



**people & projects**

HEADHUNTING | EXECUTIVE SEARCH

**Erfolg.**



Liebe Leserinnen und Leser,

People & Projects e.K. - Headhunting | Executive Search bietet Ihnen, angefangen vom klassischen Headhunting bis hin zum komplexen Executive Search, durchgängig qualitativ hochwertige und vielseitige Beratungsleistungen. Das Spektrum unserer Mandanten reicht von klein- und mittelständischen Unternehmen bis hin zu Konzernen der unterschiedlichsten Branchen.

Unser Fokus liegt bei allen Unternehmen auf einer nachhaltigen Wertschöpfung und einem langfristigen Erfolg für Ihr Unternehmen. Wir finden für Sie die "passende Köpfe" und bieten Ihnen Lösungen mit optimaler Ausrichtung und Weitblick. Qualität und Kundenzufriedenheit stehen bei uns im Mittelpunkt.



Holger Fähmann, Geschäftsführer

Diskretion, offene Kommunikation, aktives Zuhören, partnerschaftliche Betreuung, individuelle und qualitativ hochwertige Beratung, transparente Auftragsabwicklung, flexible Lösungsfindungen und - Gestaltungen sind nur einige der Kernpunkte, die unsere Mandanten an uns schätzen.

Ihr

*Holger Fähmann*



**Erfahrung.**



Menschen und ihre besonderen Fähigkeiten machen den Erfolg eines Unternehmens aus. Unsere Berater verfügen mit über zehn Jahren Erfahrung in den Bereichen Personalberatung und Unternehmensmanagement über gerade diese Fähigkeiten, um Ihrem Unternehmen die entscheidenden Impulse und Lösungen für ein erfolgreiches und nachhaltiges Wachstum zu liefern.

### **Unser Ziel**

Durch langjährige Erfahrung in der Zusammenarbeit mit mittelständischen Unternehmen und Konzernen sowie unserem Engagement in Wirtschafts- und Wirtschaftsförderungskreisen, kennen wir von People & Projects die Bedürfnisse von Unternehmen und Unternehmern sehr genau. Nicht nur, weil wir ja selbst Unternehmer sind, sondern auch, weil wir im ständigen Kontakt mit beiden Seiten stehen: Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei jedem Mandat, das wir übernehmen, haben wir ein einfaches Ziel: 100% Zufriedenheit.

People & Projects unterhält ein ausge dehntes Netzwerk und intensive Kontakte zu hochkarätigen Führungskräften, Spezialisten sowie Fachkräften der unterschiedlichsten Branchen um für jede Art von Vakanz oder Projekt den passenden klugen Kopf zu finden. Zudem stehen wir auch in regem Austausch mit Hochschulen, Akademien und Bildungsträgern.

People & Projects unterhält ein ausge dehntes Netzwerk und intensive Kontakte zu hochkarätigen Führungskräften, Spezialisten sowie Fachkräften der unterschiedlichsten Branchen um für jede Art von Vakanz oder Projekt den passenden klugen Kopf zu finden. Zudem stehen wir auch in regem Austausch mit Hochschulen, Akademien und Bildungsträgern.



**Headhunting.**



Unsere Headhunter sind spezialisiert auf die Direktansprache von Fach- und Führungskräften aller Branchen.

Wir arbeiten ausschließlich mittels Direktansprache, d.h. wir werben potentielle Kandidaten direkt aus dem Umfeld Ihres Mitbewerbs ab. Wir geben Ihnen die Garantie, dass Ihr einmal investiertes Honorar zum Erfolg führt und wir für Ihr Unternehmen den passenden klugen Kopf finden.

Wer neue Mitarbeiter einstellt, geht immer ein Risiko ein. Falsche Entscheidungen können teuer, nur schwer zu korrigieren und manchmal mit negativen Konsequenzen belastet sein. Reine analytische Betrachtungen der Kandidaten kann Sie in diesem Fall nicht schützen. Nur Erfahrung kann dieses Risiko minimieren. Unsere Headhunter verfügen mit mehr als zehn Jahren Erfahrung in den Bereichen Personal- und Unternehmensmanagement über gerade diese Fähigkeit. Sie unterhalten ausgedehnte Netzwerke und intensive Kontakte zu Führungskräften der unterschiedlichsten Branchen und sind ausgewiesene Experten in der Direktansprache von Führungskräften, Fachkräften sowie Spezialisten ab einem Jahresgehalt von 70.000 Euro.

