



## **Rekrutierungsbegleitung: Unterstützung bei Personalsuche und Personalauswahl**

Daniel Abt/ Stefan Bommeli  
hr7 Human Resources Management  
Januar 2012

[www.hr7.ch/rekrutierungsbegleitung](http://www.hr7.ch/rekrutierungsbegleitung)

### **Inhalt:**

1. Kernidee
2. Projektvarianten
3. Nutzenüberlegungen
4. Entscheidungsgrundlagen
5. Interne Assessments

# I. Kernidee Rekrutierungsbegleitung

## Wir begleiten Ihre Rekrutierung als HR

Teilschritt	Aktivitäten hr7	Definition
Ausschreibung	Definition Anforderungsprofil Inserat und Ausschreibung (Print/ Online)	
Vorselektion	Bewerberkorrespondenz, Vorabklärungen, Bestimmen Shortlist, Verifizieren Shortlist, Einladung zum Interview.	Verifizieren Shortlist
3 Erstes Interview	Erstes Interview Schriftlicher Bericht	Zweites Interview
4 Zweites Interview	Auf Wunsch Referenzen einholen. Konzept für internes Assessment	Einladung Top-Kandidat
5 Internes Assessment	Halbtätiges internes Assessment: Interviews, spezifische Aufgabenstellung, Diskussionsrunde	Vertragsbedingungen klären
Vertragsentwurf	Abschliessende Beratung	Entscheid treffen, Mitteilung an Top-Kan

Sie möchten eine anspruchsvolle Führungs-, Projekt oder Kaderfunktion besetzen. Wir unterstützen Sie im gesamten Rekrutierungsprozess.

Dabei funktionieren wir wie ein qualifiziertes internes Human Resources Team und gestalten den Prozess nach Ihren Bedürfnissen.

