

RISCHCON.
the sales excellence



- Unternehmensberatung für
Vertrieb und Personal -



UNTERNEHMENS- BROSCHÜRE

- Vorstellung der rischcon GmbH
und deren Leistungsportfolio -



Inhaltsverzeichnis

<u>Das Unternehmen – Kurzportrait</u>	<u>3</u>
<u>Die Dienstleistungen im Einzelnen</u>	<u>5</u>
Personalberatung.....	5
o Executive search.....	5
o Assessment Center.....	7
o Rent a Salesprofessional	7
o Direct search „attract & select“	7
o HR-Potential-Analyse	8
<u>Garantieleistung:</u>	<u>10</u>
<u>Referenzen.....</u>	<u>10</u>
<u>Kontaktdaten</u>	<u>11</u>

Das Unternehmen – Kurzportrait

rischcon ist ein spezialisiertes und unabhängiges Beratungsunternehmen für ganzheitliche Vertriebslösungen. Wir verstehen als „ganzheitliche Vertriebslösungen“ eine Kombination aus der Rekrutierung hochqualifizierter Fach- und Führungskräfte und der Optimierung Ihres Vertriebsbereiches. Durch diese Kombination können Vertriebspotentiale besser identifiziert, ausgeschöpft und folglich Ihre Vertriebsleistung nachhaltig gesteigert werden.

Um unsere herausfordernden und vertrauensvollen Kundenaufträge erfüllen zu können, setzen wir auf langjährige Berufserfahrung im Vertrieb mit spezialisierten Branchenkenntnissen, vorwiegend im IT-, Medien-, Personal – und Dienstleistungsbereich, sowie in der Elektrotechnik.

Das Management

Unser Geschäftsführer Herr Lothar Risch gründete die Firma rischcon im Jahre 2001. Er verfügt über mehr als 25 Jahre Erfahrung im B2B-Vertrieb von erklärungsbedürftigen Produkten und Dienstleistungen. Herr Risch war Mitbegründer von jobpilot/Monster, dem heute weltweit größten Karrierenetzwerk im Internet, und verantwortete als Vice President Sales den deutschen und internationalen Vertrieb. Seit der Gründung wurden mehr als 100 Projekte vor allem mit kleinen und mittelständigen Unternehmen, sowie mit Global Playern realisiert.

Warum sind klassische Personalmarketingmaßnahmen nicht mehr effizient?

Vor einigen Jahren konnten Unternehmen Ihre Vakanzen, z. B. durch die Schaltung von Stellenanzeigen oder mit Hilfe von weiteren Personalmarketingmaßnahmen, selbst besetzen. Jedoch sind diese Maßnahmen heute nicht mehr zielführend. Der Grund dafür ist die Wandlung des Arbeitsmarktes, vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt. Ein Arbeitgebermarkt besteht, wenn die Arbeitgeber ihre Mitarbeiter aus einer Mehrzahl von Bewerbern aussuchen können. In einem Arbeitnehmermarkt hingegen wählen die Bewerber Ihren künftigen Arbeitgeber aus einer Reihe von personalsuchenden Unternehmen. Es existiert also ein Arbeitsplatzüberschuss, was bedeutet, dass offene Stellen durch den Mangel an qualifizierten Bewerbern nicht besetzt werden können. Hier beginnt der Kampf um die Besten!

Gründe und Ursachen

Der Nährboden für dieses Problem ist der demografische Wandel (Abbildung 1). Dieser verursacht, dass in etwa zehn Jahren die Zahl der Absolventen stark einbricht. Gleichzeitig gehen die geburtenstarken Jahrgänge in Rente. Es entsteht ein Mangel an qualifiziertem Personal! (Abbildung 2) Folglich können sich die gefragten Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz aussuchen, wobei die „wahren“ Talente auf dem Arbeitsmarkt kaum verfügbar sein werden. Diese Situation wird zusätzlich durch die Fülle der Arbeitsangebote verschärft. Beispielsweise sind derzeit allein bei meinestadt.de 8818 Jobangebote für Fach- und Führungskräfte geschaltet. Bei der Betrachtung dieser Zahl ist nicht zu vergessen, dass jeden Tag neue, offene Positionen ausgeschrieben werden. Das bedeutet, dass zukünftig die geringe Anzahl verfügbarer Kandidaten auf eine Vielzahl von Vakanzen trifft, woraus der Kandidat das beste Arbeitsangebot auswählen kann.

