

➡ «Die Illusion der Direktbewerbung: Wieso es nichts bringt, den Mandatsträger auszulassen?» ⬅

Wir schreiben unsere Suchmandate offen aus und nennen den Auftraggeber. Warum? Weil wir über ein Exklusivmandat verfügen. Ganz deutlich steht im Inserat, wohin die Bewerbungen gemailt werden sollen. Sie erhalten eine schriftliche Mail-Bestätigung von uns und werden über den Stand des Rekrutierungsprozesses informiert.

In jedem Mandat gibt es 2-3 Kandidaten, die ihre Bewerbung trotzdem direkt dem Auftraggeber mailen ¶

👉 Was ist der Grund für diese Direktbewerbungen?

«Der Mandatsträger/Headhunter/Vermittler etc. steht mir im Weg?»

«Wenn der Auftraggeber meine Bewerbung liest, werde ich berücksichtigt!»

👉 Wieso ist diese Meinung/Idee komplett falsch? Ein Einblick in unseren Suchprozess:

Als Mandatsträger möchte ich meinem Auftraggeber viele interessante Bewerber präsentieren können. Das gemeinsame Ziel mit dem Auftraggeber ist es, die richtige Persönlichkeit einzustellen.

Welcher Grund könnte mich also dazu veranlassen eine Bewerbung nicht seriös zu prüfen und dem Auftraggeber nicht weiterzuleiten? Es gibt einfach **keinen** Grund!

Im Anforderungsprofil wurden alle gewünschten theoretischen/praktischen Kenntnisse und die beruflichen Erfahrungen definiert. Es wurden auch Muss-/Kann-Kriterien definiert. Diese Kriterien sind nicht willkürlich gewählt und der Berater hat diese auch nicht zum Spass so definiert. Sie werden gemeinsam mit dem direkten Vorgesetzten/HR festgelegt.

◆ Beispiel:

Wenn ich eine Pflegedienstleitung suche, ist die Ausbildungsstufe DNII als Muss-Kriterium definiert – wenn eine mehrjährige Führungserfahrung verlangt wird, passiert das nicht leichtfertig. Der Berater kann die Ausbildung/Erfahrung nicht einfach heruntersetzen.

Wenn wir einen Technischen Verkaufsberater für den Elektrobereich suchen und eine Elektroausbildung zwingend ist, weil seine Kunden alles Elektriker sind und die Produkte dieses Wissen voraussetzen, dann können wir einen noch so erfahrenen Verkäufer ohne diese Ausbildung leider nicht berücksichtigen.

▲ A C H T U N G:

Wir prüfen alle Bewerbungen seriös und checken alle Kriterien. Danach erstellen wir Bewertungsgruppen:

A = alle Kriterien erfüllt    A- = Kriterien zu 95% erfüllt

B = wesentliche/gewisse Kriterien nicht erfüllt – Potenzial, könnte ausgebildet werden (dazu gehören auch die «Quereinsteiger»)

C = wesentliche/fast alle Kriterien sind nicht erfüllt / wichtige Muss-Kriterien sind nicht erfüllt = Absage

Alle A und B Dossiers besprechen wir mit dem Auftraggeber. Als Entscheider kann nur er zu 100% bestimmen, ob er einen Kandidaten trotzdem persönlich kennen lernen möchte. Damit geben wir allen Kandidaten eine faire Chance für ein Erstgespräch.

¶ Wir stehen als Berater keinem Bewerber im Weg – ganz im Gegenteil ¶

Noch ein Hinweis: Alle Bewerbungen werden vom Auftraggeber direkt und ungesehen an uns weitergeleitet und kommen, mit einem Umweg, in den Bewerbungsprozess.

👉 Haben Sie andere Erfahrungen gemacht?

👉 Welche?

