

Insider Infos von Headhuntern:

Die fünf Hauptfaktoren, wieso Ihr Recruiting in der Bauindustrie nicht funktioniert und was Sie ändern können



*Das, was Sie hier
erfahren, wird Ihr
Recruiting in der
Bauindustrie
revolutionieren.*



Lieber Unternehmer oder Geschäftsführer, liebe Führungskraft

Sie haben sich dafür entschieden unseren Report zum Thema „Die fünf Hauptfaktoren, wieso Ihr Recruiting in der Bauindustrie nicht funktioniert und was Sie ändern können.“ zu lesen. Das war eine großartige Entscheidung.

Unsere gemeinsame Herausforderung

Der Hintergrund hierzu liegt in der größten Herausforderung für die meisten Unternehmer in der heutigen Zeit – die richtigen Mitarbeiter zu finden und dem Fachkräftemangel, der dies erheblich erschwert. Insbesondere in der Bau- und Immobilienbranche gibt es immer weniger Nachwuchskräfte, die schon ausreichend Erfahrung oder auch realistische Vorstellungen mitbringen.

Unsere Mission + was uns auszeichnet

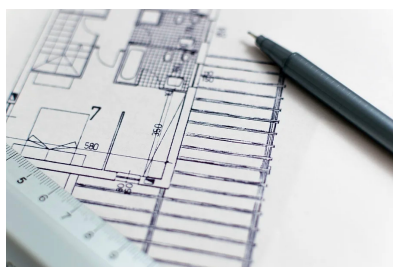
Das haben wir schon vor einigen Jahren erkannt und uns zur Mission gemacht dieser Herausforderung entgegenzuwirken und für jedes Unternehmen die passenden Mitarbeiter zu finden. Mit insgesamt über 15 Jahren Erfahrung im Recruiting und über 1.000 erfolgreichen Vermittlungen haben wir sowohl Freiberufler als auch Festangestellte vermittelt.

Wie wir arbeiten

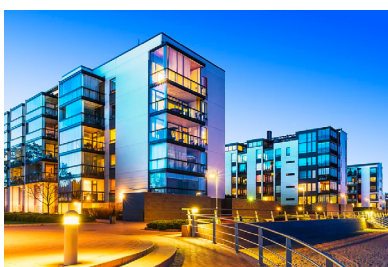
Wir suchen und finden explizit für Unternehmen in der Bauindustrie die richtigen Mitarbeiter. Und hierbei verlassen wir uns **nicht** auf das Verschicken dutzender Nachrichten über Jobportale, sondern sprechen Fach- und Führungskräfte aktiv an. So unterstützen wir unsere Partner bei ihrem Unternehmenswachstum und -erfolg mit Mitarbeitern, die aktuell nicht aktiv auf der Suche nach einer neuen Herausforderung sind. Diese Arbeitnehmer werden dann vor allem durch Pull-Faktoren angezogen und bleiben dann überdurchschnittlich lange bei Ihnen.

Wir laden Sie ein auf den folgenden Seiten Ihr eigenes Recruiting zu optimieren. Dabei wünschen wir Ihnen viel Spaß.

Ihre Branche + unser Spezialgebiet: Die Bau- und Immobilienbranche



Technische
Gebäudeausrüstung



Real Estate Management



Toch-, Tief- und
Ingenieurbau



Planung und Ausführung



GU oder Bauherr



Technische Fachkraft bis
zur Geschäftsführung

So arbeiten wir bei KQBUS, damit Sie schnell und einfach neue Mitarbeiter erhalten

Vorab-Analyse

(Positionsbesprechung, unternehmensvorstellung, Rahmendaten, etc.)

Suchradius festlegen

(Erstellen und Besprechen der Zielfirmenlisten + weiterer wichtiger Parameter)

Headhunting

(Breite Kandidatenauswahl und Ansprache durch gezieltes Headhunting)

Gezielte Selektion

(Finale Auswahl + Vorstellung der passendsten Top-Kandidaten)

Prozessbegleitung

(Begleitung des gesamten Einstellungs- und Onboardingprozesses)

Während des gesamten Ablaufs

- Stetiges Feedback zum aktuellen Stand der Kandidatensuche und der bisherigen Resultate
- Beratung und Einschätzung bezüglich des aktuellen Bewerbungs- und Einstellungsprozesses
- Ständige Kommunikation mit den Kandidaten, um über alle möglichen Veränderungen, Fragen, etc. informiert zu sein

Pull und Push Faktoren im Recruiting

Wenn Sie Ihr Unternehmen aus Sicht des Arbeitsmarktes betrachten, bieten Sie mehr Push oder Pull Faktoren? Oder mit anderen Worten wirken Sie für aktuelle und zukünftige Arbeitnehmer attraktiv oder abschreckend?

Diese Frage sollten Sie sich unbedingt in regelmäßigen Abständen stellen und darauf gnadenlos ehrlich antworten. Wir erhalten in unseren Gesprächen mit KandidatInnen immer wieder die Aussage, dass sie einige Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber rigoros ausschließen. Dazu gehört natürlich auch ihr eigener, wenn sie den unbedingt verlassen möchten. Hier überwiegen die sogenannten **Push Faktoren**, weil Mitarbeiter oder Bewerber von einem Unternehmen "**weggedrückt**" **statt angezogen** werden. Auf der anderen Seite gibt es auch Firmen, die über sehr gute **Pull Faktoren** verfügen, die sie **äußerst attraktiv für ihre aktuellen und potenziellen Arbeitnehmer** machen.

