





# Qualität in der Leistung. Stabilität in der Lösung.

Die Personalentscheidung ist unter den unternehmerischen Entscheidungen die Königsdisziplin. Alles steht und fällt mit den Menschen, die das Unternehmen tragen. Umgekehrt gilt aber auch für den Menschen: Fast alles steht und fällt mit dem Arbeitsverhältnis. Wenn es nicht um alles, aber in jedem Fall um vieles geht, dann sind Vorbereitung und Richtung der Entscheidung so bedeutsam wie das Verantwortungsbewusstsein aller Teilnehmer bei dieser Entscheidung.

Das Hanseatische Personalkontor (HAPEKO) bekennt sich deshalb zur Qualität in der Leistung und zur Ausrichtung der Beratung auf die Tragfähigkeit einer Lösung.

Das Stabilitätsprinzip ist für HAPEKO der Leitgedanke hinter der Gesamtheit der Beratung. Lösungen, die von uns empfohlen werden, führen zu Stabilität, erhalten oder mehren sie. Für die Personalentscheidung bedeutet dies konkret unser Minimalprinzip für Veränderungen: So viel Veränderung wie nötig, so wenig Veränderung wie möglich!

Wie unser Qualitätsanspruch und Leitgedanke in unserer Arbeit und auf personaltypische Fragestellungen angewandt wird, sehen Sie auf den folgenden Seiten.

**Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!**



# Inhalt

## **Personalberatung**

Executive Search	8
Professional Search	10
Anzeigenmanagement	12
Direct Placement	14

## **Managementdiagnostiken**

HAPEKO Führungskompass	18
HAPEKO Werte-Konsens-Analyse	19
HAPEKO Führungstypologie	20
HAPEKO Bewerber-Ranking-Verfahren	21



# Personalberatung

HAPEKO Leistungen: *Ihr Anspruch*

Hoch	Executive Search - Seite 9 -	Professional Search - Seite 11 -
Gering	Executive Search - Seite 9 -	Anzeigenmanagement - Seite 13 -
	Ja	Nein

Systemrelevanz

**Den Markt kennen. Wissen, wer zu wem passt. Den Richtigen finden und binden.**

Markttransparenz ist für jede gute Personalentscheidung von zentraler Bedeutung. Im engeren Sinne heißt dies, verfügbare Qualifikationen und deren Preise zu kennen. Im weiteren Sinne, Menschen mit ihren Wünschen und Erwartungen, ihrem Selbstverständnis, ihrer Sprache und Ansprechbarkeit zu verstehen. Nur so finden sich optimale Lösungen, die auch im Nachhinein noch von allen Beteiligten für richtig befunden werden.

Zielpersonen lassen sich mit unterschiedlichen Methoden identifizieren und erreichen. Die Erfolgswahrscheinlichkeit einer Methode ist dabei abhängig von der jeweiligen Vakanz. Nur wer alle Suchmethoden, von der eigenen Datenbank über die Schaltung einer Online-Kampagne bis hin zum Headhunt, beherrscht, kann die höchste Wahrscheinlichkeit der Besetzung gewährleisten. HAPEKO bietet diese umfassende Methodenkompetenz.

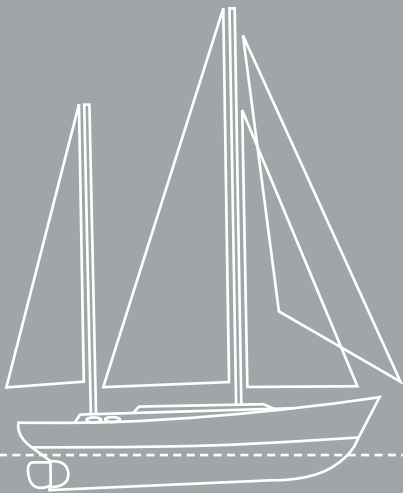
Zudem arbeiten solche Berater für HAPEKO, die nicht nur die Methoden anzuwenden wissen, sondern die in der Lage sind, Menschen für sich einzunehmen und dadurch für Ihr Unternehmen zu gewinnen. Sie verfügen über die Gabe, auch auf Eigenarten und Fehlentwicklungen hinzuweisen, ohne die Zielerreichung zu gefährden. Für Sie und den zukünftigen Mitarbeiter gibt es somit nach der Entscheidung keine „bösen“ Überraschungen. Dies ist die Grundlage einer langfristigen und stabilen Zusammenarbeit.



