

---

## Checkliste: VR-Suche

---

Die VR-Suche erfolgt von den Unternehmen oft auf Empfehlung bzw. auf Direktansprache oder mittels Headhunter:

### 1. Direktsuche der AG

#### **a. Empfehlung (Telefonat des VRP oder Hauptaktionärs)**

- i. Verhalten des Angesprochenen analog Ziffer 2 lit. a

#### **b. Chiffre-Inserate**

- i. Es ist immer zu bedenken, dass der Chiffre-Inserent eine Person ist, bei der Sie sich nicht melden würden.
- ii. Es besteht die Gefahr, dass ein Headhunter verdeckt nach VR-Bewerbern sucht bzw., dass er nachher Aktivbewerbungen bei VR-suchenden Unternehmungen startet usw.

#### **c. Unternehmensinserate**

- i. Es gelten die analogen Regeln für Arbeitnehmer-Bewerbungen

### 2. Headhunter-Ansprache

#### **a. Verhalten des Angesprochenen**

- i. Verhalten Sie sich als ev. Mandatsträger offen und zugänglich
- ii. Erkundigen Sie sich nach der empfehlenden Person
- iii. Verlangen Sie unverbindlich die Zustellung des VR-Stellenprofils oder, falls das Angebot nicht für Sie in Frage kommt, lehnen Sie es sofort ab
- iv. Prüfen Sie nach Eintreffen des VR-Stellenprofils, ob Sie für die Funktion ein Übernahmeverschulden treffen könnte (die Anforderungen an einen VR sind merklich gestiegen) und, ob Sie einen Interessenkonflikt mit bestehenden Mandaten haben
- v. Alles weitere individuell

#### **b. Erwartungen an den Headhunter**

- i. Klärung der Honorierungsfrage als Vorsichtsmassnahme
  1. Überlicherweise trägt das Unternehmen die Headhunter-Gebühren
  2. Bestätigung, dass das suchende Unternehmen die Recruitment-Kosten trägt, verlangen (Vermeidung der späteren Geltendmachung einer sog. Doppelmäkelei durch den Headhunter)
- ii. Vertraulichkeit
  1. Unternehmensbekanntgabe nach Rückfrage
- iii. Offenheit
  1. Unternehmen und Zustand
  2. Anforderungsprofil
  3. Arbeitsort
  4. Salarierung
  5. Vor- und Nachteile
- iv. Orientierung
  1. Reporting über alle Recruitment Phasen
  2. Nicht bedrängen lassen
  3. Deadlines absprechen

- v. Professionelle Behandlung
  1. Instruiert über das auftraggebende Unternehmen
  2. Anständige Interview-Technik mit sach- und zielführenden Fragen
- vi. Feedback
  1. Info über Bewerbungschancen
  2. Info über Gründe eines allf. Abbruch des Recruitment Process

### **Executive Search Unternehmen, die sich mit der Suche Verwaltungs-Mitgliedern beschäftigen**

- Heidrick & Struggles
- Egon Zehnder International
- Korn / Ferry
- Spencer Stuart
- Ray & Berndtson
- Russell Reynolds
- Amrop Hever
- Whitehead Mann
- TMP
- Signium
- Björn Johansson Associates
- Mercuri Urval AG, Verwaltungsrat und Executives
- Knight Gianella & Partner AG
- Jörg Lienert Selektion von Fach- und Führungskräften

### **Suche nach VR-Mandaten**

- <http://vrmandat.com/dienstleistungen/sie-suchen-ei-vr-mandat.html>
- <http://www.vrmanagement.ch/de/dienstleistungen/vr-connect.html>

### **Angebote von VR-Mandaten**

- <http://www.mercuriurval.com/de/Countries/Schweiz/Dienstleistungen/Verwaltungsrat-und-Executives/>
- <http://www.vrmanagement.ch/de/dienstleistungen/vr-connect.html>