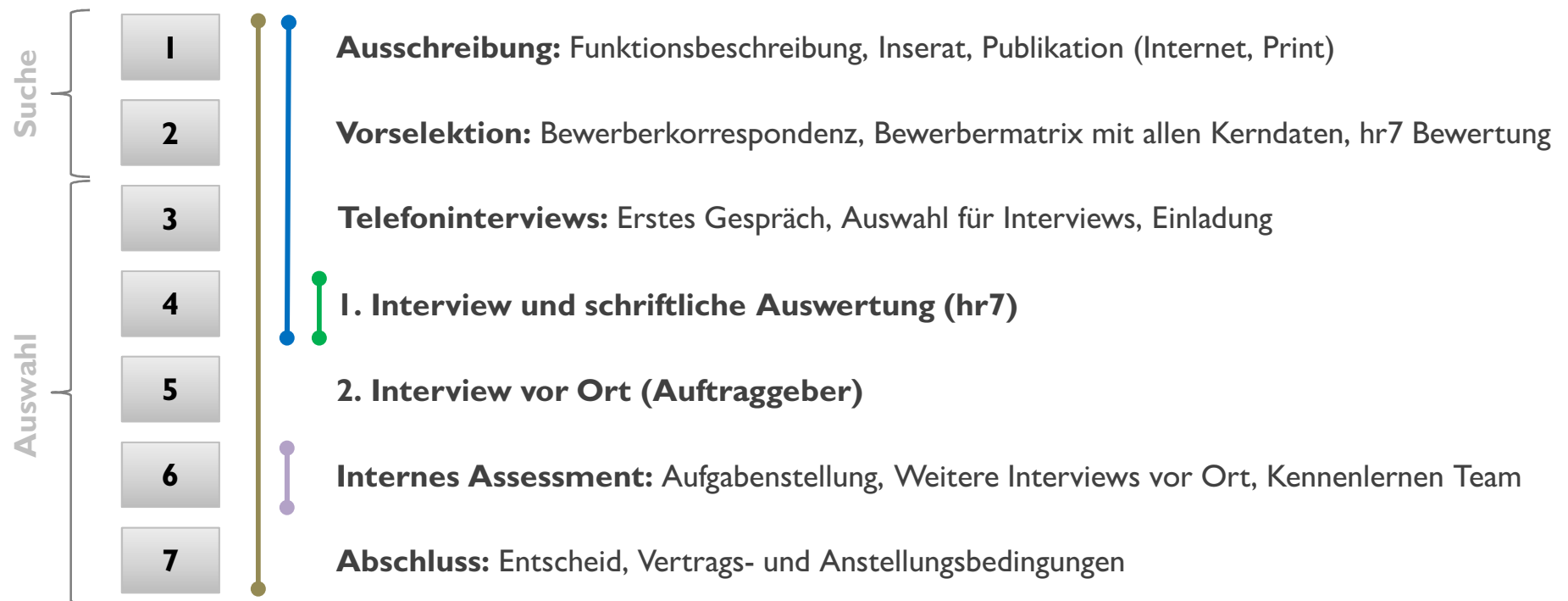
## Keine Vermittlung von Dossier

Name	Belegte Funktion	Abgeleitete Funktion	Einreichungsdatum CV	Spezifisch	Werkzeuge	Bewertung
Andreas, Rainer	Jan/Oktober 2010 Leitung	Unternehmensentwicklung, Hochleistungsprojekte, Teamarbeit, Mitarbeitergespräche, Kunden- und Lieferantenbeziehungen	Januar 2010	sehr spezifisch	U.S.	sehr gut
Andreas, Rainer	Jan/Oktober 2010 Leitung	Unternehmensentwicklung, Hochleistungsprojekte, Teamarbeit, Mitarbeitergespräche, Kunden- und Lieferantenbeziehungen	Januar 2010	sehr spezifisch	U.S.	sehr gut
Andreas, Rainer	Jan/Oktober 2010 Leitung	Unternehmensentwicklung, Hochleistungsprojekte, Teamarbeit, Mitarbeitergespräche, Kunden- und Lieferantenbeziehungen	Januar 2010	sehr spezifisch	U.S.	sehr gut
Andreas, Rainer	Jan/Oktober 2010 Leitung	Unternehmensentwicklung, Hochleistungsprojekte, Teamarbeit, Mitarbeitergespräche, Kunden- und Lieferantenbeziehungen	Januar 2010	sehr spezifisch	U.S.	sehr gut
Andreas, Rainer	Jan/Oktober 2010 Leitung	Unternehmensentwicklung, Hochleistungsprojekte, Teamarbeit, Mitarbeitergespräche, Kunden- und Lieferantenbeziehungen	Januar 2010	sehr spezifisch	U.S.	sehr gut

Wir sind keine Personalvermittlung und kein Headhunter: Wir vermitteln also keine Dossiers. Wir gestalten mit Ihnen eine erfolversprechende Ausschreibung und unterstützen Sie differenziert im Selektionsprozess.

Unser Honorar erfolgt transparent nach Aufwand und Gestaltungsvariante. So sind Sie flexibel und wir in unserer Beratung unabhängig.

## 2. Projektvarianten



- hr7 kann die Ausschreibung einer Vakanz, die Vorselektion sowie die Auswahl vielversprechender Bewerbenden via Telefoninterviews und einem 1. Interview übernehmen.
- hr 7 kann ein Interview durchführen und für Sie eine schriftliche Einschätzung erstellen.
- hr7 gestaltet zusammen mit Ihnen und zukünftigen KollegInnen ein internes Assessment.
- Wir gestalten den gesamten Rekrutierungsprozess von der Stellenbeschreibung bis zum Abschluss rundum professionell und passend zur Funktion und zum Unternehmen.

