



Ihre grundsätzlichen Rechte als Klient

Was Sie von einem Executive Search Beratungsunternehmen erwarten können

Executive Search, die systematische Suche und direkte Ansprache qualifizierter Kandidaten für Führungspositionen, ist ein komplexer Prozess, der auch auf Seiten des Klienten Einsatz und Zeitaufwand erfordert. Bei Beauftragung eines Executive Search Unternehmens, kann der Klient ein Höchstmaß an Professionalität erwarten. Worin besteht der Unterschied zwischen professioneller, zuverlässiger Beratung und einer Beratung auf niedrigerem Qualitätsniveau? Welche Rechte und Pflichten hat der Klient? Vor allen Dingen, woran erkennt der Klient, dass er eine qualifizierte Executive Search Beratung erhält?

Wenn wir im Weiteren von Beratern oder Beratungsunternehmen sprechen, meinen wir nur und ausschließlich Executive Search.

Die meisten dieser Fragen – aber nicht alle – werden von den Executive Search-Unternehmen im Beratervertrag beantwortet. Je mehr der Klient über das Berufsbild und die Arbeitsweise eines Beratungsunternehmens weiß, desto größer ist die Aussicht auf einen entsprechenden Gegenwert seiner Investition in Form eines erfolgreichen Ergebnisses. Wir halten es mit Blick auf eine langfristig angelegte Zusammenarbeit zwischen Klient und Executive Search Berater für unerlässlich, den Klienten über seine Rechte aufzuklären. Deshalb hat die Association of Executive Search Consultants (AESC) die folgenden “Rechte des Klienten” formuliert.

I. Das Executive Search Beratungsunternehmen sichert dem Klienten das Vorhandensein der zur Durchführung des Auftrages erforderlichen Kompetenz zu.

Nicht alle Firmen bieten die gleichen Leistungen an, aber sie alle verpflichten sich zur Einhaltung hoher professioneller Standards. Executive Search Beratungsunternehmen unterscheiden sich nicht nur in Größe und Mitarbeiterzahl, sondern auch durch Erfahrungsgebiete, Geschäftsfelder, Branchenkenntnis sowie die Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer jeweiligen Berater.

Verpflichtungen des Beratungsunternehmens vor Übernahme eines Auftrages:

- Zusicherung, dass die zur erfolgreichen Durchführung des Executive Search Beratungsauftrages erforderlichen Berater, die zeitliche Kapazität sowie die Fähigkeiten und Kenntnisse vorhanden sind.
- Aufklärung über potentielle Interessenkonflikte, die sich auf Grund der Beziehung oder bestimmter Umstände ergeben könnten.

- Aufklärung über Restriktionen, die sich auf Grund anderer Klienten-beziehungen ergeben könnten.
- Definierung in Zusammenarbeit mit dem Klienten, welcher Bereich des Unternehmens der “Klient” ist (d.h., welche Niederlassung, Fachbereich, Abteilung, usw.) und vereinbaren – wenn gewünscht - einen Zeitraum, in dem das Beratungsunternehmen keine Kandidaten aus der Klienten-Organisation rekrutiert.
- Definierung der Beratungsleistung nach Art und Umfang und Einigung auf die Höhe eines Honorars und sonstiger Auslagen.

Der Klient übermittelt dem Executive Search-Unternehmen eine genaue Beschreibung seiner Organisation, der Gesamtsituation und der Kultur seines Unternehmens sowie der zu besetzenden Position. Er erstellt die Kriterien für den Wunschkandidaten. Wenn das Beratungsunternehmen den Auftrag des Klienten nicht annehmen kann, muss es die Gründe dafür darlegen und dem Klienten eine adäquate, kompetente Executive Search Beratungsfirma empfehlen.

II. Das Executive Search Beratungsunternehmen benennt den für die Suche verantwortlichen Berater.

Zusätzlich zu dem für die Geschäftsbeziehung zuständigen Berater arbeitet häufig ein Team professioneller Mitarbeiter an einem Suchauftrag.

Sie als Klient haben das Recht auf Auskunft über die Fähigkeiten und Kenntnisse aller am Suchauftrag beteiligten Berater sowie über die bei dem Executive Search-Unternehmen verfügbaren Ressourcen zur Unterstützung des mit Ihrem Projekt beauftragten Beraters/Teams.

III. Das Executive Search Beratungsunternehmen sichert hochqualifizierte Beratungsleistung zu.

“Beauftragte Executive Search Beratung” ist die gezielte Suche nach Führungskräften auf der Basis eines Exklusivvertrages. In enger Zusammenarbeit definieren Executive Search Unternehmensberatung und Klient gemeinsam die Führungsposition und das Selektionsverfahren zur Identifizierung qualifizierter und motivierter Kandidaten, um in einem systematischen, qualifizierten Suchprozess die besten verfügbaren Kandidaten zu finden.