Entwicklung der Bevölkerung Europas - EU-25, nach Altersgruppen (1950-2050)

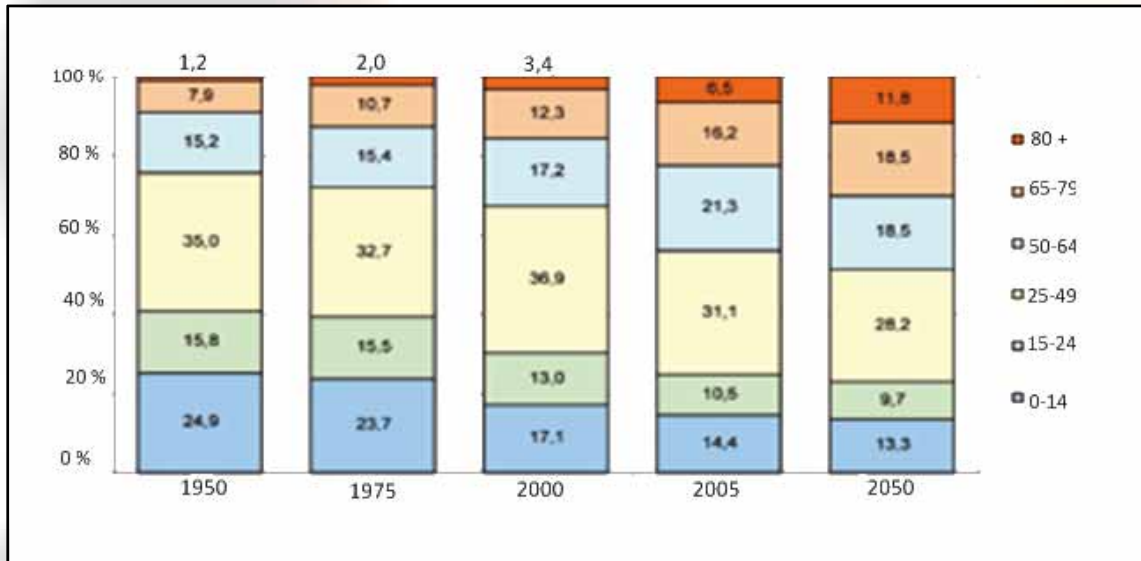


Abbildung 1: Entwicklung der Bevölkerung Europas - EU-25, nach Altersgruppen (1950-2050)

Der demografische Wandel (internationale Betrachtung)