Systemrelevante Positionen  
besetzen.

Fehlentscheidungen vermeiden.

Kompetenzträger finden.



*Langkieler*

*Im Vergleich zu anderen Kielen besitzt der seetüchtige Langkieler einen größeren Stabilitätsumfang und ausgeglichene Bewegungen. Die Defizite bei Geschwindigkeit und Höhe am Wind können sicherheitsrelevant sein, wenn man einem Sturm ausweichen oder bei auflandigem Wind von einer Küste weg kreuzen muss.*





# Executive Search

**Systemrelevante Personen beeinflussen mit ihrem Wirken den Unternehmenserfolg direkt. Positionen wie Geschäftsführer, Vertriebsleiter oder Kaufmännischer Leiter können im Positiven die Zukunft des Unternehmens bedeuten, im Negativen aber auch dessen Existenz gefährden.**

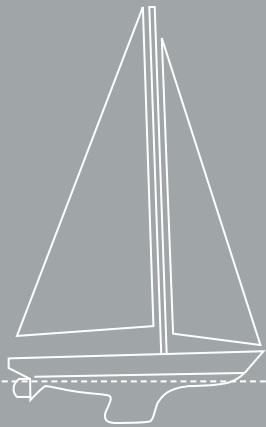
Sie suchen einen Kompetenzträger für die Zukunft und versuchen in jedem Fall, eine Fehlentscheidung zu vermeiden. Diese Anforderung strukturiert unsere Leistung im Executive Search. Im Rahmen des Headhunt identifizieren wir relevante Personen aus Unternehmen vergleichbarer Struktur und Branche. Sie erhalten nahezu vollständige Markttransparenz in Bezug auf Zielpersonen und ihre Verfügbarkeit.

Systemrelevante Positionen sind attraktiv, so dass Sie als Unternehmen häufig die Qual der Wahl haben. Mit welchen Instrumenten – jenseits der Lebenslaufanalyse und des persönlichen Gesprächs – können die geeignetsten Führungskräfte identifiziert und dabei das Risiko einer Fehlentscheidung minimiert werden? HAPEKO setzt zur Verbesserung der Entscheidungsqualität den Führungskompass, die Werte-Konsens-Analyse, die Führungstypologie sowie das Bewerber-Ranking-Verfahren ein.

Aufgrund der hohen unternehmerischen Relevanz der Stellenbesetzung wird der Executive Search von einem unserer Berater sowie einem der leitenden Angestellten oder HAPEKO Gesellschafter gemeinsam durchgeführt.



Sich bei anspruchsvollen Stellenbesetzungen im Wettbewerb um die besten Kräfte durchsetzen. Kandidaten gewinnen.



*Kurzkieler*

*Ein modernes Unterwasserschiff mit einem Kurzkiel, das bei überkritischer Verdrängungsfahrt auch kurzzeitig ins Gleiten kommt. Gut zu sehen: die gestreckte Verdrängungsverteilung. Durch diesen Kiel in Verbindung mit gutem Ruderabstand und großer Ruderhacke erhält das Schiff eine sehr hohe Kursstabilität.*



# Professional Search

**Geschwindigkeit, Aufmerksamkeit und Attraktivität sind hier die Mittel zum Erfolg. Dank der hauseigenen HAPEKO-Datenbank können wir bereits am Tag des Auftragseingangs geeignete Kandidaten selektieren, ansprechen und kurzfristig zum Gespräch einladen.**

