

Die Pandemie. Der Krieg. Das Klima und die Unwetter. Die Rohstoffe, die Lieferketten, die Inflation. Krisen, Sorgen, Ärgernisse. Was kommt als nächstes?

Ein alter Bekannter: der Fachkräftemangel.



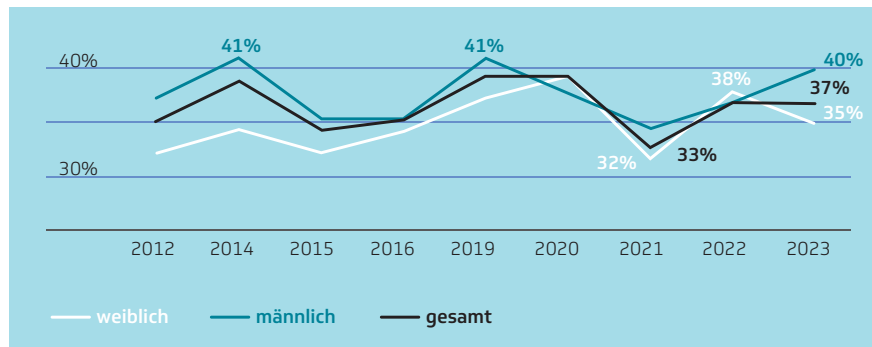
Wer aktuell aufgefordert ist, eine Position mit höherem Anforderungsprofil zu besetzen, kennt das Problem: Denn das Rekrutieren von Fach- und Führungsposition war schon vor den diversen Krisen ein zunehmend schweres Vorhaben.



JETZT AUCH IN KRISENZEITEN: DER „MUT ZUR UNTREUE“!

Seit 2012 befragt forsa im Auftrag von XING regelmäßig Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Themen wie Jobzufriedenheit und Wechselbereitschaft (hier: forsa-Befragung, Januar 2023, 4.724 volljährige Erwerbstätige in der DACH-Region). Trotz der diffusen wirtschaftlichen Lage bleibt die Wechselbereitschaft der deutschen Beschäftigten hoch. Diese war zuletzt um rd. vier Prozentpunkte deutlich gestiegen. Mit 37 Prozent pendelt sich dabei die Offenheit für einen Jobwechsel im zweiten Jahr in Folge auf einem hohen Niveau ein.

Die Job-Wechselbereitschaft der Deutschen 2012-2023



Quelle: Forsa-Studie 2023 im Auftrag von onlyfy by XING Deutschland n = 3.042 erwerbstätige Personen über 18 Jahren

So liegt sie in der Langzeitbetrachtung zwar leicht unter dem Spitzenwert von 2019 mit 39 Prozent, verfestigt sich aber auf einem hohen Niveau und erreicht den zweithöchsten Wert seit Beginn der Erhebung. Was nun, was tun? Wie kann man heutzutage noch effizient besetzen – ohne gleich den Headhunter zu beschäftigen?



PRÄZISE EINTAUCHEN, MIT FAKTEN ÜBERZEUGEN: Unser Perlentaucher verbindet effiziente Suche mit aktiver Kandidatenansprache!



WARUM IST DER PERLENTAUCHER GERADE AKTUELL SO ERFOLGREICH?

Ganz einfach: Potenzielle Bewerber haben zwar ihre eigenständige Suche verschoben, wollen aber durchaus gefunden und angesprochen werden (sie checken damit den Markt: „Für wen bin ich momentan interessant? Für welche Positionen, zu welchen Konditionen?“).

WIE GEHEN WIR DABEI VOR?

1. Ein „krisensicheres“ Dossier: Aufgaben- und Kandidatenprofil, aktuelle Attraktivität und die Perspektiven in der Aufgabe, Sicherheit und Marktstellung des Unternehmens
2. Professionelle Recherche über Datenbanken, CV-Archive, soziale & Business-Netzwerke
3. Faktenorientierte, gewinnende Ansprache



WIE SEHEN DIE AUFTRAGGEBER DEN PERLENTAUCHER?