Neben der Suche qualifizierter Kandidaten sollte das Beratungsunternehmen dem Klienten mit weitergehenden Informationen und Beratung zur Verfügung stehen und Möglichkeiten aufzeigen, nicht nur Führungstalente aufzuspüren, sondern auch die Organisation des Klienten effizienter zu strukturieren. Dazu gehören:

- Branchenkenntnis in den Geschäftsfeldern, in denen die Suche durchgeführt wird; Kenntnis über verfügbare Kandidaten; vergleichende Bewertung der Kandidaten und der entsprechenden Einkommensniveaus.
- Allgemeine Marktforschung über die Position und das Ansehen des Klienten-Unternehmens im Markt sowie über die Aktivitäten der Wettbewerbsunternehmen; Information, welche Strategie in den jeweiligen Beratungsaufträgen funktioniert oder nicht funktioniert.

Sie dürfen hier keine umfangreiche Marktforschungsanalyse erwarten. Das Executive Search-Unternehmen sollte Ihnen jedoch einen allgemeinen Überblick verschaffen, wie Ihr Unternehmen im Markt und bei potentiellen Kandidaten aufgenommen wird.

IV. Das Executive Search Beratungsunternehmen behandelt alle Informationen des Klienten strikt vertraulich.

Es liegt in der Natur der Sache, dass der Klient bei Executive Search-Aufträgen für Führungskräfte höchst vertrauliche Informationen über seine Organisation preisgeben muss. Die Berater behandeln alle ihnen übergebenen Informationen mit höchster Diskretion.

Dennoch muss der Berater im Sinne einer effektiven Suche potentiellen Kandidaten gewisse Informationen zur Verfügung stellen. Um die Interessen des Klienten zu wahren, sichert der Berater zu:

- Alle Informationen des Klienten ausschließlich für die Durchführung des erteilten Suchauftrages zu verwenden.
- Die Informationen nur an Mitarbeiter seines Unternehmens (die den Berater in seinem Suchauftrag unterstützen) oder potentielle Kandidaten weiterzugeben, sofern es erforderlich ist.
- Vertrauliche Informationen nicht zum persönlichen Vorteil zu nutzen und nicht an Dritte zu deren Vorteil weiterzugeben.

V. Das Executive Search Beratungsunternehmen muss eine genaue Vorstellung über die Aufgabenstellung, die Beschreibung der Position und die Gesamtsituation der Klienten-Organisation haben.

Wichtigste Voraussetzung für die erfolgreiche Durchführung eines Beratungsauftrages ist das klare Verständnis des Beraters über die zu besetzende Position, die Anforderungen an den Job und die Unternehmenskultur des Klienten. Sie als Klient haben das Recht auf Nachweis, dass der Berater Klarheit hat über:

- den von Ihnen erwarteten Grad an fachlichem und beruflichem Erfahrungshintergrund
- die zur Ausübung der Position nötige Ausbildung, Werdegang und Qualifikation
- den Verantwortungsbereich der Position
- die gewünschten Führungsqualitäten

Professionelle Executive Search-Unternehmen gehen dabei über eine einfache Bestätigung der erhaltenen Jobbeschreibung hinaus. Sie werden Sie aktiv dabei unterstützen, Ihr eigenes Verständnis der Position zu entwickeln, zu modifizieren oder zu verbessern. Helfen Sie Ihrem Berater in dieser kritischen Phase, indem Sie ihn mit allen in Ihrem Unternehmen an der Auswahl beteiligten Mitarbeitern zusammenbringen. Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, dem Berater alle für die Besetzung der Position relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen.

Die Job-Beschreibung ist die Basis für eine erfolgreiche Suche. Sie als Klient sind Ihrerseits verpflichtet, den Berater umgehend über geänderte Umstände (intern oder extern) zu informieren, die zu einer Änderung der Position oder des Kandidatenprofils führen. Bedenken Sie, dass umfangreiche Änderungen des Anforderungsprofils neue Honorarvereinbarungen bedeuten können.

VI. Das Executive Search Beratungsunternehmen verpflichtet sich, Sie regelmäßig und detailliert über den Status des laufenden Projektes zu unterrichten.