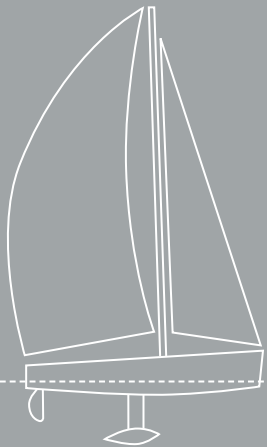
Die Aufmerksamkeit für Ihre Vakanz ist durch die Veröffentlichung mit Hilfe einer elektronischen Schnittstelle zu allen führenden Portalen innerhalb der ersten Tage gesichert. Allein die Ausschreibung unter der Marke „HAPEKO“ führt zu überdurchschnittlichen Klickraten. Zudem kennen HAPEKO-Berater die Schlüsselbegriffe Ihrer Zielgruppe, um so hohe Klickraten in qualifizierte Bewerbungen zu wandeln.

Ergänzend nutzt die HAPEKO-Research-Abteilung soziale Netzwerke wie XING und die wichtigsten CV-Datenbanken der führenden Jobportale zur Identifikation weiterer Kandidaten. Im Gespräch des Bewerbers bei HAPEKO werden die Vorstellungen des Kandidaten mit denen des Unternehmens abgeglichen. Dieser Abgleich ist von zentraler Bedeutung für die Entscheidungsqualität und die spätere Stabilität der Zusammenarbeit. Tragfähige Lösungen finden sich nur bei realistischen Erwartungen auf allen Seiten.

Das Erwartungsmanagement ist deshalb Kernaufgabe auch in der Beratung Ihres Unternehmens: Bei der Entwicklung eines marktkonformen Stellen- und Anforderungsprofils ebenso wie bei der Einschätzung der fachlichen und persönlichen Eignung eines Kandidaten. Seien Sie gewiss: Auch der Bewerber wird hinsichtlich realistischer Erwartungen beraten. Dazu setzen wir – neben unserer Erfahrung – auch auf umfangreiche, stets aktuelle Marktdaten.



Wie lässt sich der Einstellungsprozess von Fachkräften in allen relevanten Aspekten – also Kosten, Zeit und Ergebnisse – verbessern?



#### *Kippkieler*

*Kippkiele (auch Pendelkiele oder Canting-Keels) sind bewegliche, Kielbomben tragende, lange und schmale Kielflossen, die vor allem bei Regattasegelyachten verwendet werden. Sie können seitlich geschwenkt werden, um die Krängung der Yacht aktiv zu beeinflussen. Kippkiele ermöglichen die Reduzierung des Gesamtgewichtes.*



# Anzeigenmanagement

**Die Antwort: Durch Erhöhung der Reichweite der Stellenausschreibung, Auslagerung der Vorauswahl und Nutzung der HAPEKO-Einkaufsvolumina bei den führenden deutschen Jobportalen.**

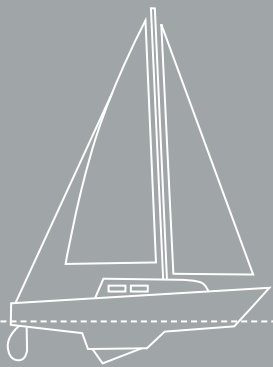
Dieses ökonomische Versprechen können Sie einlösen, ohne Ihre Personalisten in der Kompetenz zu beschneiden. Denn die qualitative Arbeit verbleibt bei Ihnen.

Sie liefern Ihre Stellenausschreibung an uns und sichern dadurch die kostengünstige Veröffentlichung in den bedeutendsten Jobportalen und in der HAPEKO-Stellenbörse. Damit erlangen Sie im Internet maximale Reichweite und erhöhen die Resonanz auf Ihre Anzeige. Eingehende Bewerbungen werden entsprechend zentraler Kriterien gesichtet. Die passenden Bewerber werden Ihnen umgehend vorgestellt, die nicht passenden erhalten durch HAPEKO eine Absage. Notwendige, jedoch nicht zielführende Tätigkeiten wie „Absagen schreiben“ vergeben Sie an HAPEKO.