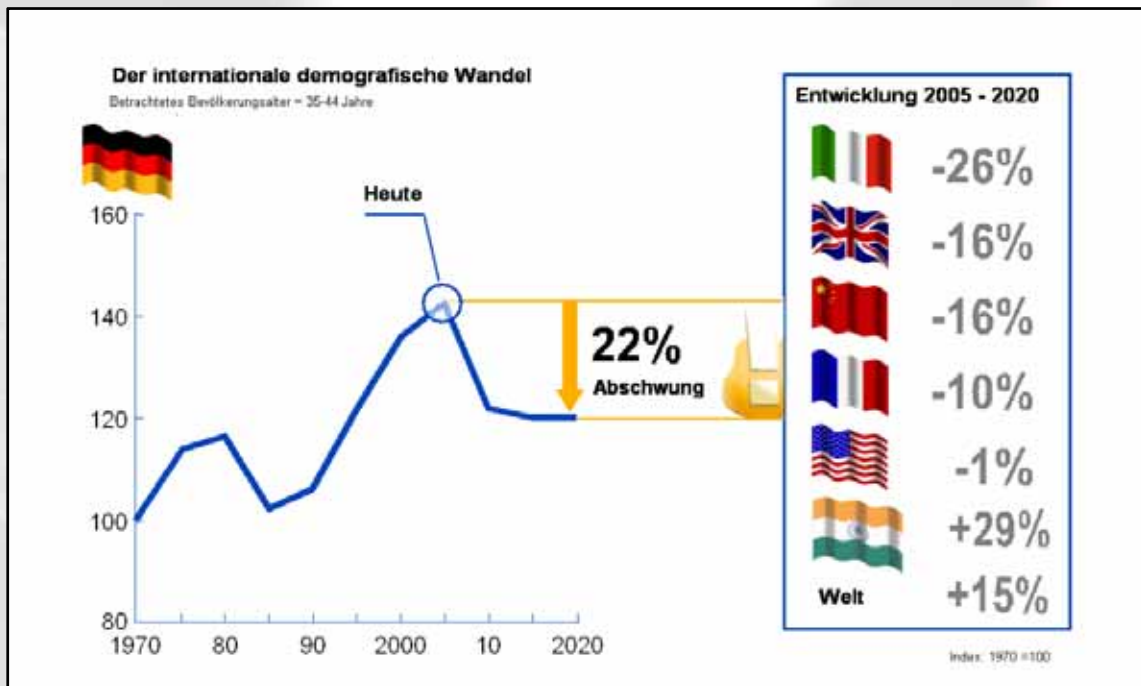


Abbildung 2: Der internationale demografische Wandel; Quelle: http://www.e-fellows.net/sixcms_upload/media/247/folie_talentemangel_gross.gif

Des Weiteren steigen die Anforderungen von Unternehmen an die zukünftigen Mitarbeiter. Beispielsweise setzen Arbeitgeber die fach- und branchenspezifischen know how in Verbindung mit spezifischen IT-Kompetenzen voraus. Mehrsprachige Kenntnisse sowie ein internationales Studium werden oft gewünscht.

Warum sollten Sie mit uns zusammenarbeiten?

Um die Besten der Besten zu erreichen, muss der Arbeitgeber heute die Attraktivität seines Arbeitsplatzes besonders herausstellen. Allerdings kann dies mit klassischen Personalmarketingmaßnahmen nicht kommuniziert werden.

Wir unterscheiden zunächst zwischen aktiver und passiver Kandidatenansprache. Bei der aktiven Kandidatenansprache wird davon ausgegangen, dass sich der Kandidat beruflich verändern möchte. Aus diesem Grund achtet dieser Kandidat auf die Personalmarketingaktionen interessanter Unternehmen, wie z. B. auf Ihre geschaltete Stellenanzeige. Der passive Kandidat ist jedoch mit seinem Arbeitsplatz zufrieden, da sein Arbeitgeber ihm diesen so angenehm wie möglich gestaltet. Deshalb ist er auch nicht motiviert, seine Arbeitsstelle zu wechseln und Ihre Personalmarketingmaßnahmen zu berücksichtigen. Um diesen Kandidaten trotzdem zu erreichen, sind Werkzeuge der passiven Kandidatenansprache notwendig. Genau an diesem Punkt setzen wir an!

Die Dienstleistungen im Einzelnen

Personalberatung

○ **Executive search**

Die Unternehmensberatung rischcon ist auf die Besetzung von Vertriebspositionen spezialisiert. Bei der Besetzung einer vakanten Stelle unterscheiden wir zwischen operativen und strategischen Vertriebsaufgaben.

Im operativen Vertrieb rekrutieren wir vorwiegend Mitarbeiter mit einem geschätzten Zielgehalt zwischen 50.000 - 150.000€ p.a. für beispielsweise:

- qualifizierte Positionen im TeleSales,
- Internal Sales,
- Account Manager sowie
- Key Account Manager.

Im strategischen Vertrieb besetzen wir vor allem Positionen mit einem Zielgehalt ab 150.000€ p.a.. Hier einige Beispiele:

- Vertriebsleiter,
- Vice President sowie
- COO.

Die Vorgehensweise von rischcon

Mit unserer Direktansprache gehen wir auf passgenaue Kandidaten, z. B. aus dem Bereich Ihrer Mitarbeiter oder aus unserem internen Kandidaten-Netzwerk, zu. Auf unsere Kandidatenansprache folgt im weiteren Projektverlauf die Vorselektion. Auf Wunsch arrangieren wir ein Assessment Center, worin die von uns ausgewählten und von Ihnen präferierten Kandidaten zusätzlich hinsichtlich Ihrer tatsächlichen Fähig- und Fertigkeiten überprüft werden. Die auserwählten Kandidaten werden schließlich unserem Kunden präsentiert. Mit „VISPA“ (Vorbereitung-Identifizierung-Selektion-Präsentation-Abschlussgespräch) haben wir unser Personalauswahlverfahren standardisiert. Jedoch können unsere Berater Ihre individuellen Wünsche flexibel einarbeiten werden.

