

KADERSELEKTION

ERFOLGREICHE STELLEN BESETZUNGEN

Die erfolgreiche Stellenbesetzung ist das Resultat einer professionellen Selektion und einer geglückten Integration ins neue Unternehmen.

Mit meiner Selektionsmethode sollen Ihre Vakanzen rasch und mit hoher Treffsicherheit besetzt werden.

DER BERATER

Rolf Lutz

Geboren 1951, Berufs- und Laufbahnberater, Schweizerisches Nachdiplomstudium Personalwesen HWV Olten, Curriculum in Organisationsentwicklung am GDI.

Praxis als Berufsberater, Laufbahn im Personalwesen in namhaften Industrieunternehmen. Seit 1987 in der Kaderselektion tätig, selbstständig seit 1993.



Rolf Lutz, Geschäftsführer

MARKTPPOSITION

Funktion

Ich bin spezialisiert auf die Suche von Führungskräften des unteren Kaderns bis zum Top Management kleiner bis mittelgrosser Unternehmen sowie auf Fachspezialisten und Stabsmitarbeiter.

Marktsegment

Aufgrund der persönlichen Berufspraxis bin ich hauptsächlich in Produktionsunternehmen und in Handelsbetrieben des Investitions- und Konsumgüter-Sektors tätig. Ausgehend von Winterthur bin ich in der deutschen Schweiz aktiv.

Suchstrategie

Die Suche erfolgt über Inserate in der Tages- und Fachpresse, online sowie über Direktansprachen. Um rasch ans Ziel zu gelangen und um alle Chancen wahrzunehmen, nutze ich alle zur Verfügung stehenden Kontaktmöglichkeiten.

VORGEHEN BEI SUCHAUFTRÄGEN

Mit dem Auftraggeber wird die zu besetzende Position detailliert besprochen. Dabei werden das nähere personelle Umfeld, die Unternehmenskultur und die übergeordneten Zielsetzungen ebenfalls in die Analyse miteinbezogen. Nur mit offenen und vollständigen Informationen kann ich meine Arbeit erfolgsversprechend aufnehmen. Nebst den Anforderungen wird festgehalten, woran und wie die Kandidaten gemessen werden sollen. Die Suchmethode(n) wird/werden bestimmt: z.B. Inserate, Internet, Aushang in Schulen und Institutionen, Direktansprachen, Kontaktaufnahme mit Karteikandidaten.

Ich schätze es, bereits dann beigezogen zu werden, wenn der Entscheid zur Besetzung einer Stelle gefallen ist. So entsteht ein Suchprofil, mit dem auf dem Arbeitsmarkt gute Erfolgsaussichten bestehen.

Anschliessend erhält der Kunde eine detaillierte Auftragsbestätigung. Sie enthält eine Kurzzuschreibung des Mandates, den Inserattext und eine Aufstellung der zu erwartenden Kosten.

Mit der schriftlichen Umschreibung stellen wir gegenseitig fest, ob ich das Ziel richtig erfasst habe. Spätere Korrekturen am Profil sind zwar immer möglich, aber meistens verbunden mit Zeitverlust und unvorhergesehenen Inseratekosten.

Anhand der eintreffenden Dossiers, der telefonischen Kontaktnahmen sowie der Kartei-Interessenten werden die prüfungswerten Kandidaten identifiziert. Nach einem ersten Gespräch mit den Bewerbern erhält der Kunde die Originaldossiers jener ca. 2-4 Interessenten, die ich als interner Personalchef ebenfalls vorgelegt hätte. Dazu gehört eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte des Interviews, eine fachliche und persönliche Beurteilung, sowie ein aktuelles Foto. Graphologische Gutachten und Referenzauskünfte werden nur in begründeten Einzelfällen bereits zu diesem Zeitpunkt eingeholt.

Eine Anstellung erachte ich als ein schrittweises, gegenseitiges Annähern von Menschen. Zur Wahrung der persönlichen Integrität gehört auch, dass der Bewerber von zu zahlreichen Referenzauskünften verschont bleibt.

Als nächstes erfolgt das Erstgespräch beim Kunden. Auf Wunsch des Auftraggebers nehme ich ebenfalls daran teil.

Durch die Präsenz des Personalberaters wird die Beurteilung eines Kandidaten nochmals verbessert, Unsicherheiten werden abgebaut und ein vertrautes Klima geschaffen.

Spätestens nachdem der Spitzenkandidat evaluiert und ein gegenseitiges Grundeinverständnis zur Zusammenarbeit vorliegt, werden die restlichen Auskünfte eingeholt. Dazu zählen Referenzen, ein graphologisches Gutachten, Arbeitsproben, Persönlichkeits-Tests, Leumundzeugnis etc. Erbrachte Leistungsausweise gemäss Aussagen des Kandidaten werden überprüft.

Sie kennen die sich selbst erfüllende Prophezeiung: Wenn man einen Kandidaten im guten Licht sehen will, sieht man ihn auch so. Dadurch wird die Realität erfolgreich verdrängt und eine Fehlanstellung ist allenfalls die Folge. Die überzeugenden und mit grosser Intension vorgelegten Argumente des Bewerbers täuschen zu oft über die effektiv gesammelten Erfahrungen und vollbrachten Leistungen hinweg. Es ist nur menschlich, dass sich das Selbstbild nicht mit dem Fremdbild deckt. Das Interview und die Arbeitszeugnisse allein geben meist ein zu wenig differenziertes Persönlichkeits- und Leistungsprofil ab.

Am Schluss der Probezeit hat sich der neue Mitarbeiter in der Regel bereits entschieden, für wie lange er voraussichtlich dem Unternehmen treu bleiben wird. Es lohnt sich deshalb, diese Phase genau so seriös zu planen wie die vorangegangene Selektion.