Da wir in den vergangenen Jahren Zehntausende Gespräche mit Fach- und Führungskräften aus der Bauindustrie geführt haben, haben wir folgende Liste der häufigsten Push und Pull Faktoren zusammengestellt.

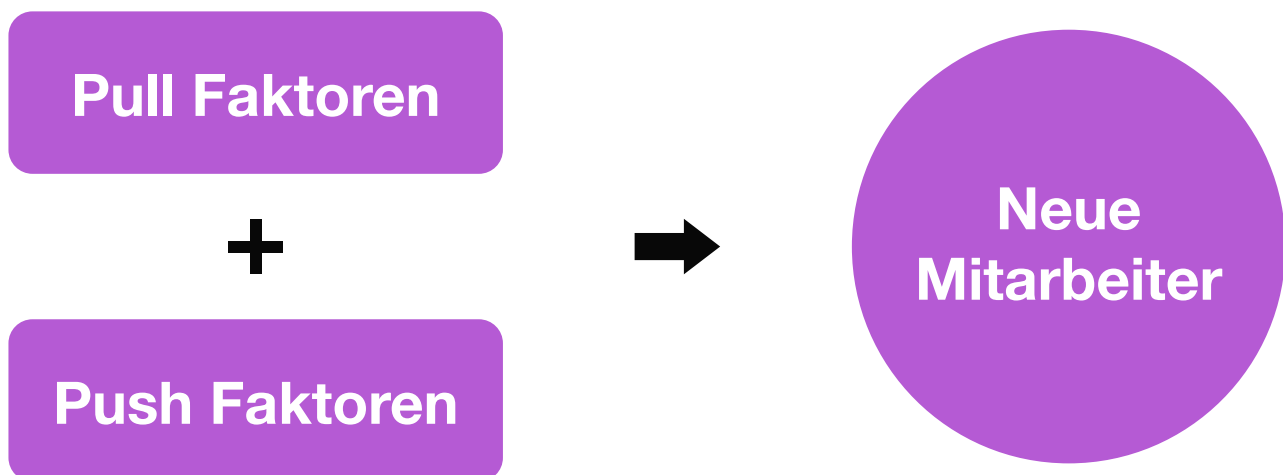
Push Faktoren

- **Falsche Versprechungen** an den Mitarbeiter: Erwartungen, die geschürt, aber dann nicht gehalten werden, zerstören das Vertrauensverhältnis.
- Eine **eintönige Arbeitsweise** ohne persönliche oder fachliche Herausforderungen: Ob bezogen auf die Projekte, bei denen es nie etwas Neues gibt oder die Tätigkeit, die keinen Spielraum für neue Ideen lässt.
- **Fehlende Weiterbildung** und keine Möglichkeit durch interne oder externe Schulungen, Seminare, Coachings, etc. etwas dazulernen und seinen eigenen Horizont zu erweitern.
- **Keine Aufstiegschancen** und somit keine Ziele, auf die man hinarbeiten kann. Nicht jeder möchte zwangsweise langfristig in eine Führungsposition, aber ohne mehr Verantwortung wirken Sie unattraktiv.
- **Überlastung** durch fehlende Kollegen oder anderweitige Unterstützung. Die dadurch entstehende Mehrarbeit und mögliche ständige Überstunden wirken abschreckend.
- Eine **fehlende Wertschätzung** gibt Mitarbeitern und Bewerbern das Gefühl sie seien nicht wichtig und niemand möchte sich unwichtig vorkommen.
- Ein **stagnierendes Gehalt** ohne regelmäßig erreichbare Steigerungen bietet keinen Mehrwert längerfristig mit oder für Sie zu arbeiten.
- Kein oder nur ein **geringes Interesse** an der Person selbst, indem Sie sich ausschließlich auf die geleistete Arbeit und somit den Nutzen für Sie fokussieren.

Pull Faktoren

- Halten Sie sich an Ihre **Versprechungen und Vereinbarungen**.
- Gestalten Sie die Tätigkeiten **abwechslungsreich und herausfordernd**.
- Bieten Sie **Weiterbildungsmöglichkeiten**, persönlich und beruflich, intern und extern.
- Erstellen Sie einen **Entwicklungsplan**, in dem beim Erreichen bestimmter Ziele neue Positionen oder Verantwortungsbereiche erreicht werden können.
- Reduzieren Sie so weit machbar den Workload, indem Sie mehr Mitarbeiter einstellen oder **technische Lösungen** nutzen, die sehr einfache, aber zeitintensive Tätigkeiten übernehmen.
- **Loben Sie** auch mal, bedanken sich oder überraschen mit einer kleinen Aufmerksamkeit.
- Bieten Sie auch **finanzielle Anreize**, wenn vorher festgelegte Ziele erreicht werden.
- Erkundigen Sie sich auch nach privaten Dingen und zeigen so Ihr **Interesse an dem Menschen** und nicht nur an seiner Arbeitskraft.

Nur die Kombination aus beiden garantiert Ihnen neue Mitarbeiter, die auch langfristig und dauerhaft bei Ihnen bleiben.