„Die ideale Rekrutierungslösung im gewerblichen Mittelstand. Wir suchen jährlich fünf, sechs Positionen, die wirklich kompliziert oder sensibel sind. Auch unser Standort ist eher schwierig. Doch selbst einen ausgewiesenen IT-Spezialisten konnten wir mit Hilfe des Perlentauchers rasch besetzen. Für uns ist insbesondere das Preis-Leistungs-Verhältnis sehr attraktiv.“

Julia Böhle, Eisenwerke Hasenclever

„Wir hatten nicht viel Auswahl. Das liegt am Wettbewerb, am anspruchsvollen Profil und den aktuellen Umständen – bei hochkompetenten Profis im Steuerrecht wird die Luft einfach dünn. Aber wir hatten exakt die richtigen Interessenten auf dem Tisch. Entscheiden konnten wir uns dann für eine „echte“ Perle – die Besetzung passt perfekt auf unser Anforderungsprofil!“

Jutta Spiller, Steuerring Darmstadt



MIT WELCHEM AUFWAND (ZEIT & KOSTEN) IST ZU RECHNEN?

Zuerst einmal: Wir kalkulieren nur mit einer zweiteiligen Aufwandspauschale, es werden keine Honorare auf Basis von Bruttogehältern und zusätzliche Abschluss- oder Erfolgshonorare fällig. Der Ablauf des HdW-Perlentauchers erfolgt in drei Phasen. Je nach Absprache (z. B. bei ausreichender Anzahl geeigneter Profile), spätestens aber nach 6 Wochen endet der HdW-Perlentaucher.

Phase 0

Anfrage/Abstimmung zum Projekt, Briefing, Markt-Check und Erfolgsprognoseohne Faktura

Phase 1 - Startphase

Re-Briefing, Positionsdossier, Research, Identifikation, Kontaktmail Startrate: 3.495,00 €

Phase 2 - Kontakt- und Report-Phase

Ansprechen, Nachfassen, Kandidatenauswahl, Reporten, ggfs. AbsagenKontaktrate: 3.495,00 €

Die Suche und Ansprache übernehmen berufserfahrene Spezialisten, die sich zeitlich auf Gegebenheiten bzw. Vorgaben der Zielpersonen einrichten und inhaltlich auf Augenhöhe kommunizieren können.



WENN ES NOCH TIEFER GEHEN SOLL: DER PERLENTAUCHER PLUS!

Mitunter werden neben den typischen Profilmernmalen auch detaillierte Branchen- und Projekterfahrungen gefordert, idealerweise gesammelt bei ... und dann folgt die Aufzählung von Unternehmen, in denen man die idealtypischen Kandidaten für die eigene Vakanz verortet. Zumeist sind es Wettbewerbsunternehmen oder periphere Marktteilnehmer: „... wenn wir von dort jemanden für uns gewinnen könnten ...!“

GEZIELT RECHERCHIEREN, DISKRET QUALIFIZIEREN – WIR ARBEITEN FÜR SIE VOR:

Wir tauchen zusätzlich noch ein in Ihre Zielmärkte, zu Zielfirmen, erstellen Identlisten der relevanten Unternehmen und tasten uns dort in die Bereiche vor, in denen Ihre Wunschkandidaten tätig sind. Hier führen wir gezielt, diskret und anonymisiert erste Anbahnungsgespräche. So finden und gewinnen wir Perlen, die auf Anhieb exakt in Ihre Anforderungen passen.

NEU: PERLENTAUCHER PLUS – DIE LEISTUNGEN:

Phase 3 - Profilieren & Identifizieren

Definition Zielmärkte, Erstellung Zielfirmenliste, Recherchen, Erstkontakte

Phase 4 - Qualifizieren

Strukturierte Telefoninterviews, Kandidatendossier/CV,

Reporten, Vorauswahl, ggfs. AbsagenDetails zum Aufwand auf Anfrage/nach Absprache

Die Suche, Ansprache und das Qualifizierungsgespräch übernehmen berufserfahrene Spezialisten, die sich zeitlich auf Gegebenheiten bzw. Vorgaben der Zielpersonen einrichten und inhaltlich auf Augenhöhe kommunizieren können.

„PERLEN FINDEN“ IN DER KRISE? EFFIZIENT BESETZEN – TROTZ FACHKRÄFTEMANGEL?

Wir tauchen sofort ein:

michael.kruse@hausderwertarbeit.de

Wir rufen sofort zurück:

0611 949186-11