### **Was ist Headhunting?**

Unter Headhunting versteht man das gezielte und diskrete Abwerben von Mitarbeitern aus Wettbewerbs- oder branchennahen Unternehmen des Auftrag gebenden Unternehmens. Nach exakter Analyse des Branchenumfeldes präsentieren unsere Headhunter Ihnen eine sogenannte Zielfirmenliste. Der Grundstein für eine

erfolgreiche Personalauswahl ist die Erstellung eines passgenauen Kompetenz- und Anforderungsprofils der zu besetzenden Position. Nach Definition des Kandidatenprofils erfolgt die Identifikation. In diesem Schritt werden alle Mitarbeiter in den Zielfirmen identifiziert, die dort dieselbe Position wie die gesuchte innehaben. Im Anschluss der Identifikation erfolgt die Direktansprache der Kandidaten in den Zielfirmen.

Unser Suchprozesses folgt bewährten Regeln und gliedert sich in sechs Prozessschritte (6-Punkte-Plan).

Ein weiteres Alleinstellungsmerkmal unserer Headhunter ist, dass die Ansprache der Kandidaten ausschließlich von dem Headhunter durchgeführt wird, der auch die Kompetenzanalyse und das Anforderungsprofil erstellt hat. Nur so kann den potentiellen Kandidaten die vakante Position, sowie die Unternehmenskultur unseres Mandanten überzeugend dargestellt werden. Zudem erhöht diese Vorgehensweise die Chancen das Interesse für eine neue Herausforderung auch bei nicht wechselwilligen Kandidaten zu wecken. Entscheidend über den Erfolg oder den Misserfolg eines Mandats ist wie die Kandidaten angesprochen werden.

Im Regelfall beträgt bei uns die Dauer bis zur Vorstellung der ersten "klugen Köpfe" ca. 4-6 Wochen.



**Headhunting.**



People & Projects schafft von Anfang an klare Verhältnisse, darum halten wir unsere Mandanten über alle Prozessschritte während der gesamten Laufzeit eines Mandats auf dem Laufenden. Manche nennen das Transparenz. Wir nennen es Verlässlichkeit. Oder unseren 6-Punkte-Plan.

**1. Ihr Anforderungsprofil, unser Angebot**  
Definition und Abstimmung des Anforderungsprofils. In persönlichen Interviews mit Ihren Führungskräften, Fach- und Personalabteilungen definieren wir ein genaues Anforderungsprofil. In das Profil Ihres Wunschkandidaten fließen sowohl fachliche als auch persönliche Anforderungen ein. Es wird in drei Kategorien eingeteilt: notwendige Anforderungen, erwünschte Eigenschaften und möglichst auszuschließende Merkmale.

Auf dieser Basis erstellen wir unser Angebot, definieren einen Zeithorizont für das Mandat und legen das Gesamthonorar fest. Das Besondere: Bei People & Projects gibt es keine Nachkalkulation, auch wenn sich die Suche schwierig gestalten sollte und den Zeitrahmen überschreitet. Das garantieren wir Ihnen. Außerdem können Sie sicher sein, dass wir keinen Ihrer Mitarbeiter für andere Auftraggeber ansprechen werden. Und das 24 Monate lang.

**2. Erstellung der Zielfirmenliste**  
Jetzt beginnt unsere eigentliche Arbeit: People & Projects erstellt gemeinsam mit Ihnen eine Suchstrategie und eine Zielfirmenliste. Dabei legen wir allergrößten Wert darauf, Ihre bestehenden Wettbewerbs- und Geschäftsbeziehungen nicht zu gefährden.

### **3. Den richtigen klugen Kopf identifizieren und ansprechen**

Unsere Arbeit zeichnet sich aus durch äußerste Diskretion und großes Fingerspitzengefühl. Haben wir einen passenden Kandidaten identifiziert, führen wir mit ihm ein erstes Gespräch. Weil People & Projects Wert auf Transparenz legt, können Sie immer einen Zwischenbericht fordern oder Einsicht in unser Online-Tracking-Portal nehmen.