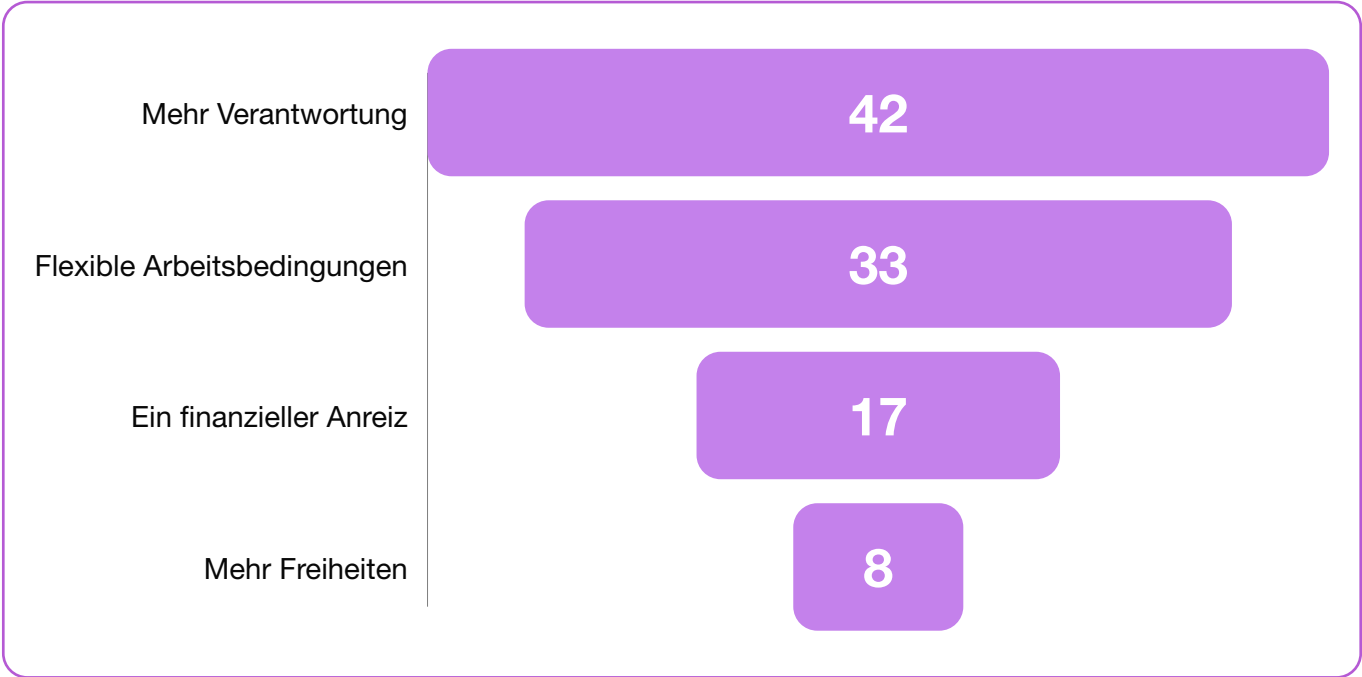


Warum wechseln Arbeitnehmer überhaupt ihre Jobs?

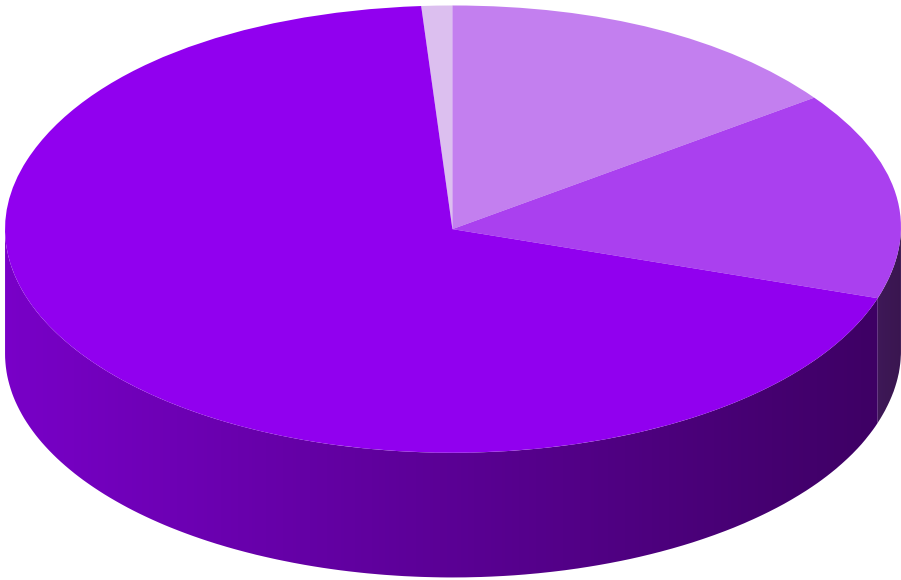
Die Frage, die man sich bei der Mitarbeitersuche stellen sollte, ist, weshalb Arbeitnehmer ihren Job wechseln und im Zuge dessen, wie man selbst genau das Unternehmen sein/ werden kann, zu dem sie gehen.

Zwei spannende Umfragen hierzu:

Was ist Ihre wichtigste Motivation, wenn Sie darüber nachdenken Ihren Arbeitgeber zu wechseln?



Was bedeutet bei Ihnen mehr Verantwortung in einem neuen Job?



- Mitarbeiter führen
- Ein breiteres Aufgabengebiet
- Mehr Entscheidungsfreiheit
- Sonstiges

Wer ist verantwortlich für das Recruiting?

Recruiting ist Chef-Sache Oder welchen Stellenwert haben Mitarbeiter bei Ihnen?

Stellen Sie sich einmal die Frage, was Ihr wichtigstes "Gut" im Unternehmen ist.