### 3. Nutzenüberlegungen

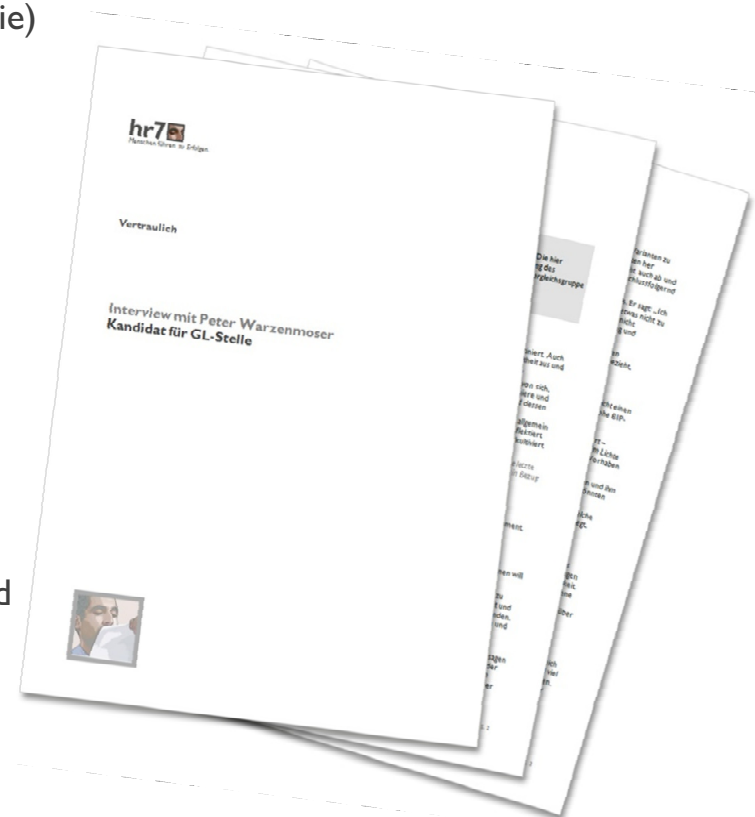
1. **Rekrutierungserfolg schnell und unkompliziert**
2. **Flexibel:** hr7 unterstützt Sie im Prozess punktuell oder umfassend – je nach Ihren Bedürfnissen.
3. **Fundierte Entscheidungsgrundlagen** basierend auf definierten Kriterien: Welche Kandidaten kommen klar in Frage? Welche immerhin mit gewissen Vorbehalten? Welche klar nicht.  
hr7 klärt auch ganz spezifische Fragen.
4. **Professionalität:** hr7 garantiert einen professionellen Prozess und damit einen stimmigen Auftritt für Ihr Unternehmen gegenüber Ihren Kandidaten.
5. **Klare Aussagen zu Verhaltensthemen:** Meist kann der Kunde fachliche Qualifikationen ausreichend überprüfen. Wir geben Ihnen eine klare Rückmeldung zu Verhaltens- und Führungsthemen.
6. **Entlastung** für die Führung und Human Resources.
7. **Diskretion:** Ein Bewerbungsprozess für eine anspruchsvolle Funktion beinhaltet immer auch heikle Aspekte. hr7 kann damit umgehen und garantiert Stimmigkeit im Vorgehen sowie Diskretion.

## 4. Entscheidungsgrundlagen

hr7 kann je nach gewählter Methodik verlässliche Rückmeldungen erteilen zu:

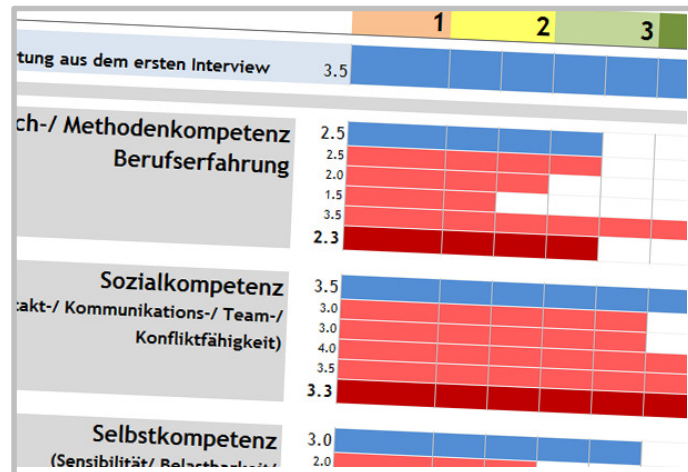
- Persönlichkeitsprofil (und der grundsätzlichen Eignung für Führungsaufgaben)
- Auftreten, Wirken auf Andere
- Kommunikationsverhalten (Klarheit, Beweglichkeit, Empathie)
- Konfliktverhalten und Belastbarkeit
- Strukturierung im Denken, Planen und Vorgehen
- Zielorientierung und Motivation
- Initiative und Innovationsfähigkeit
- Risikoverhalten
- Grundhaltung Menschenführung
- Kulturelle Eignung zu Ihrem Unternehmen