Sie können sich auf die relevanten Bewerber konzentrieren, intern dadurch den Prozess beschleunigen und wichtige Bewerber als solche auch auf den ersten Blick erkennen. Zum Ende des Prozesses erhalten Sie eine Übersicht über die gesamte Resonanz und freuen sich, einen Mitarbeiter gefunden, Ausgaben verringert und Zeit gewonnen zu haben.



Trennen, ohne fallen zu lassen.  
Den Mitarbeiter bei der Trennung  
substantiell unterstützen.



#### *Kielschwerter*

*Ein Kielschwert gewährleistet weitgehend die Gewichtsstabilität des Rumpfes. Das Schwert kann durch einen Schlitz im Kiel ausgefahren werden und vergrößert damit den Lateralplan. Diese Konstruktion hat den Vorteil, dass mit gehobenem Schwert in flachem Wasser gesegelt werden kann.*



# Direct Placement

**Es gibt den verdienten Mitarbeiter, von dem Sie sich trennen werden. Sie wissen, dass diese Entlassung für Ihre Unternehmenskultur einen besonderen Härtefall darstellt. Das Beste für den Mitarbeiter ist, bald möglichst ein neues Beschäftigungsverhältnis eingehen zu können.**

Diese Perspektive eröffnet das HAPEKO Direct Placement.

Neben den klassischen Outplacement-Instrumenten wie Coaching, adäquate Aufbereitung der Bewerbungsunterlagen und Marktrecherche setzt HAPEKO in seinem Beratungsansatz gezielt auf die Aufnahmebereitschaft des Marktes.

Geschulte Berater identifizieren eine Vielzahl von Unternehmen, die für die Branchen-, Struktur- und Tätigkeitserfahrungen Ihres Mitarbeiters grundsätzlich Verwendung haben müssten. Anschließend organisiert HAPEKO die Kontaktaufnahme zu den Geschäftsleitungen dieser Unternehmen.

Dadurch gewährleistet HAPEKO für den Mitarbeiter die Erreichbarkeit des „verdeckten“ Arbeitsmarktes. Gibt es Aufnahmebereitschaft, hat Ihr Mitarbeiter Perspektiven – und wird es Ihnen mit Gelassenheit im Trennungsprozess danken. Wovon auch Ihre Unternehmenskultur profitiert.





# Managementdiagnostiken

**Persönliche Eindrücke durch Methoden absichern. Entscheidungen fundieren und stärken.**

Ihr persönlicher Eindruck zählt. Und als Entscheider verantworten Sie das Ergebnis. In Ihrer Person reichen sich Last und Gestaltungsmacht die Hand. Mit der Verantwortung und der Entscheidung sind Sie weitgehend allein. Doch Sie haben die Möglichkeit, Ihren persönlichen Eindruck durch systematische Methoden abzusichern und zu stärken.

HAPEKO liefert mit Instrumenten der Managementdiagnostiken fundierte Methoden für unterschiedliche Fragestellungen in der Personalführung:

HAPEKO Führungskompass: Einschätzung von Führungsverhalten

HAPEKO Werte-Konsens-Analyse: Übereinstimmung der Führungswerte in der Führungsmannschaft

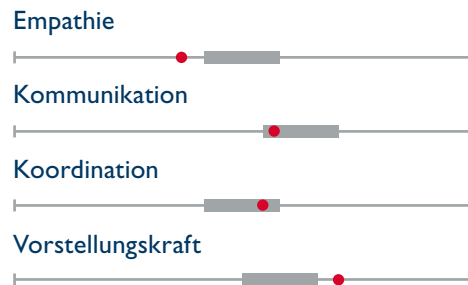
HAPEKO Führungstypologie: Klarheit über Anforderungsprofile für Führungskräfte

HAPEKO Bewerber-Ranking-Verfahren: Systematische Auswahl der besten Führungskraft

Alle Instrumente wurden nach bestem Wissen und Gewissen für Sie durch HAPEKO entwickelt. Unsere Instrumente dienen dem Zweck, die bessere Entscheidung treffen zu können.