Es sind nicht die Räumlichkeiten, Ihre Geräte, der Fuhrpark oder die Materialien. All diese Dinge sind sehr wichtig, doch gibt es noch etwas, das noch bedeutender ist und ohne das die anderen vollkommen wertlos wären.

Und das sind Ihre Mitarbeiter. Ihre Mitarbeiter sind Ihr wichtigstes "Gut".

Sie füllen die Räumlichkeiten mit Leben, sie nutzen die Geräte, sie fahren den Fuhrpark und sie verwenden die Materialien, um etwas Neues zu erschaffen.

Das klingt alles vollkommen einleuchtend und die meisten würden dem auch von vornherein zustimmen. Doch wieso verhalten sich dann immer noch viele so als wären ihre Mitarbeiter schnell und einfach austauschbar und im Vergleich zur teuren Maschine weniger wert?!

Seit vielen Jahren erhalten die verschiedensten Unternehmen in Bauindustrie mittlerweile Fach- und Führungskräfte von uns, mit denen sie ihre Wachstumsziele erreichen oder sogar übertreffen. Im Zuge dessen haben wir auch täglich mit Arbeitnehmern zu tun, die ihren aktuellen Arbeitgeber verlassen möchten. Die häufigsten Gründe sind hierbei fehlende Wertschätzung und falsche Versprechungen. Gehaltserhöhungen, personelle Unterstützung oder weniger Reisetätigkeiten werden zugesagt, aber nicht eingehalten. Meist handelt es sich um Probleme, die bereits (mehrmals) bei den Führungspositionen angesprochen wurden, aber es hat sich nichts geändert. Die einzig logische Konsequenz ist den nicht ernst genommenen Worten Taten folgen zu lassen und die Mitarbeiter kündigen.

Was passiert nun mit den frei gewordenen Stellen und den nicht genutzten Räumlichkeiten, Fahrzeugen und Geräten? Ganz klar, neue Mitarbeiter müssen her. Selbstverständlich gibt es auch weitere Gründe für Neueinstellungen wie Wachstumsziele, neue Projekte, die Erschließung neuer Geschäftsbereiche, für die Experten gesucht werden, etc.



Unabhängig vom Grund der Mitarbeitersuche, diese ist Chefsache

Das bedeutet nicht, dass der Geschäftsführer eines Multi Millionen Euro Bauunternehmens den ganzen Tag Stellenausschreibungen formulieren oder aktiv potenzielle Kandidaten kontaktieren soll. Er muss diese Aufgaben aber vernünftig koordinieren und möglicherweise extern vergeben. Unternehmen, in denen die Führung das Recruiting nicht als eigene Aufgabe betrachtet, leiden oft und stark an fehlenden neuen Mitarbeitern oder steigenden eigenen Abgängen. Zum einen merken die eigenen Mitarbeiter, inwiefern sich ihre Vorgesetzten für das Thema Mitarbeiterfindung interessieren und ob es ihnen wirklich wichtig ist das bestehende Team zu entlasten oder ob sie sich in Sicherheit wiegen, dass diejenigen, die jetzt da sind, auch mögliche Mehrarbeiten übernehmen. Zum anderen besteht eine sehr große Außenwirkung für die Branche selbst und potenzielle Bewerber. Wenn ein Bewerber die Möglichkeit hat den Geschäftsführer, Abteilungsleiter oder je nach Unternehmensgröße höchste Führungskraft vor Ort kennenzulernen, fühlt er sich wertgeschätzt. Wenn er merkt, dass sich die Unternehmensleitung bemüht den Bewerbungsprozess möglichst schnell und einfach durchzuführen, gewinnt er Vertrauen in die allgemeine Arbeitsweise des Unternehmens. Es muss auch nicht immer der persönliche Händedruck mit dem Vorstandsvorsitzenden sein, aber eine kurze Videokonferenz oder wenigstens ein Telefonat sind sehr hilfreich.

Jeder potenzielle Mitarbeiter interessiert sich für die Ziele eines Unternehmens, bei dem er möglicherweise anfängt. Und wer kann diese Ziele besser vermitteln als der Kopf der ganzen Sache und als derjenige, der sowohl mit dem Risiko aber auch Gewinn rechnen muss?! Sowohl die Unternehmensvorstellung als auch die Präsentation der kommenden Aufgaben und Projekte klingen anders (besser), wenn sie von ganz oben kommen. Außerdem sollte es auch jeder Führungskraft wichtig sein die eigenen Mitarbeiter zu kennen, egal in welcher Position diese tätig werden.

Genauso ist es auch die Aufgabe bzw. Pflicht eines Geschäftsführers sich um externe Unterstützung zu bemühen, wenn selbst keine oder zu wenig passende Kandidaten gefunden werden können. Die Zusammenarbeit mit Headhuntern, deren täglich Brot es ist, Kandidaten zu finden, anzusprechen und zu qualifizieren, kann in diesen Fällen sehr hilfreich und oftmals die einzige Lösung sein. Ansonsten bleiben Positionen unbesetzt, die aktuellen Mitarbeiter arbeiten immer mehr, werden unzufrieden und kündigen.