Die Ergebnisse eines strukturierten Interviews fassen wir stets schriftlich in einem prägnanten, wertschätzenden und von Grund auf neu erstellten Bericht für Sie zusammen.



## 5. | Internes Assessment

### Internes Assessment als Schlusspunkt



Auf Wunsch gestalten wir zusammen mit dem Auftraggeber für die Top-KandidatInnen ein intern durchgeführtes Assessment, welches die bereits geführten Interviews mit firmenspezifischen Aufgabenstellungen und Kennenlerngesprächen ergänzt.

### Firmenspezifische Aufgabenstellung

Nach dem Mittag erwarten wir von Ihnen eine Kurzpräsentation von rund **20 bis 30 Minuten** mit anschließender Diskussionsrunde. Sie haben 30 Minuten Zeit, um sich vorzubereiten. Die Präsentation findet im Sitzungszimmer statt, in dem Sie sich befinden. Es steht Ihnen ein Flipchart zur Verfügung.

#### Fragestellung

1. Welche Erfolgsfaktoren sehen Sie bei der (Weiter-) Entwicklung des Unternehmensbereichs? Welche fallen direkt in Ihre Verantwortung als Leiter/Leiterin für diesen Bereich? Welche nicht, warum und wie sehen Sie diese Verantwortung?

Die Kandidaten in der Endauswahl werden eingeladen, eine firmenspezifische Aufgabenstellung zu lösen. Im Publikum sitzen zukünftige Kollegen. Nach der Vorbereitung präsentiert der Kandidat seine Lösungsvarianten. In der darauffolgenden Diskussion erleben Kandidat und Team einander in einer echten Auseinandersetzung. Dies liefert wichtige Hinweise zu den Fähigkeiten und der kulturellen Eignung des Kandidaten.

## 5.2 Vorteile eines internen Assessments

Ein internes Assessment leistet grundsätzlich gleiches wie ein externes:

- **Ganzheitliche Sicht auf eine Person** mit Analyse ihrer Stärken und Entwicklungsfeldern (Abgestützte Beobachtungen durch erfahrene Assessoren in einem differenzierten Methodenmix).
- Darstellung der **Eignung gegenüber dem Anforderungsprofil**.

Ein internes Assessment bietet zusätzliche Vorteile:

- **Auch fachliche Dimensionen können überprüft werden**, nämlich durch die anwesenden Fachpersonen des Auftraggebers (meist zukünftige Kollegen des Kandidaten). Diese wiederum erleben ihren möglichen neuen Kollegen in einer realitätsnahen Situation.
- Der **Auftraggeber erlebt und beobachtet direkt, wie sich der Kandidat verhält**, ob er ins Team und zum Unternehmen passt, und ob er die nötigen Qualifikationen erfüllt.
- **Wesentlich kostengünstiger**: Ein internes Assessment im Rahmen eines Selektionsprozesses ergänzt die geführten Interviews sowie die damit vorliegenden Eindrücke und Sichtweisen. Es dauert lediglich rund einen halben Tag – für den der Auftraggeber sich allerdings Zeit einräumen muss.

Nachteile ergeben sich allenfalls bei internen Bewerbenden: Hier ist unter Umständen ein internes Assessment nicht geeignet – und meist auch nicht notwendig, da man die Person ja bereits bestens kennt.