuelle Marktsituation und identifiziert potenzielle Kandidaten. Auf diese Weise gewinnt der Kunde Transparenz in einem komplexen Markt. Zudem zeigt sich, ob die vorgegebenen Kriterien realistisch sind und ob sich möglicherweise sogar ein Kandidat aus einer anderen Branche für die entsprechende Schlüsselfunktion anbietet.

Potenzial erschliessen:

Die Direktansprache.

Potenzielle Kandidaten werden direkt von den RoweiSearch -Beratern angesprochen. Haben sie ein spürbares Interesse an der zu besetzenden Position und entsprechen sie den zwingenden Kriterien des Kunden, bleiben sie im Rennen.

Auswahl treffen:

Die Präsentation:

Anschliessend an die systematische Recherche werden die Research-Ergebnisse analysiert. RoweiSearch GmbH erstellt eine so genannte «Longlist». Darauf wird dem Kunden eine Auswahl potenziell geeigneter Kandidaten präsentiert. Gemeinsam werden die aussichtsreichsten Profile ausgewählt, um diese im weiteren Suchprozess vertieft zu prüfen. Dies ermöglicht eine noch präzisere Detailselektion im persönlichen Gespräch.

Gespräche führen:

Die Interviews

Detailselektion durch den Berater:

In strukturierten persönlichen Gesprächen werden jene Kandidaten, die den Kriterien am besten entsprechen, auf die definierten fachlichen und persönlichen Anforderungskriterien geprüft. Sie werden ausführlich über die zu besetzende Stelle informiert.

Rekrutierungsgespräche mit dem Kunden:

Für die persönlichen Gespräche mit den aussichtsreichsten Kandidaten erhält der Kunde aussagekräftige Dossiers mit Kandidatenbeurteilungen in Bezug auf die gesetzten Anforderungskriterien. Die Gespräche zwischen Kunde und Interessenten werden organisiert – aus Diskretionsgründen oft in unserem Hause. Die direkten Kontakte zwischen Kandidaten und Vertretern des Kunden bieten beiden Seiten die Möglichkeit zum Austausch und zur Klärung der relevanten Punkte für eine Anstellungsentscheid.

Den Prozess begleiten:

Das Coaching.

Das Mandat für oprandi & partner endet erst, wenn der neue Arbeitsvertrag abgeschlossen ist. Bis dahin dauert die Coaching-Phase. Diese umfasst einen regen Informationsaustausch zwischen den beteiligten Partnern. Bei Bedarf werden Referenzen und/oder eine «second opinion» mittels Assessment veranlasst. Dafür steht ein etabliertes Netz aus qualifizierten Spezialisten zur Verfügung.

Bitte kontaktieren Sie uns unter:

RoweiSearch GmbH
Althofstrasse 11
8854 Siebnen

Rolf Weiss
G: +41 55 534 08 08
M: +41 79 601 61 71
weiss@rowei.ch
www.rowei.ch