### **4. Der vertrauliche Bericht an unseren Mandanten**

Nach den ersten Gesprächen mit potentiellen Kandidaten erstellt People & Projects einen vertraulichen Bericht, in dem Sie einen persönlichen Eindruck, Qualifikationen, Veränderungsgrund, Wünsche und Gehaltsvorstellungen finden.

### **5. Die Präsentation des passenden klugen Kopfes**

Entscheiden Sie sich für einen der vorgestellten Kandidaten, kommt es zu einem ersten persönlichen Gespräch. Und auch hier bietet People & Projects einen besonderen Service: Wir beraten und unterstützen Sie sowohl bei der Organisation, als auch bei der Führung und Auswertung dieser Termine. Natürlich können Sie auch im zweiten Gespräch mit den von Ihnen favorisierten Kandidaten auf unsere Beratung zählen - wenn Sie möchten.

### **6. Das Mandat ist abgeschlossen**

Das Mandat von People & Projects ist abgeschlossen, wenn ein Arbeitsvertrag unterzeichnet ist.



**Personalberatung.**



Im Segment Personalberatung bieten wir unseren Mandanten grundsätzlich die gesamte Bandbreite an Rekrutierungsinstrumenten wie z.B.: mediengestützte Suche, Datenbankenrecherche, eRecruiting, Social Media Recruiting, Hochschulrecruiting, u.v.m..

Jedes einzelne Verfahren kann für sich oder in Kombination miteinander angewendet werden. Die Auswahl oder die Kombination der Verfahren wird grundsätzlich anhand der spezifischen Anforderungen an die zu besetzenden Position erfolgen und in Abstimmung mit unseren Mandanten getroffen. Unsere Beratungsleistung beschränkt sich nicht nur alleine auf die Personalbeschaffung an sich, sondern setzt zu dem Zeitpunkt an, an dem Ihr Unternehmen eine personelle Unterdeckung also Personalbedarf festgestellt wird.

In einem solchen Fall erfolgt unsererseits zunächst eine Analyse über die Art der Abdeckung. Mehrere Instrumente können hier zum Einsatz kommen. Von der Anpassung der personellen Kapazität ohne Veränderung des Personalbestandes, über die Besetzung einer vakanten Stelle durch einen bereits vorhandenen Mitarbeiter im Wege der Versetzung, Beförderung etc. (interne Personalbeschaffung) bis hin zur Veränderung des Personalbestandes durch Neueinstellung.

Der Entscheidungsspielraum der Personalbeschaffung wird von zahlreichen inner- und außerbetrieblichen sowie rechtlichen Einflussfaktoren und Rahmendaten strukturiert und begrenzt. Ziel unserer Beratung ist es die Instrumente der Personalbeschaffung für Sie so optimal zu kombinieren, dass Ihr Beschaffungsbe-

darf mit minimalen Kosten abgedeckt werden kann. Die Wirksamkeit der einzelnen Instrumente ist im Hinblick auf die verschiedenen Beschaffungsquellen bzw. Segmente der Arbeitsmärkte zu beurteilen und situativ auszuwählen. Die Bandbreite der heutigen Rekrutierungsinstrumente, wie z.B.: mediengestützte Suche, Direktansprache, eRecruiting, Social Media Recruiting, Datenbankenrecherche oder Hochschulrecruiting, ist vielseitig und miteinander effizient kombinierbar.