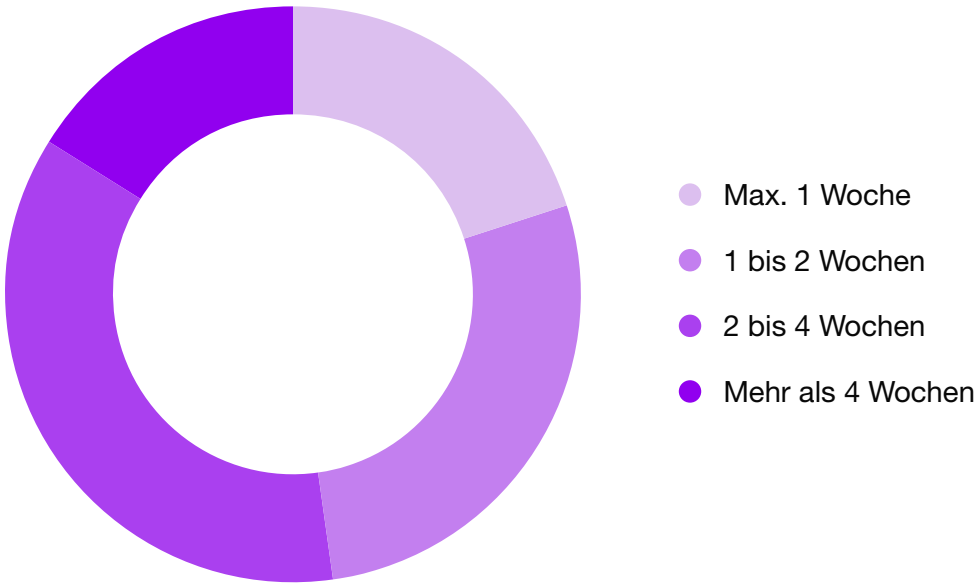
Machen Sie sich bewusst, dass Sie das Thema Recruiting nicht einfach an andere Abteilungen abgeben können, es ist Chefsache.

Der Bewerbungs- und Einstellungsprozess

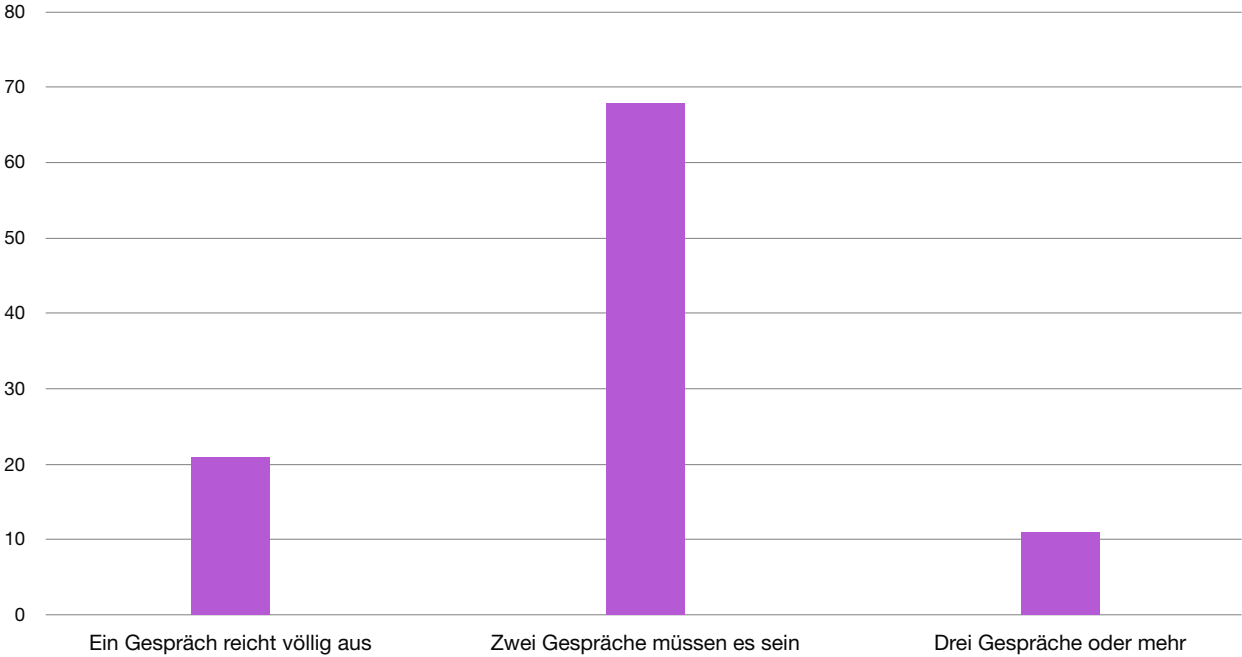
Im Bewerbungs- und Einstellungsprozess ist die Geschwindigkeit sehr wichtig. Man sollte bei echtem Interesse so schnell wie möglich sein und den Kandidaten als Mitarbeiter gewinnen. In folgenden Umfragen haben wir erfragt, wie lange die übliche Zeit bis zu einer Rückmeldung ist und wie viele Bewerbungsgespräche geführt werden.

Bei einem Schnitt von zwei bis über vier Wochen bis zu einem Feedback stellt man schnell fest, dass dies viel zu lange dauert. Da sollten Sie sich ein Beispiel nehmen und kurzfristiger reagieren.

