

OST

Ostschweizer
Fachhochschule

Frauen in VR und GL mittelgrosser Unternehmen

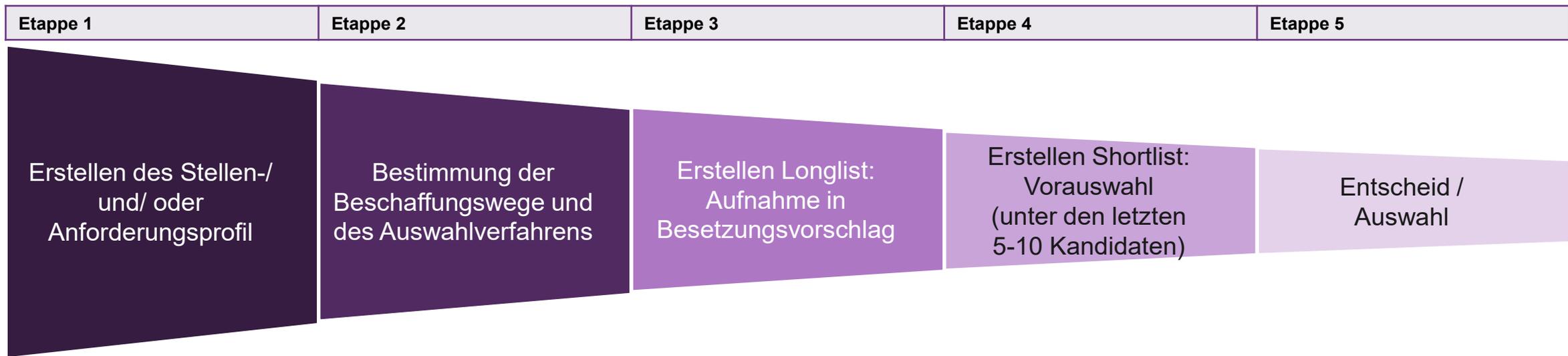
Beispiel Besetzungsprozess

Projektleitung: Prof. Dr. Sibylle Olbert-Bock

IOL – Institut für Organisation und Leadership

Projektziele

- Ziel 1: Überblick über den Besetzungsprozess und Erstellung einer Landkarte relevanter «Player» für Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmandate**
- Ziel 2: Definition von «Personas» für GL- und VR-Mandate zur Identifikation und Vorauswahl von KandidatInnen
- Ziel 3: Erfassung, Visualisierung und Optimierung der Netzwerke von KandidatInnen
- Ziel 4: Lösungen zur Begleitung angehender VerwaltungsrätInnen sowie zur Optimierung des Besetzungsprozesses für mittelgrosse Unternehmen
- Ziel 5: Dokumentationen und Veröffentlichungen zum Projekt



Gegenstand				
<p>Anforderungen an die Funktion (Aufgaben, Verantwortlichkeiten) und Übersetzung in Anforderungen sowie Erwartungen an die Person</p> <p>A) Werte/ Cultural Fit B) Kompetenz- und Qualifikationsprofil</p>	<p>Der Prozess der Personalbeschaffung wird aufgestellt und mit beteiligten Personen unterlegt. Es werden die Auswahlinstrumente bestimmt und den Etappen zugeordnet, die eine möglichst hohe Entscheidungsqualität ermöglichen.</p>	<p>Vorauswahl aus den eingehenden Bewerbungen und Vorschlägen. Identifikation von ca. 10 grs. KandidatInnen bzw. Ansprache auf grundlegendes Interesse. Definition er Menge an KandidatInnen für die Shortlist.</p>	<p>Einzelinterviews mit den Kandidatinnen. Wahlweise werden weitere Auswahlinstrumente bei allen KandiatiInnen der Shortlist eingesetzt, oder nur bei einem Teil.</p>	<p>Die Ergebnisse werden insgesamt ausgewertet und es erfolgt eine Priorisierung der KandidatInnen. Mit den besten beiden KandidatInnen erfolgt ein abschliessendes Gespräch unter Beteiligung verschiedener Stakeholder.</p>

Mögliche Vorgehensweise/ Instrumente				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definition der relevanten Stakeholder, ▪ Interviews einzelner Vertreter, z.B. durch die Berater und/ oder ▪ Diskussion mit den Stakeholdern 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beratungsgespräch, ▪ Verfassen Inserat, ▪ Je nach Wunsch Einbezug weiterer Anbieter, ▪ Vorschlag und abschliessende Zusammenstellung der Instrumente 	<p>Einschätzung der Interessenten entlang der Anforderungs- bzw. Auswahlkriterien auf Basis ihres jeweiligen Dossiers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interviews entlang eines Interviewleitfadens ▪ Durchführung von Assessments ▪ Tabellarischer Überblick zu den Ergebnissen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diskussion der Ergebnisse zu den KandidatInnen aus Etappe 3 und 4 ▪ Erstellung eines Gesprächsleitfadens ▪ Durchführung der Gespräche («Hearing») durch das Gesamtgremium ▪ Moderation der Endauswahl inklusive Priorisierung der Auswahlkriterien und KandidatInnen
Ergebnisse				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stellenprofil ▪ Anforderungsprofil für die Geschäftsleitungs-person 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prozess ▪ Beteiligte / Gremium ▪ Einzusetzende Instrumente für die Beschaffung (Inserat) und in der Auswahl (u.a. Assessment) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einschätzungsprofile zu den KandidatInnen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorschlagsliste mit 2-3 KandidatInnen ▪ Tabellarischer Überblick zu den Erkenntnissen aus den Assessments und Interviews ▪ Ergänzung der Einschätzungsprofile 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesprächsleitfaden für abschliessendes «Hearing» ▪ Nominierungsreihenfolge der KandidatInnen der Endauswahl