Je nach Art der zu besetzenden Position, der Verfügbarkeit qualifizierter Kandidaten sowie einer Reihe anderer Faktoren kann es Wochen oder mehrere Monate dauern, bis ein Auftrag erfolgreich abgeschlossen ist. Ihr Berater wird Sie während der gesamten Laufzeit über den Fortschritt informiert halten, insbesondere über:

- Zielfirmen, in denen der Berater Kandidaten angesprochen hat
- Reaktionen aus dem Markt
- Schwierigkeiten bei der Identifizierung oder Ansprache von Kandidaten
- Kandidaten in der engeren Auswahl

Der Executive Search Berater wird Sie regelmäßig entweder telefonisch, per Fax, per E-Mail oder schriftlich auf dem Laufenden halten. Sagen Sie Ihrem Berater, welche Art der Kommunikation Sie bevorzugen.

VII. Vorstellung qualifizierter und für die Position und die Unternehmens-kultur geeigneter Kandidaten durch den Executive Search Berater.

Nach einer gründlichen Auswertung der Interviews präsentiert der Berater dem Klienten die in die engere Auswahl gekommenen potentiellen Kandidaten. Der Berater stellt dabei die Eignung jedes Kandidaten heraus:

- Grad und Art von Berufserfahrungen und Leistungen im Hinblick auf die zu besetzende Position
- Ausbildung und beruflicher Werdegang
- Intellektuelle-, persönliche-, soziale- Führungskompetenzen und Motivationsfähigkeit
- Persönliche Stärken und Schwächen in Bezug auf die vakante Position
- Einschätzung der Eignung im Hinblick auf die zu besetzende Position und Einfügung in die kulturelle Umgebung
- Interesse an der Position
- Einkommen und Gehaltserwartungen

Bei der Präsentation von Kandidaten, entweder einzeln oder in einer Shortlist zusammengefasst, besprechen Klient und Berater gemeinsam die Vorgehensweise für die anstehenden Interviews. Sobald der Klient die Interviews abgeschlossen hat, teilt er dem Berater seine Eindrücke mit. Gemeinsam vergleichen, analysieren und bewerten beide die zur Wahl stehenden Kandidaten.

Executive Search Berater und Klient einigen sich auf die Vorgehensweise zur Einholung von Referenzen und Durchführung von Werdegang-Checks. Dabei stehen Kompetenz und Eignung für die Position, Verifizierung des beruflichen Werdegangs, Ausbildungszeugnisse im Vordergrund. Einholung von Referenzen und Verifizierung von Ausbildung und beruflichem Werdegang können von der Klienten-Organisation selbst oder durch Dritte durchgeführt werden. Wichtig dabei ist, dass die Überprüfung vollständig und sorgfältig zur vollen Zufriedenheit des Klienten ausgeführt wird.

Sollte sich abzeichnen, dass ein Suchauftrag nicht in der vereinbarten Zeit zum Abschluss gebracht werden kann oder nicht genügend qualifizierte Kandidaten gefunden werden, benachrichtigt der Executive Search Berater sofort den Klienten und bespricht mit ihm alternative Vorgehensweisen.

VIII. Der Executive Search Berater steht Klient und Kandidat auch während der anschließenden Vertragsphase als kooperativer, integrierender und professioneller Partner zur Seite.

Hat sich der Klient für einen endgültigen Kandidaten entschieden, übernimmt der Berater die Rolle eines Mediators. Ab jetzt besteht seine Hauptaufgabe darin, den Klienten dabei zu unterstützen, mit dem Kandidaten zu einem Vertragsabschluss zu kommen und die Basis für eine langfristige, erfolgreiche Zusammenarbeit zu schaffen. Dazu gehört:

- Die Vermittlung zwischen Klient und Kandidat im Bezug auf Vergütung und sonstige Einstellungsbedingungen
- den Klienten auf mögliche Vorbehalte und Bedenken des Kandidaten, die Position anzunehmen, hinzuweisen
- dem Kandidaten bei der realistischen Einschätzung der angebotenen Position und geknüpften Herausforderung zu helfen
- die Zusammenarbeit mit beiden Parteien, um eine Gewinn-Situation für jede Seite zu schaffen

Auch wenn der Berater in erster Linie die Interessen des Klienten vertritt, hat er doch ein offenes Ohr für die Bedürfnisse und Bedenken des Kandidaten. Nur so kann eine erfolgreiche Rekrutierung sichergestellt werden. Werden die Interessen beider Seiten mit Integrität und Professionalität vertreten, bedeutet dies, dass:

- der Kandidat in Ihr Unternehmen mit dem Gefühl eintritt, dass er fair behandelt wurde und gern in Ihr Unternehmen eintritt,
- das Ansehen Ihres Unternehmens im Markt weiter steigt.