# Führungskompass

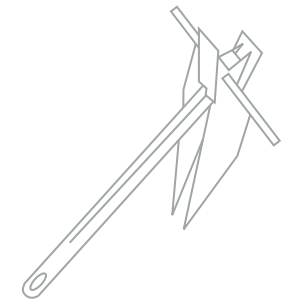
Das Zusammenspiel von Vorgesetzten und Mitarbeitern ist in einer Organisation der wichtigste Aspekt. Diese Interaktion erfordert kontinuierliche Zielentwicklung, kommunikative Abstimmung über mögliche Wege und wer befähigt ist, diese zu beschreiten. Die Verantwortung für eine „gelingende Interaktion“ liegt dabei beim Vorgesetzten.



Das Gelingen der Interaktion steht auf vier Säulen: Empathie, Kommunikation, Koordination und Vorstellungskraft.

HAPEKO hat mit Professor Dr. Albert Martin von der Leuphana Universität Lüneburg ein Instrument zur Selbsteinschätzung dieser Fähigkeiten entwickelt. Mehr als 3.000 Teilnehmer, davon 2.000 Führungskräfte, haben sich den Fragen gestellt und dienen heute als Vergleichsbasis. Dabei achten wir auf Auffälligkeiten bei einzelnen Fragen und auf Ähnlichkeiten im strukturellen Umfeld – bezogen auf Position, Unternehmensgröße und die Erfahrungswelt eines Bewerbers – um eine Übereinstimmung zu Ihren Anforderungen besser abschätzen zu können.

Der Führungskompass umfasst 112 Fragen und dauert ca. 30 Minuten.



**Danforth (Plattenanker)**  
Gut haltend auf Sand, Schlack, Kies und festem Lehm bei geringem Gewicht. Zusammenlegbar und daher gut verstaubar, deshalb wird er gern als Zweitanker verwendet.

## ■ Managementdiagnostiken

# Werte-Konsens-Analyse

Für die Stabilität eines Unternehmens ist es von Bedeutung, inwieweit die Geschäftsleitung in ihren Ansichten und Haltungen zu Fragen der Menschenführung verbunden ist oder auch nicht. Sollen alle Mitarbeiter gleich behandelt oder soll auf jeden Einzelnen eingegangen werden?

Dieses Dilemma kann nicht als richtig oder falsch aufgelöst werden. Die Positionierung zwischen den beiden Polen spiegelt jedoch eine Einstellung und Haltung wider. Basierend auf der aktuellen Führungsforschung hat HAPEKO einen Test entwickelt, der die Ansichten der „aufnehmenden Gruppe“, z. B. der Geschäftsführung oder des oberen Managements, bezüglich solcher Dilemmata ermittelt. Anschließend können die Ergebnisse mit denen des Bewerbers verglichen werden. Sie selbst entscheiden, ob Sie jemanden suchen, der Ihren Haltungen ähnelt oder der bewusst anders ist.

Die Werte-Konsens-Analyse umfasst 23 Fragen und dauert ca. 15 Minuten.

### Stockanker

Der Klassiker.  
Geringerer Wirkungsgrad als andere Anker, aber bei entsprechendem Gewicht gut auf hartem Sand, Seegras, steinigem Grund und Schlick.