Unser Suchprozesses folgt bewährten Regeln und gliedert sich in sechs Prozessschritte (6-Punkte-Plan):

- Definition und Abstimmung des Kompetenz- und Anforderungsprofils
- Auswahl der Medien und Publikationsplattformen
- Analyse und Bewertung eingehender Bewerbungen
- Abgabe unserer Kandidatenbeurteilung in Form eines vertraulichen Berichts
- Die persönliche Vorstellung der Kandidaten
- Mandantsabschluß und Anschlußbetreuung



**Vergleich.**



## Headhunting

- Kostengünstiger und effizienter als die mediengestützte Suche
- Es werden auch Kandidaten angesprochen, die sich nicht auf Stellenanzeigen bewerben würden
- Direktansprache vermittelt den Kandidaten von Anfang an einen Bezug zu dem suchenden Unternehmen. Besondere Wertschätzung.
- Genau Abstimmung und Definition der Wettbewerbs- und Zielunternehmen mit dem Mandanten als laufender Prozess.
- Identifizierung und Ansprache aller Kandidaten auf der gesuchten Position in den Wettbewerbs- und Zielunternehmen.
- Anonymität des Mandanten kann auf Wunsch gewahrt werden.
- Keine breite Masse an Bewerbern
- Keine Bewerbungen von Quereinsteigern

## Personalberatung

- Werbewirksamkeit für Ihr Unternehmen
- Erreichen einer breiten Masse an Bewerbern
- Bewerbungen von Quereinsteigern und Initiativbewerbungen möglich
- Die Möglichkeit für Bewerber sich rund um die Uhr zu bewerben
- Schnelle Auffindbarkeit Ihrer Stellenausschreibung über Suchmaschinen
- Veröffentlichung Ihrer Anzeige in Fachzeitschriften, Print- und Online-Medien, Social Networks u.v.m.



# **Interim Management.**



Jedes Unternehmen sieht sich immer wieder mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Um adäquat auf die unterschiedlichsten Entwicklungsphasen reagieren zu können, hat People & Projects das Segment Interim Management etabliert. Wenn Sie für Ihr Unternehmen das Wissen und die Beratung von Spezialisten für einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen möchten, bieten wir Ihnen individuelle Top-Level-Lösungen.

Wir vermitteln Ihnen Experten, die vorhandene Strukturen schnell analysieren und je nach Anforderung einen internen Neuanfang begleiten oder ihn aktiv vorantreiben. Dabei gehen Sie mit der nötigen Sensibilität vor und schaffen so den „Turnaround“ für Ihr Unternehmen.

#### **Einsatzfelder**

- Aufbau und Optimierung einzelner oder neuer Geschäftsfelder
- Management von Veränderungsprozessen
- Generationswechsel in Unternehmen
- Anbahnung und Aufbau von Joint Venture
- Erwerb und Eigentumswechsel eines Unternehmens
- Unternehmensgründung
- Unternehmenssanierung
- Überbrückung von Vakanzen

#### **Unsere Interim Manager**

- Gestandene Persönlichkeiten der 1. und 2. Führungsebene (CEO, CFO, COO, CRO, CIO, CMO)
- Besitzen langjährige Führungs- und

#### **Projekterfahrung**

- Verfügen über branchenspezifische Kenntnisse
- Haben bereits wechselnde Herausforderungen gemeistert
- Sind krisenerprobt, konfliktfähig und lösungsorientiert
- Kommunikationsstark mit ausgeprägter Sozialkompetenz
- Selbstorganisiert und mobil

#### **Ihre Vorteile**

- Die Möglichkeit schnell zu handeln
- Das beste Kosten-Nutzen Verhältnis
- Implementierung von externem Wissen und neuen Methoden
- Eine unbefangene Beurteilung Ihres Status quo
- Die exklusive Verfügbarkeit für Ihr Unternehmen durch operative Verantwortung

#### **Spezialisten für Ihre Projekte**

Sicher gibt es auch in Ihrem Unternehmen Projekte, die besondere Anforderungen stellen. Bei diesen Projekten genügt es oft nicht, auf eigenes Know-how zurückzugreifen. People & Projects deckt Ihren Bedarf an externen Fachkräften (Ingenieure, IT-Spezialisten, Projektmanager, etc.) schnell und auf qualitativ hohem Niveau ab.

Alle unsere Berater und Spezialisten zeichnen sich durch exzellentes Fachwissen, eine hohe Sozialkompetenz und langjährige Berufserfahrung aus.



**Honorarpolitik.**



**Um am Markt eine hohe Reputation zu erreichen gibt es nur einen Weg: Qualität.**

Die Honorarpolitik in den Segmenten Headhunting und Personalberatung ist bei vielen Anbietern sehr unterschiedlich. Die Honorarspannen im Headhunting reichen meist von 15% bis zum Teil 33% des vertraglich vereinbartem Jahresgehalt des eingestellten Kandidaten. Um unseren Mandanten mehr Kostentransparenz zu bieten haben wir in jedem Segment einen einheitlichen Standard geschaffen.