Vergessen Sie nicht, dass Ihre Kandidaten vielbeschäftigte Manager sind, die wertvolle Zeit für Gespräche mit Ihnen geopfert haben. Nicht sie haben die Gelegenheit gesucht, mit Ihnen zu reden, sondern sie sind angesprochen worden.

IX. Das Executive Search Beratungsunternehmen unterrichtet den Klienten über die bestehende Firmenpolitik im Fall unvorhergesehener Ereignisse während oder nach einem Suchauftrag sowie bei Fortsetzung der Suche.

Das Executive Search Beratungsunternehmen kann nicht garantieren (und das sollte man auch nicht erwarten), die vakante Position zu besetzen. Der Berater kann auch nicht garantieren, dass ein einmal eingestellter Kandidat auf alle Zeit in Ihrem Unternehmen bleibt. Der Berater erläutert (schriftlich) die Firmenpolitik in derartigen Fällen, insbesondere:

- Die Verpflichtung und Verantwortung des Executive Search Beratungsunternehmens, falls der eingestellte Kandidat aus welchen Gründen auch immer während eines bestimmten Zeitraums Ihr Unternehmen wieder verlässt.
- Ihre Verpflichtung gegenüber dem Beratungsunternehmen, falls Sie einen im Laufe des bestehenden Auftrages vorgestellten Kandidaten für eine andere Position einstellen.
- Gründe, die dazu führen könnten, dass das Beratungsunternehmen von einem Auftrag zurücktreten kann oder aufgrund geänderten Briefings eine neue Suche für gerechtfertigt hält.

X. Das Executive Search Beratungsunternehmen steht dem Klienten auch nach Einstellung des Kandidaten beratend zur Verfügung.

Eine scheinbar erfolgreiche Platzierung kann manchmal während der Einarbeitungsphase scheitern.. Die Verantwortung des Beraters endet nicht mit der Vertragsunterzeichnung. Nach der Einstellung bleibt der Berater mit dem Klienten und dem erfolgreichen Kandidaten in Kontakt, um einen reibungslosen Transfer zu ermöglichen. Ein Beratungsauftrag wird erst dann endgültig abgeschlossen, wenn der Berater sich davon überzeugt hat, dass Sie als Klient in jeder Hinsicht zufrieden sind.

Sie haben Rechte

Gemäß der Bedeutung für Ihre Organisation, eine vakante Position mit einem höchst qualifizierten Kandidaten zu besetzen, können Sie mit gutem Recht ein Höchstmaß an Service erwarten. Durch die Beauftragung eines Executive Search Unternehmens gehen Sie eine Beratungs-Partnerschaft ein.

Tragen Sie in aktiver Weise zum Gelingen der guten Beziehung bei. Erledigen Sie die Ihnen obliegenden Aufgaben, formulieren Sie eine möglichst präzise Positionsbeschreibung sowie das Qualifikationsprofil des gewünschten Kandidaten, am besten schriftlich. Äußern Sie von vornherein Ihre Erwartungen an die Zusammenarbeit mit dem Berater. Seien Sie kommunikativ. Tauschen Sie sich auf regelmäßiger Basis mit dem Berater aus, bis der Suchauftrag zur beiderseitigen Zufriedenheit abgeschlossen werden kann.

Falls der Berater zu irgendeinem Zeitpunkt während der Durchführung des Auftrages die Aufgabenstellung nicht versteht oder Sie nicht über den Fortgang seiner Arbeit informiert oder nicht genügend qualifizierte Kandidaten präsentiert oder Ihr Unternehmen nicht in der von Ihnen gewünschten Form darstellt, bringen Sie umgehend Ihre Kritikpunkte zum Ausdruck!

Sie kennen jetzt Ihre Rechte! Nun ist es an Ihnen: Fordern Sie Ihr Recht auf höchsten Standard in der Dienstleistung ihres Executive Search Beratungsunternehmens!

Die Association of Executive Search Consultants ist ein weltweiter Verband von Beratungsunternehmen. AESC sieht es als seine Aufgabe an, ein Höchstmaß an Professionalität in der Beratungsarbeit zu gewährleisten, das Berufsbild der Profession in der Öffentlichkeit transparent darzustellen und selbst als Berater für die Mitglieds-Unternehmen zu dienen. Informationen über den Verband und Executive Search finden Sie unter www.aesc.org und www.BlueSteps.com. (Brüssel Tel +32 2 733 3631 – New York Tel: +1 212 398-9556).

Copyright, Association of Executive Search Consultants. AESC behält sich das Recht vor, diese Standards jederzeit ohne vorherige Ankündigung zu ändern.