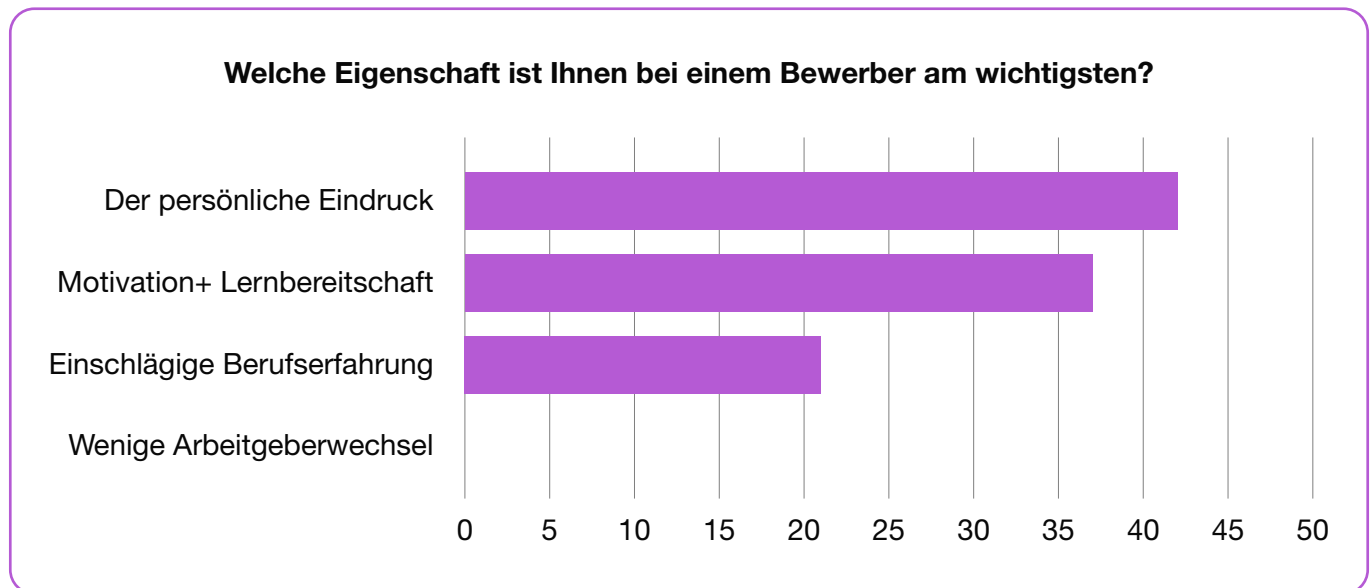
Wie lange dauert es im Schnitt bis Sie eine Rückmeldung zu Ihre Bewerbungen bekommen (unabhängig von einer Absage oder Zusage)?



Wie viele Bewerbungsgespräche (telefonisch, digital, persönlich) benötigen Sie bis zur Entscheidung für oder gegen einen Bewerber?



Bei einem Bewerber zählen viele verschiedene Aspekte. Wir haben daher einmal gefragt, welche Eigenschaften den Führungskräften am wichtigsten sind. Hier finden Sie die Ergebnisse



Wissen Sie, was eine "Fachkraft für aktives Mitarbeitervermeidungs-Management" ist?

Nicht?

Wir zugegebenermaßen bis vor Kurzem auch nicht. Es gab jedoch immer wieder Personen, die zu so einer Stellenbeschreibung passen würden. Bloß diesen Jobtitel gab es so konkret noch nicht. Also haben wir einmal unsere Erfahrungen mit den Personen gesammelt, die in dieses Raster fallen würden, und uns überlegt, wie man sie und ihre Tätigkeit am besten in einer Jobbeschreibung zusammenfassen könnte. Kurz vorab: Der folgende Text ist humorvoll gemeint. Er soll gleichzeitig amüsieren, informieren und den ein oder anderen etwas aufrütteln, wenn er befürchtet Angestellte zu beschäftigen, die zu dieser Gruppe gehören.

Die Position als "Fachkraft für aktives Mitarbeitervermeidungs-Management" findet man häufig in Abteilungen, die die Befugnis haben Mitarbeitereinstellungen vorzunehmen. Je nach Unternehmensumstellung und -struktur kann es sich auch um eine Führungskraft mit Mitarbeiter- oder Recruiting-Verantwortung handeln.

Der typische Arbeitsablauf und damit die Tätigkeiten einer Fachkraft für aktives Mitarbeitervermeidungs-Management (kurz FaM) sehen wie folgt aus:

