

Systematische Besetzung  
von Führungspositionen  
auf Geschäftsleitungsebene.

Seit 1982.

## **GRUNDSÄTZE: Professionell. Verantwortungsvoll. Loyal.**

### **PROFESSIONALITÄT**

Wir beachten strikt die Berufsgrundsätze des Bundesverbands Deutscher Unternehmensberater (BDU), einschließlich der Grundsätze ordnungsgemäßer und qualifizierter Personalberatung.

Wir halten uns ebenso auch an die Qualitätsstandards für eine zertifizierte Auftragsabwicklung der Association of Executive Search Consultants (AESC) sowie an den Kodex des guten Headhuntings des Bundesverbands der Personalmanager (BPM).

### **EXKLUSIVITÄT**

Wir arbeiten in jeder Branche nur mit einer sehr kleinen Anzahl von Klienten zusammen, um potentielle Interessenkonflikte und Restriktionen bei der Suche von vornherein zu vermeiden.

Wir akzeptieren keine Aufträge, die gleichzeitig auch anderen Beratern erteilt werden. Eine eventuelle parallele Ansprache verursacht Irritationen und schadet dem Ansehen des Klienten.

### **SERIOSITÄT**

Wir übernehmen Suchmandate gegen ein festes Dienstleistungshonorar. Erfolgshonorare werden nicht vereinbart, da sie die Unabhängigkeit, Sorgfalt und Seriosität der Beratung beeinträchtigen und damit die Interessen aller Beteiligten gefährden.

Wir erhalten Honorare ausschließlich von den uns beauftragenden Unternehmen, niemals jedoch von potentiellen Kandidaten oder von Vermittlungsagenturen.

### **VERTRAULICHKEIT**

Wir behandeln sämtliche Informationen über Auftraggeber oder Kandidaten streng vertraulich, sofern wir nicht ausdrücklich zur Weitergabe ermächtigt worden sind.

Wir beachten unsere besondere Sorgfaltspflicht bei der Prüfung von Referenzen, die nur mit Zustimmung des Kandidaten von uns persönlich eingeholt werden.

### **LOYALITÄT**

Wir schützen bestehende Geschäftsbeziehungen und versuchen nicht, Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen unserer Kunden für andere Aufgaben außerhalb ihres Unternehmens zu gewinnen.

## Systematische Direktsuche und strukturierte Auswahl von Führungskräften

**Grundprinzipien:** Systematisch. Gründlich. Nachhaltig.

Die TRADEMUS-Beratung erarbeitet auf der Basis exklusiver Mandate maßgeschneiderte Lösungen für die bestmögliche Besetzung von Führungspositionen. Dabei orientieren wir uns an den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Auftraggebers und an den situativen Gegebenheiten im Unternehmensumfeld.

Der **typische Ablauf** eines Executive Search-Auftrags gliedert sich in folgende **vier Phasen**:

### **Phase 1: VORBEREITUNG ( Analyse - Spezifikation - Auftrag )**

#### **1.1 Situationsanalyse und Auftragsklärung**

Wir legen Wert darauf, vor Übernahme eines Auftrags das Unternehmen, sein Management sowie dessen Philosophie und Führungsstil persönlich und vor Ort kennenzulernen. Mit der notwendigen Zeit und Gründlichkeit analysieren wir die Marktsituation, die Unternehmensziele, die gegenwärtige und geplante Organisationsstruktur, das vorhandene Führungspotenzial und die Unternehmenskultur.

#### **1.2 Spezifikation und Auftragsbestätigung**

In einer schriftlichen Spezifikation beschreiben wir unser Verständnis der Ziele, Strukturen, Aufgaben und Verantwortungsbereiche sowie die erforderlichen fachlichen und persönlichen Qualifikationen. Mit der Vereinbarung des Anforderungsprofils und der Suchstrategie, der Abstimmung der zu untersuchenden Zielgruppen und der Festlegung unseres Honorars bestätigen wir den Beratungsauftrag.

### **Phase 2: GEWINNUNG ( Identifikation - Ansprache - Vorauswahl )**

#### **2.1 Systematische Marktforschung (Research)**

Mit der Unterstützung durch unser professionelles Research-Team erheben wir alle für die Suche relevanten Informationen. Führungskräfte, die den Anforderungen entsprechen könnten, werden durch gezielte, diskrete Recherchen genauer überprüft. Darüber hinaus aktivieren wir unsere über Jahre entwickelten persönlichen Verbindungen zu Multiplikatoren, Experten und Branchen-Insidern.