#### **Honorar Headhunting**

Unser Gesamthonorar richtet sich nicht nach einem festen Prozentsatz, sondern nach der Komplexität des Suchauftrages. Nach Analyse Ihrer Anfrage erhalten Sie von uns grundsätzlich ein Angebot mit einem festgeschriebenen Gesamthonorar.

Dieses Gesamthonorar unterliegt der, in unserer Branche üblichen, Drittelregelung, d.h. das Gesamthonorar wird innerhalb des Projektverlaufs in 3 Schritten eingefordert: 1/3 bei Auftragserteilung, 2/3 bei persönlicher Kandidatenvorstellung und 3/3 bei Unterzeichnung Arbeitsvertrag.

Reine erfolgsabhängige Beauftragungen werden von uns **nicht** durchgeführt.

#### **Honorar Personalberatung**

Für Aufträge im Segment Personalberatung entfällt die Drittelregelung wie im Headhunting. Die Ermittlung des Gesamthonorars erfolgt auch hier nach Analyse Ihrer Anfrage und wird als festgeschriebenes Gesamthonorar im Angebot festgehalten und erlangt mit Beendigung des Projektes seine Fälligkeit.

Als Zusatzkosten entstehen hier zudem die Kosten für die Anzeigenschaltungen in den jeweiligen Medien. Weitere Kosten, etwa für das Bewerbermanagement oder die Erstellung der Anzeigen an sich, fallen nicht an.



**Qualität.**



## **Garantie**

Die Entscheidungsgewalt des gesamten Stellenbesetzungsverfahrens liegt jederzeit und ausschließlich bei unseren Mandanten. Mandanten können zu jeder Zeit vom Ihrem Recht gebrauch machen, das Mandat vorzeitig zu beenden. In so einem Fall sind vom Festhonorar nur die bei Zugang der Kündigung bereits fällig gewordenen Raten zu entrichten.

Unsere Mandate werden grundsätzlich auf unbestimmte Zeit geschlossen. Sollte der von uns avisierte Zeitrahmen zur erfolgreichen Besetzung einer Vakanz nicht ausreichen, so wird das Mandat über diesen Zeitraum hinaus aufrecht erhalten und zwar so lange bis eine erfolgreiche Besetzung herbei geführt werden kann. Selbstverständlich entstehen unseren Mandanten hierdurch keine weiteren Kosten.

Mit der Übernahme eines Mandats betrachten wir alle Mitarbeiter unseres Mandanten für andere von uns bearbeitete Besetzungsmandate als nicht ansprechbar. Ohne ausdrückliches Einverständnis werden wir in einem Zeitraum von zwei Jahren mit keinem Mitarbeiter des Mandanten im Auftrag eines anderen Unternehmens Kontakt aufnehmen.

## **Qualität gehört bei uns zum Selbstverständnis**

Wer neue Mitarbeiter einstellt, geht immer ein kleines Risiko ein. Falsche Entscheidungen können teuer, nur schwer zu korrigieren und manchmal mit negativen Konsequenzen belastet sein. Nur eine gründliche Analyse der Bewerbungsunterlagen und optimal vorbereitete Bewerbungsgespräche reduzieren die Gefahr einer Fehlbesetzung. Zur Sicherung eines nachvollziehbaren Qualitätsstandards trifft People & Projects die Bewerberauswahl in Anlehnung an die DIN 33430.



**Kontakt.**





# people & projects

HEADHUNTING | EXECUTIVE SEARCH

**People & Projects e.K.**

Hirschgasse 4

70794 Filderstadt

Germany

Tel.: +49 7158 / 91 60 57 8

Fax: +49 7158 / 12 85 31 2

[info@people-and-projects.de](mailto:info@people-and-projects.de)

[www.people-and-projects.de](http://www.people-and-projects.de)

Wir stehen Ihnen gerne für ein persönliches Gespräch zur Verfügung.