- „Oh schau mal, eine Bewerbung liegt im Postfach. Wir lassen die erstmal ein oder zwei Wochen liegen, da wir als Arbeitgeber auf „wählerisch“ machen müssen.“
 - „Bei unserer Bewerberhotline muss immer das Besetztzeichen ertönen oder es klingelt durch und niemand geht ran, da es bei uns schwierig ist reinzukommen und wir unnahbar sind.“
 - „Statistisch betrachtet wird ein Lebenslauf innerhalb von zwei Minuten überflogen. Wir bekommen das noch schneller hin: Hierzu nutzen wir die Suchfunktion, um zu sehen, wie häufig zum Beispiel das Wort „Bauleitung“ im Lebenslauf vorkommt. Wird uns dies weniger als fünf Mal angezeigt, scheint der Bewerber für uns nicht interessant zu sein.“
 - „Der Kandidat hat unter Hobby seine Familie angegeben. Das könnte ein Indiz dafür sein, dass er wohl zu wenig Zeit auf der Arbeit verbringen wird. Leider passt er damit nicht in unser Raster.“
 - „Nun haben wir jemanden gefunden, der ausreichend oft das Wort „Bauleiter“ im Lebenslauf hat und Hobbys nachgeht, die wenig Zeit beanspruchen. Wir machen mal ein erstes Kennenlernen aus.“
 - „Das erste Kennenlernen darf natürlich erst in 4-6 Wochen stattfinden, denn der Bewerber soll etwas hingehalten werden und es soll der Eindruck entstehen, dass wir viele Bewerbungen erhalten und ein attraktiver Arbeitgeber sind.“
 - „Unser Bewerbungsgespräch ist natürlich psychologisch aufgebaut, da es essenziell ist zu wissen, wie der Bewerber wirklich tickt. Unsere vorbereiteten Standardfragen sind daher: „Wenn Sie eine Farbe wären, welche wären sie dann?“ oder „Welchem Tier ähneln Sie am meisten?“ oder „Wie sieht Ihre Amazon Wunschliste aus?“ Fachliches ist im ersten Schritt zweitrangig, es steht ja schließlich schon 5-mal Bauleiter im Lebenslauf. Das dürfte er dann hinbekommen.“
-
- „Bei unseren psychologisch tiefgreifenden Fragen haben wir eine genaue Antwortpalette, mit der wir die wahre Persönlichkeit hinter dem Bewerber bestimmen können. So wissen wir zum Beispiel, dass er sehr gut zu uns passt, wenn er sich selbst als die Farbe Blau betrachtet, einem Adler ähnelt und seine Amazon-Wunschliste voll mit Makita Werkzeugen ist. Den laden wir zum nächsten Gespräch ein.“
 - „Der nächste freie Termin für ein Zweitgespräch ist in vier Wochen um 09:30 Uhr an einem Mittwochmorgen. Der Kandidat will ja zu uns, also muss er die Zeit so annehmen. Außerdem bin ich im Urlaub und bevor ich einem Kollegen mitgebe, was wir schon alles besprochen haben, übernehme ich das Gespräch lieber selbst.“
 - „Im zweiten Gespräch sprechen wir erstmal über meinen Urlaub, wie das Essen war und wie schön die Unterkunft gelegen war. Und natürlich noch ein, zwei Fragen an den Bewerber, also sein Gehaltswunsch und sein Starttermin. Ich setze voraus, dass der Bewerber auch auf meinen Urlaub eingeht, denn das zeugt von Interesse am Gegenüber.“
 - „Das zweite Gespräch lief ebenfalls überraschend gut und wir können uns vorstellen ihm ein Angebot zu machen. Selbstverständlich dauert es bis so ein Vertrag geschrieben wird. Wir müssen schließlich unsere Vorlage anpassen, die Adresse und das Gehalt ändern und eventuell muss ja noch jemand anderes hier eine Zusage geben. Also realistisch kann er in drei Wochen mit einem Entwurf per Mail rechnen und wenn dieser passt, dann bekommt er eine Woche später den Vertrag per Post zugesendet.“

- „Vier Wochen später dann unerwartet diese Rückmeldung vom Bewerber: „Sehr geehrte Damen und Herren, vielen Dank für Ihr Vertragsangebot, leider habe ich mich für eine andere Firma entschieden. Ich wünsche Ihnen für Ihren weiteren Bewerbungsprozess noch viel Erfolg.“ Unglaublich, der Bewerber hat sich wirklich für eine andere Firma entschieden und das, obwohl wir uns so viel Zeit genommen haben für ihn und sogar extra einen Vertrag erstellt haben. Wirklich undankbar die Kandidaten heutzutage...“

Wie Jonathan Frank in X-Faktor immer am Ende sagt: Wenn Sie glauben diese Geschichte ist erfunden, dann muss ich Sie leider enttäuschen. Dies ist genauso passiert... Oder zumindest so ähnlich kommt es immer wieder vor.

Der richtige Umgang mit FaMs

Sollten Sie selbst eine FaM beschäftigen und sich wundern, weshalb Sie seit Wochen oder Monaten keinerlei Bewerbungen weitergeleitet bekommen oder neue Mitarbeiter einstellen, raten wir Ihnen sich einmal mit uns zu unterhalten.

Der Bewerbungs- und Einstellungsprozess

Immer wieder bekommen wir von Unternehmen die Aussage ihre HR-Abteilung sei für das Recruiting neuer Mitarbeiter zuständig oder betreue diese Aufgabe „halt einfach“ mit. Das ist ein schwerwiegender Fehler.

Die HR- oder Personal-Abteilung betreut so viele Aufgaben, aber das eigentliche Recruiting gehört nicht dazu.

Jedenfalls nicht, wenn man unter Recruiting die aktive Suche nach neuen Mitarbeitern versteht. Sie übernehmen zwar: das Schalten von Stellenanzeigen + das Pflegen des eigenen Job-Portals + und das Aussortieren der eingehenden Lebensläufe,

aber auf diese Weise funktioniert die Mitarbeitergewinnung in der Bauindustrie schon länger nicht mehr.

Die Unternehmen müssen sich um die potenziellen Mitarbeiter bewerben und sie außerhalb der üblichen Job-Portale ansprechen. Das ist eine Full-Time-Aufgabe, die die HR-Abteilung aus zeitlichen und personellen Gründen gar nicht verrichten kann. Die Hauptaufgaben der Personalabteilung umfassen hauptsächlich Personalverwaltungs-Tätigkeiten wie

- das Erstellen der Lohnabrechnungen
- das Erfassen der Arbeitszeiten
- die Auswertung eingehender Bewerbungen
- den Aufbau und Erhalt eines positiven Arbeitsklimas

- das Vorbereiten und Führen von Mitarbeitergesprächen sowie die dazugehörige Auswertung des Performance Managements
- das Führen von Bewerbungsgesprächen
- die Personalentwicklung und gegebenenfalls das Aufstellen von Trainings
- Das Sicherstellen von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und noch viele mehr.