#### **2.2 Informationsgespräche und Vorauswahl (Short List)**

Kandidaten bzw. Kandidatinnen, die Interesse an einem ernsthaften Informationsaustausch zeigen, laden wir zu einem persönlichen Interview ein. Wir analysieren den beruflichen Werdegang und die erzielten Ergebnisse und schätzen die menschliche Affinität ein. Gleichzeitig übernehmen wir die wichtige Aufgabe, ein differenziertes Bild der Aufgabe und des Umfelds zu vermitteln.

#### **2.3 Persönliche Vorstellung der Kandidaten (Erste Runde)**

Zur Vorbereitung der persönlichen Vorstellung übergeben wir unseren Klienten einen vertraulichen Lebenslauf der vorgeschlagenen Kandidaten bzw. Kandidatinnen. Unsere persönliche Teilnahme an den ersten Gesprächen mit dem Auftraggeber ist obligatorisch. Nur so können wir als neutrale Beobachter feststellen, ob neben der fachlichen Eignung auch die persönliche "Wellenlänge" zwischen den zukünftig miteinander arbeitenden Personen stimmen könnte.

**Phase 3: EINSTELLUNG ( Überprüfung - Endauswahl - Vertrag )**

**3.1 Zielgerichtete Beurteilung und Erwartungsabgleich (Zweite Runde)**

Aus der Erkenntnis heraus, dass Top Manager in ca. 90% der Fälle nicht an fehlender fachlicher Eignung scheitern, sondern an kultureller Unverträglichkeit und/oder unrealistischen Erwartungen, fördern wir diesen Klärungsprozess in der zweiten Auswahlrunde mit exakt auf die jeweilige Situation abgestimmten Fallstudien und von uns moderierten Disputationen.

**3.2 Abschließende Überprüfung und Entscheidung (Finale Runde)**

**3.2.1 Externes Einzel-Assessment (Potenzial-Analyse)**

Insbesondere bei Potenzial-Kandidaten und bei Bedarf werden die bisherigen Erkenntnisse durch ein externes Einzel-Assessment nochmals verifiziert. Obwohl Managementdiagnostik zu unseren originären Kernkompetenzen zählt, wahren wir unsere Unabhängigkeit in der Beratung, indem wir zur Erarbeitung einer fundierten „second opinion“ ausgewählte Kooperationspartner einbeziehen.

**3.2.2 Referenzprüfungen und finale Entscheidung**

Sobald beide Seiten ihr Interesse an konkreten Vertragsverhandlungen bekundet haben, sichern wir unsere Beurteilung zusätzlich dadurch ab, dass wir - im Einverständnis mit dem Kandidaten und mit der gebotenen Diskretion - Referenzen einholen. Daraus ergeben sich oft wertvolle Hinweise z. B. auf das Kommunikationsverhalten und damit für die Gestaltung der Einarbeitungsphase.

**3.3 Unterstützung beim Vertragsabschluss**

Bei Bedarf helfen wir bei der Konzeption eines passenden Vertragsangebotes und sind als neutrale Mittler zwischen den Parteien tätig. Unsere Erfahrung zeigt, dass die unterstützende Moderation durch einen Dritten erheblich zur Konsensbildung und Abschlussicherheit beitragen kann. Aufgrund unserer festen, einkommensunabhängigen Honorarregelung sind wir frei von Interessenkonflikten.

**Phase 4: BESTÄTIGUNG ( Eintritt - Einarbeitung - Einbindung )**

**4.1 Beratung beim Übergang und Eintritt**

Dem eingestellten Kandidaten bzw. der Kandidatin stehen wir während der gesamten Übergangsphase als vertrauliche und kompetente Gesprächspartner zur Verfügung. Unsere Klienten beraten wir bei der Einführung des neuen Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin in sein/ihr zukünftiges Wirkungsfeld sowie beim Drehbuch für eine stimmige Kommunikation der Neubesetzung nach innen und außen.

**4.2 Begleitung bei Einarbeitung und Integration**

Trotz aller Sorgfalt bei der Auswahl erfordern die ersten Wochen der Zusammenarbeit stets besondere Aufmerksamkeit. Aus verständlicher Vorsicht tauscht man sich oft zu lange nur über unkritische Themen aus und übersieht dabei wichtige Störsignale und Vorzeichen. Durch unsere beiderseitige Vertrauensstellung und unsere Coaching-Erfahrung sichern wir den nachhaltigen Erfolg der Besetzung.