



PERSONALPLANUNG, PERSONALSELEKTION, EMPLOYER BRANDING

Diese Angebote richten sich unter anderem an

- KMU's ohne interne Personalabteilungen
- Strategische Leitungsgremien, z.B. Stiftungsräte und Vorstände
- Geschäftsleitungen
- Führungspersonen
- Personalabteilungen

welche sich in Rekrutierungsprozessen durch Fachwissen und Aussenperspektiven einer externen Fachperson entlasten, beraten und begleiten lassen möchten.

Eine Spezialität von Stahelin Inputs ist die Verknüpfung von Themen der Unternehmensentwicklung mit Fragen des HR. Eine umsichtige Personalplanung basiert oft auf strategischen Weichenstellungen und / oder strukturellen Anpassungen. Das Einbringen von Fachwissen zum Thema Organisation bzw. die Verschränkung von Beratungsmandaten in der Organisationsberatung und der Personalplanung tragen dazu bei, dass die Ressourcenplanung nicht situativ sondern mit Blick auf die ganze Organisation geschieht.

Inhalte, Ziele und Umfang der Leistungen von Stahelin Inputs richten sich nach Ihren Fragestellungen, Bedürfnissen und Ressourcen und werden in einem Erstgespräch massgeschneidert für Sie definiert.

Mögliche Elemente sind:

- Planung der personellen Ressourcen in Strategieentwicklungsprozessen ([s. auch Strategie](#))
- Überprüfung der Aufbauorganisation (Organigramm) und Entwicklung von alternativen Varianten als Basis für die Personalplanung ([s. auch Organisationsberatung](#))
- Überprüfung, Überarbeitung oder Neudefinition von Stellenprofilen, z.B. bei strukturellen Veränderungsprozessen oder Fluktuationen
- Überprüfen und Erstellen von Stellenausschreibungen
- Sichten und Bewerten von Bewerbungsunterlagen und Arbeitszeugnissen in der Vorselektion
- Beobachtung und Mitwirkung in Bewerbungsgesprächen, Einbringen von Aussenperspektiven
- Teilnahme an internen oder externen Assessments mit definierter Rolle
- Beratung bei der Entwicklung eines Employer Branding Profils (u.a. Herausschälen der Besonderheiten in den Anstellungsbedingungen, Definition und Umsetzung der wichtigsten Unternehmenswerte, Positionierung als attraktiver Arbeitgeber im Arbeitsmarkt)