WEITERE DIENSTLEISTUNGEN

Laufbahnbegleitung (Outplacement)

Bei der Laufbahnbegleitung werden Mitarbeiter, von denen sich das Unternehmen trennt, psychologisch betreut und bis zum erfolgreichen neuen Vertragsabschluss begleitet. Das Vorgehen und der Leistungsumfang sind in einer separaten Broschüre beschrieben.

Karriereberatung

Unabhängig von Mandatsaufträgen führe ich neutrale Standortbestimmungen und Laufbahnplanungen im Auftrag von Unternehmen oder Privatpersonen durch. Der Umfang wird den individuellen Bedürfnissen angepasst.

WEITERE INFORMATIONEN

Kooperationen

Für Standortbestimmungen, Tests und Assessments arbeite ich mit Fritz Gassner zusammen, Graphologische Praxis, Zürich. Im Bereich der konzeptionellen Personalarbeit (Gehaltssysteme, Reglemente, Administration) mit Reto Keller, Keller Personal Innovation AG, Meilen.

Qualitätssicherung

Als Beitrag zur langfristigen Unternehmensentwicklung wird der Qualität der Beratung besondere Bedeutung zugemessen. Sie wird gewährleistet und umgesetzt gem. ISO 9001:2000. Das Unternehmen war vom Juni 1995 bis Dezember 2001 zertifiziert. Das System wird weiterhin gepflegt. Die Zukunftssicherung erfolgt seither mit dem Kontinuierlichen Verbesserungsprozess KVP.

GESCHÄFTSBEDINGUNGEN

Honorar

bei einem Jahressalär	bis	CHF	59'999.00	12%	Honorar
ab einem Jahressalär	von	CHF	60'000.00	13%	Honorar
ab einem Jahressalär	von	CHF	80'000.00	14%	Honorar
ab einem Jahressalär	von	CHF	100'000.00	15%	Honorar
ab einem Jahressalär	von	CHF	120'000.00	16%	Honorar
ab einem Jahressalär	von	CHF	150'000.00	18%	Honorar

zuzüglich Mehrwertsteuer

Bei Auftragserteilung wird eine Grundpauschale von CHF 2500.00 verrechnet. Diese wird nach erfolgreichem Abschluss des Mandates vom Gesamthonorar abgezogen.

Bei Teilzeitanstellungen gilt als Basis für die Verrechnung eine Vollzeit-anstellung.

Ergeben sich aus einer Selektion mehrere Anstellungen wird ab der zweiten Anstellung ein Rabatt von 50% gewährt.

Das Honorar ist zahlbar innerhalb 30 Tagen nach Abschluss des Arbeitsvertrages.

Hinzu kommen:

- Inseratkosten inkl. Satz, Gestaltung und Reinabzüge
- Kosten graphologischer Gutachten oder testologischer Abklärungen
- In der Regel werden keine Spesen verrechnet. Ausgenommen sind Reisespesen des Beraters für Gespräche mit Kandidaten ausserhalb des Firmendomizils.

Garantie

Tritt der neue Mitarbeiter innerhalb der ersten sechs Anstellungsmonate aus, ohne dass seine Funktion wesentlich verändert wurde, oder ihm aus gewichtigen Gründen gekündigt werden muss, wird das Mandat ohne Honorar bis zur erneuten Stellenbesetzung nochmals durchgeführt..

Wird das Arbeitsverhältnis vorzeitig durch den Arbeitgeber aufgelöst, erhält der/die Austretende Unterstützung bei der erneuten Stellensuche. Standortbestimmung und berufliche Ausrichtung sind die zentralen Themen. Die Vorgehensweise ist verwandt mit einem Outplacement, der Umfang jedoch limitiert.

Gültigkeit

Direkte oder indirekte Kontaktaufnahmen und Anstellungen mit einem von uns vorgeschlagenen Bewerber innerhalb von 12 Monaten ab Präsentation seiner Unterlagen gilt als stillschweigende Anerkennung dieser Geschäftsbedingungen. Dies trifft auch für andere als die ursprüngliche Funktion zu.

Weitere Bedingungen

Interne oder von dritter Seite kommende Kandidaten werden ebenfalls in die Selektion durch den Berater miteinbezogen. Der Honoraransatz bleibt derselbe, ungeachtet der Herkunft des Kandidaten.

Das Mandat kann jederzeit und beidseitig abgebrochen werden. Beim Abbruch wird der bis dahin entstandene Aufwand in Rechnung gestellt.

Sorgfaltspflicht

Ich verpflichte mich, die erteilten Aufträge mit Sorgfalt und bestem Wissen auszuführen. Die Diskretion über firmeninterne, vertrauliche Daten wird gewahrt. Der Kunde verpflichtet sich, ebenfalls nach bestem Wissen dem zukünftigen Mitarbeiter vor Vertragsabschluss alle entscheidungsrelevanten Informationen zu liefern.

Die Unterlagen unserer Kandidaten und Kandidatinnen sind streng vertraulich zu behandeln und dürfen ohne unser Wissen nicht an Dritte weitergeleitet werden. Im Sinne des Datenschutzes sind Unterlagen von nicht berücksichtigten Kandidaten und Kandidatinnen an uns zu retournieren oder zu vernichten.

Outplacement

Dem jeweils unterschiedlichen Betreuungsaufwand wird Rechnung getragen. Es wird eine Grundpauschale von CHF 5'000.00 erhoben. Die restlichen Aufwendungen werden nach effektivem Aufwand innerhalb des vereinbarten Budgetrahmens verrechnet.