Das Rekrutierungskonzept „VISPA“:

VISPA steht für die Rekrutierung von Idealkandidaten und für Ihre Vakanz. Das Konzept umfasst 5 Schritte:

Schritt 1: Vorbereitung

- Kennenlernen Ihres Unternehmens sowie der verantwortlichen Mitarbeiter
- Definition des spezifischen Anforderungs- und Persönlichkeitsprofils (Hard- und Soft-Skills)
- Festlegung der Rekrutierungswege
- Stärken-Schwäche-Analyse des Auftraggebers

Schritt 2: Identifizierung und Ansprache potentieller Kandidaten

- Aktive und passive Kandidatenansprache im internen Kandidaten-Pool, im Wettbewerbsumfeld, auf Onlinedatenbanken sowie in weiteren Netzwerken
- Vorselektion der Kandidaten

Schritt 3: Selektion und Bewertung potentieller Kandidaten

- Prüfung eingehender Dokumente
- Durchführung telefonischer Interviews
- Durchführung eines Assessment Centers (optional)
- Einladung von Kandidaten der engeren Wahl zu persönlichen Gesprächen

Schritt 4: Präsentation der ausgewählten Kandidaten

- Erstellung eines detaillierten Berichts über die repräsentativen Kandidaten
- Begleitung Ihrer Auswahlgespräche als Moderator (optional)
- Begleitung der Vertragsverhandlungen (optional)

Schritt 5: Abschlussgespräch

○ **Assessment Center**

Das Assessment Center ist heutzutage ein verbreitetes Tool, um Bewerber bezüglich Ihrer Hard- und Softskills zu beurteilen. Im Ergebnis liefert das Assessment Center aussagekräftige Stärken-Schwächen-Profile über die geprüften Kandidaten. Im Rahmen unseres Rekrutierungskonzeptes „VISPA“ wird das Assessment Center auf Wunsch unserer Kunden im Schritt 3, der Selektion und Bewertung von Kandidaten, durchgeführt.

Zur Beurteilung der Bewerber nutzen wir das internetbasierte Profile International Assessment. Diese Lösung ermöglicht uns eine noch zielsichere Prüfung der potentiellen Kandidaten in Hinblick auf nachfolgende drei, für eine Vertriebsposition wesentliche, Kriterien:

- Denkmuster (z. B. verbale Ausdrucksfähigkeit),
- Verhaltensmerkmale (z. B. Leistungsbereitschaft) und
- berufliche Interessen (z. B. Unternehmergeist).

Durch unsere Kandidateneinschätzung wird die Wahrscheinlichkeit der Selektion Ihres Idealkandidaten, der mit seinen Kenntnissen und Fähigkeiten genau auf Ihre ausgeschriebene Vakanz passt, deutlich erhöht.

○ **Rent a Salesprofessional**

Sie wollen Ihren Mitarbeiter nicht über die Personalberatung beschaffen? Dann mieten Sie diesen doch über uns! Die Vorgehensweise der Personalauswahl gleicht der der executive search.

Ihre Vorteile

- Sie schließen keinen Vertrag mit „Ihrem“ Mitarbeiter, sondern mit rischcon.
- Die Sozialkosten übernimmt rischcon.
- Sie besetzen Ihre Vakanz für einen vorab definierten Zeitraum und meistern somit beispielsweise saisonale Nachfragespitzen.
- rischcon arbeitet „Ihren“ Mitarbeiter in sein Aufgabengebiet ein.

○ **Direct search „attract & select“**

Sie haben in Ihrem Unternehmen eine offene Position zu besetzen, wollen den Rekrutierungsprozess aber nicht in Ihrem Haus, z. B. aus zeitlichen Gründen, durchführen? Dann ist unser Angebot „attract & select“ genau das Richtige für Sie.

Im Rahmen von attract & select managen wir Ihren Bewerberprozess über einen Zeitraum von vier Wochen. Konkret bieten wir Ihnen folgendes Leistungsportfolio:

- Analyse des Anforderungsprofils Ihrer Vakanz,
- Erstellung eines Qualifikationsprofils,
- Formulierung und Schaltung (verdeckt, in unserem Namen) von Stellenanzeigen, in den passenden Internet-Stellenmärkten,
- Kandidatenrecherche in Datenbanken, Homepages und Online-Communities,
- Management und Vorselektion der eingehenden Bewerbungen,
- Sofortiges Ansprechen interessanter Kandidaten und Besprechung von relevanten Fragen,
- Durchführung von Telefoninterviews sowie
- Weiterleitung der passenden Bewerber mit zusätzlichen Hintergrundinformationen.

o HR-Potential-Analyse

Wozu benötigen Sie eine HR-Potential-Analyse?

