

OST

Ostschweizer
Fachhochschule

Frauen in VR und GL mittelgrosser Unternehmen

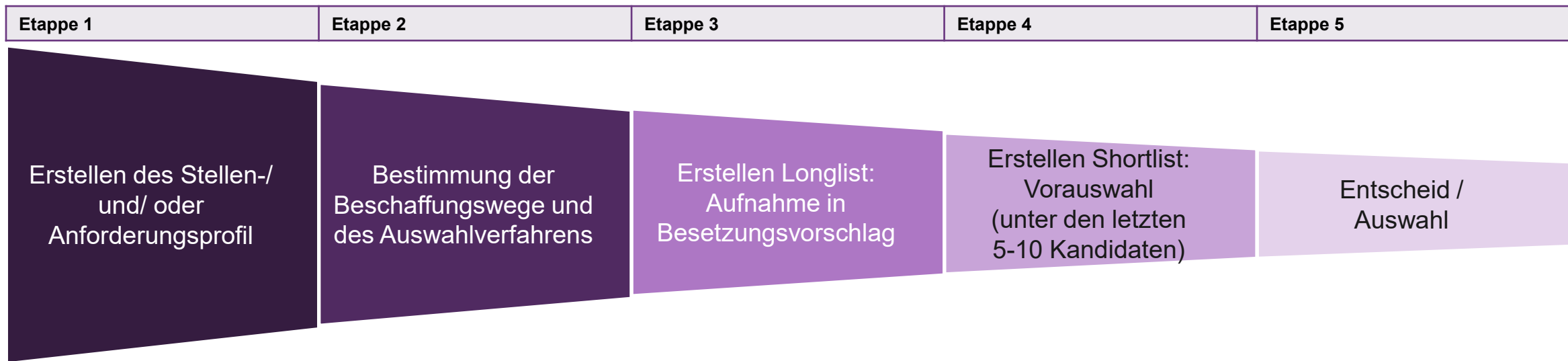
Beispiel Besetzungsprozess

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				
Anforderungen an die Funktion (Aufgaben, Verantwortlichkeiten) und Übersetzung in Anforderungen sowie Erwartungen an die Person A) Werte/ Cultural Fit B) Kompetenz- und Qualifikationsprofil	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.	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.	Einzelinterviews mit den Kandidatinnen. Wahlweise werden weitere Auswahlinstrumente bei allen KandiatiInnen der Shortlist eingesetzt, oder nur bei einem Teil.	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.

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