Es ist aus rein zeitlichen Aspekten nicht möglich, dass die HR-Abteilung aktiv auf Kandidatensuche geht, Social Media- oder Empfehlungs-Recruiting betreibt.

Auf Grund fehlender Ausbildung und Kenntnisse kann man auch nicht erwarten, dass sie Headhunting betreiben und selbst active sourcing oder Direktansprachen durchführen.

Wir erhalten selbst immer wieder Bewerbungen von Personen, die gerne bei uns arbeiten würden, die Arbeit aber mit der einer Personalabteilung verwechseln. Wir betonen in diesen Fällen, dass wir als Headhunting-Unternehmen zwar wenige Parallelen mit HR-Abteilungen haben (insbesondere das Führen von Bewerbungsgesprächen), aber dass die grundsätzliche Aufgabe eine ganz andere ist. Ähnlich sollten auch Sie darauf achten, dass Sie die beiden Aufgaben nicht durcheinanderbringen.

Auch wenn es einen oder mehrere Mitarbeiter in der Personalabteilung gibt, die als „Recruiter“ eingestellt wurden, ist ihre Leistung häufig nicht mit der einer externen Personalvermittlung zu vergleichen.

Bei einem professionellen Headhunter arbeiten die Berater den ganzen Tag und ausschließlich daran neue und passende Mitarbeiter zu finden. Die Techniken und Vorgehensweisen kann man über mehrere Jahre und mit intensivem Training erlernen, bekommt man jedoch nicht während des Studiums mit Personalfokus beigebracht.



Checkliste zur Auswahl Ihres Headhunters

Da es sich bei der Mitarbeitersuche um eines der wichtigsten Themen für ein Unternehmen handelt, sollten Sie hier auch den besten Partner an Ihrer Seite haben. Daher haben wir einige Aspekte zusammengefasst, an denen Sie sich bei der Auswahl orientieren können.

Achten Sie bei der Wahl Ihres Headhunters unbedingt darauf...

- ..., dass Ihr Berater über mehrjährige Berufserfahrung im Recruiting verfügt, damit er weiß, wie er Kandidaten richtig ansprechen muss.
- ..., dass Ihr Berater über mehrjährige Branchenerfahrung in der Bau- und Immobilienbranche verfügt, damit er weiß, welche Kandidaten er überhaupt ansprechen muss.

- ..., dass Ihr Berater über viele Kontakte und ein großes, aber vor allem relevantes Netzwerk verfügt, damit Sie schnell mit den ersten Profilen rechnen können.
- ..., dass Ihr Berater mit Ihnen und nicht mit Ihren Mitarbeitern arbeitet und somit nicht Ihre Angestellten abwirbt.
- ..., dass Ihr Berater genau versteht, wen Sie suchen und worauf Sie besonderen Wert legen, damit Sie die richtigen Bewerber erhalten.
- ..., dass Ihr Berater auch bei den vertraglichen Rahmenbedingungen Flexibilität beweisen kann, damit Ihre Wünsche und Anliegen im Vordergrund stehen.
- ..., dass Ihr Berater für Sie jederzeit erreichbar ist, damit Sie spontane und unvorhergesehene Entwicklungen direkt besprechen können.
- ..., dass Sie einen festen Berater haben, dem Sie vertrauen können und der für Sie verantwortlich ist. Es gibt nichts Schlimmeres als immer wieder von den unterschiedlichsten Mitarbeitern einer Personalvermittlung angerufen zu werden und sich jedes Mal aufs Neue erklären zu müssen.
- ..., dass Ihr Berater Ihnen sowohl festangestellte als auch freiberufliche Kandidaten liefern kann, damit Sie sich Zeit und Aufwand sparen.
- ..., dass eine Rückzahlungsoption oder Nachbesetzung besteht, damit Sie eine Absicherung haben.
- ..., dass Ihr Berater Sie Niederlassungs-übergreifend unterstützen kann, damit Sie einen schnellen und einfachen Prozess haben.

Warum KQBUS Ihr bester Partner ist:

- **Zeitersparnis** für Sie durch die optimale Vorauswahl der Kandidaten - die genau zu Ihrem Wunschprofil passen.
- **Kostensparnis**, da Sie sich die Ausgaben für überteuerte Stellenanzeigen sparen können und Ihre Personalabteilung entlasten, die wiederum anderen wichtigen Aufgaben nachgehen kann.
- **Optimale Lösung** zugeschnitten auf Ihre aktuelle Situation - durch die Vermittlung von Festangestellten für Ihr langfristiges Wachstum und Freiberuflern für Projektspitzen.
- Besetzung all Ihrer Positionen durch Kontakte in allen Berufsgruppen im Bauwesen - auf Basis eines deutschlandweiten Netzwerks aus **über 25.000 Fach- und Führungskräften**.
- **100%-ige Zufriedenheitsgarantie** für Sie - auf Basis langjähriger Zusammenarbeit mit unterschiedlichsten Unternehmen und Arbeitnehmern (GUs, Bauherrn, Projektentwickler, Ingenieurbüros...).
- **Wettbewerbsvorsprung**: Sie erhalten eine individuelle Beratung zu den Themen Bewerbungs- und Einstellungsprozess - auf der Basis von über tausend erfolgreich vermittelten Kandidaten.
- **Aufwandersparnis** für Sie durch die richtige Ansprache mit den verschiedensten Recruiting-Techniken - auf der Basis von zehntausend Kandidatengesprächen.

KQBUS GmbH & Co. KG



Klosterstr. 49, 40211 Düsseldorf



0211 55780016



info@kqbus.de



www.kqbus.de