Sie haben in Ihrem Unternehmen eine anspruchsvolle Vertriebsposition zu besetzen und möchten vor der aktiven Personalsuche wissen, wie groß die Wahrscheinlichkeit der Stellenbesetzung ist und wie der Arbeitnehmermarkt in Ihrer Branche strukturiert ist? Sie möchten weiterhin gern erfahren, wie die personelle Situation bei Ihren direkten Mitbewerbern aussieht? Diese und weitere Fragen beantwortet Ihnen die HR-Potential-Analyse!

Denn mithilfe dieser Analyse bewerten wir für Sie die aktuelle Situation auf den Arbeitsmarkt. Weiterführend ermitteln wir sämtliche für die Position infrage kommenden Kandidaten und informieren Sie, wenn gewünscht, welche Kandidaten, aus welchen Unternehmen, zu welchen Gehältern potentiell zu Verfügung stehen.

Das Konzept der HR-Potential-Analyse

Alle nachfolgenden Punkte können Sie optional, d. h. ganz nach Ihrem Bedarf, zusammenstellen.

1. Schritt: Ermittlung unternehmensspezifischer und relevanter Daten
 - a. Ihre Marktstellung
 - b. Bekanntheitsgrad / Image Ihres Unternehmens
 - c. Vertriebsstruktur
 - Zusammenarbeit Vertrieb-Marketing
 - Prozentuale Verteilung: Profis / Quereinsteiger
 - d. Besprechung der job description der zu besetzenden Stelle (Hunter / Farmer)
 - e. Ermittlung unternehmensspezifischer Informationen

2. Schritt: Ermittlung der relevanten Marktdaten
 - a. Analyse der Branche und des Branchenumfeldes
 - Wettbewerber
 - Lieferanten
 - Zwischenhändler
 - b. Betrachtung der Organigramme von identifizierten Unternehmen
Ziel: Sind ähnliche Stellen mit gleicher / ähnlicher job description bereits besetzt?
 - c. Ermittlung folgender Wahrscheinlichkeiten und Daten
 - Möglichkeit der Stellenbesetzung
 - Bedingung für die Besetzung
 - Gründe für bisherige Nichtbesetzung
 - Können potentielle Kandidaten abgeworben werden?
 - d. Zusammenfassung, Fazit und Empfehlung für weitere Schritte
3. Schritt: Entscheidende Kandidateninformationen
 - a. Auflistung potentieller Zielfirmen
 - b. Erstellung einer Liste mit Namen potentieller Kandidaten
 - c. Analyse des Gehaltsgefüges der zu besetzenden Position
4. Schritt: Identifizierung der Forderungen und Anreize der potentiellen Kandidaten
 - a. Gehalt
 - b. Benefits
 - c. Entwicklungsperspektiven
 - d. Standort/ Ausführungsort der Position
 - e. Verantwortung
 - f. Betriebsklima

Garantieleistung:

rischcon präsentiert Ihnen unentgeltlich drei neue, qualifizierte Kandidaten, wenn der von rischcon vermittelte Mitarbeiter (m/w) zwischen der Unterzeichnung des Vertrages und den Eintritt in Ihr Unternehmen sowie während der Probezeit (max. 6 Monate) selbst kündigt oder von Ihrem Unternehmen gekündigt wird.

Referenzen

Ganz gleich ob Global Player, mittelständisches Unternehmen oder kleiner Betrieb - wir erfüllen Ihre vertrieblichen Erfordernisse personell oder strategisch!

Hier ein Auszug aus den Unternehmen, die uns vertrauen:

- Dell Deutschland GmbH,
- DeTelImmobilien GmbH,

- Frankfurter Allgemeine Zeitung,
- Süddeutsche Zeitung,
- Jobscout24,
- JobTV24,
- Kalaydo GmbH & Co. KG,

- On Vista Media GmbH,
- eCircle AG,
- allesklar.com (meinestadt.de),

- Best. Haus.

Kontaktdaten

Herr Lothar Risch
(Geschäftsführer)

Tel.: 06105/404812
Fax: 06105/404899

Herr Jens Böswetter
(Senior Consultant / Partner)

Tel.: 06105/404830
Fax: 06105/404899

Herr Peter von Freyberg
(Account Manager)

Tel.: 06105/404833
Fax: 06105/404899

Herr Dominik Motzny
(Consultant)

Tel.: 06105/404810
Fax: 06105/404899

Frau Kristin Hose
(Marketing Managerin)

Tel.: 06105/404843
Fax: 06105/404899

rischcon GmbH
Unternehmensberatung für Vertrieb und Personal
Am Zollstock 12-14
64546 Mörfelden-Walldorf