## ■ Managementdiagnostiken

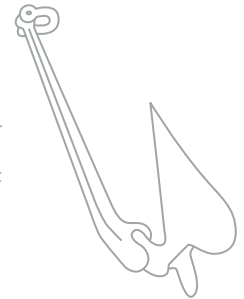
# Führungstypologie

**Grundlegende Voraussetzung für die passende Besetzung ist, die Führungsrolle richtig zu beschreiben.**

Die Anforderungen an eine neue Führungskraft sind vielfältig und zuweilen widersprüchlich. Anteilseigner, Geschäftsführung und Mitarbeiter haben jeweils ihre speziellen Vorstellungen. Doch die Einbindung der Führungskraft in eine konkrete Struktur und Aufgabe setzt die eigentlichen Maßstäbe für die Rolle. Die HAPEKO Führungstypologie verschafft Klarheit über die notwendigen Anforderungen, die sich aus der Struktur und Aufgabe ergeben. Dabei bilden der Grad der Nähe zu den operativen Kräften und die Möglichkeit zur Einflussnahme auf die Rahmenbedingungen die ordnenden Kriterien. General, Verwalter, Kapitän und Spielmacher sind die idealtypischen Figuren, die sich durch die unterschiedlichen Ausprägungen der Kriterien ergeben. Welchem ökonomischen Prinzip wird die zukünftige Führungskraft folgen müssen, dem maximalen Ziel oder dem minimalen Aufwand? Kann sie dabei direkt oder nur indirekt Einfluss auf die Mitarbeiter nehmen? Darf die Führungskraft agieren oder muss sie angemessen reagieren? Wird sie dabei auf Mittler angewiesen sein oder wirkt sie direkt auf die operativen Kräfte? HAPEKO klärt die Fragen und sorgt für einvernehmliche Anforderungen an die Führungsrolle.

### Pflugschar-Anker (CQR-Anker)

*Gut auf Sand und festem Schlick, nicht so gut bei See-gras, Schotter und felsigem Untergrund. Lässt sich leicht ausbrechen (schwoien) fasst aber schnell wieder.*



# Bewerber-Ranking-Verfahren

Wie lässt sich bei Ihnen im Unternehmen der beste Bewerber unter den guten finden? Die Antwort: Mit dem HAPEKO Bewerber-Ranking-Verfahren.

Sie entscheiden, wie sich die Bewerber präsentieren sollen (Lebenslauf, Konzepte, etc.) und anhand welcher Kriterien der beste Bewerber gefunden werden soll. Das Bewerber-Ranking-Verfahren steht Ihnen online zur Verfügung.

Sie bekommen für jeden Beobachter einen Beurteilungsbogen. Nach der Präsentation tragen Sie die Werte ein und erhalten eine perfekte Analyse Ihrer Einschätzungen. Bei einem Kopf-an-Kopf-Rennen können Sie durch den Direktvergleich die Stärken der Aspiranten visualisieren und entlang der Kriterien eine gemeinsame Entscheidung treffen.

Das Bewerber-Ranking-Verfahren strukturiert Ihren Bewerbungsprozess, belässt Ihnen aber alle Freiheiten zur einheitlichen Gestaltung.



## Top-Kandidaten im Direktvergleich (beispielhafte Ansicht)

### Persönlichkeit



### Berufserfahrung



### Auftreten



### Ideenvielfalt



### Bruce-Anker

Sonderform des Pflugschar-Ankers mit zwei seitlichen Flunken und starrem Schaft.



## Impressum

5. Auflage

© HAPEKO Hanseatisches Personalkontor Deutschland GmbH

Alle Rechte vorbehalten.

### Kontakt:

info@hapeko.de · www.hapeko.de

### Inhaltlich verantwortlich:

Benjamin Thomsen (Geschäftsführer)

Tania Kühne (Geschäftsführerin)

### Layout und Gestaltung:

Iris Taufenbach, Art Direction, Hamburg

### Fotos:

Nico Krauss Fotografie, Hamburg · Getty Images · Fotolia

### Druck:

Merkur Druck, Hamburg





---

[www.hapeko.de](http://www.hapeko.de)

Deutschlands erste Adresse für Fach- und Führungskräfte.