

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Grundlagen und Selbstverständnis der Personalberatung</b>	1
1.1	Einige Anforderungen an Personalberater	1
1.2	Ein Überblick über die Dienstleistungen	4
1.3	Das Selbstverständnis des Personalberaters	9
1.4	Der Beratungsprozess im Überblick	11
1.5	Die Berufs- und Funktionsbezeichnungen	13
1.6	Rechtliche Rahmenbedingungen	17
	Literatur	21
<b>2</b>	<b>Akquisition, Auftragsklärung und –vereinbarung mit Arbeitgebern</b>	23
2.1	Die Definition der eigenen Kompetenzen	24
2.2	Überlegungen zur Kooperation mit Kollegen	34
2.3	Die Möglichkeiten und Grenzen der Akquisition	35
2.3.1	Aktive Auftragsakquisition	35
2.3.2	Passive Auftragsakquisition	39
2.3.3	Verbindung von aktiver und passiver Akquisition	41
2.4	Die Definition des Auftragsziels	42
2.4.1	Klare Vereinbarung mit dem Arbeitgeber	42
2.4.2	Briefing	44
2.5	Die Projektplanung	46
2.6	Die Kalkulation und Honorarbildung	49
2.6.1	Die Kalkulation des Projektaufwands	49
2.6.2	Honorarfndung und Honorararten	52
2.6.3	Allgemeine Grundlagen der Kalkulation und Honorarbildung	57

2.7	Die Angebotserstellung .....	61
2.7.1	Die Funktion des Angebots .....	61
2.7.2	Die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBs) .....	63
2.7.3	Die Form eines Angebots .....	65
2.7.4	Nachfassen zum Angebot .....	65
2.8	Vertragsstörungen und Vertragskündigung .....	67
2.9	Einige Hinweise zur Finanzplanung .....	68
	Literatur .....	69
<b>3</b>	<b>Executive Search als Aufgabe der Personalberatung .....</b>	<b>71</b>
3.1	Die Grundlagen des Executive Search .....	71
3.2	Die Vorbereitung der Stellenausschreibung .....	78
3.3	Stellenausschreibung und Kandidatensuche .....	81
3.3.1	Grundsätze .....	81
3.3.2	Der Ausschreibungstext .....	82
3.3.3	Formulierungsbeispiele für Ausschreibungen .....	86
3.3.4	Der Media-Plan .....	92
3.3.5	Die Auswertung von Bewerberdatenbanken .....	95
3.3.6	Die Direktansprache .....	98
3.3.7	Die Auswertung von Empfehlungen .....	104
3.3.8	Die Auswertung von Initiativbewerbungen .....	105
3.4	Die Aufbereitung der Suchergebnisse .....	109
3.4.1	Die Prüfung der Bewerbungsunterlagen .....	109
3.4.2	Die Grundsätze der Ergebnisaufbereitung .....	121
3.5	Weitere Auswahlmethoden .....	131
3.5.1	Hinweise zu persönlichen Interviews .....	132
3.5.2	Das Telefoninterview .....	142
3.5.3	Die Auswahl durch Assessment Center-Verfahren .....	144
3.5.4	Die Auswahl über Arbeitsproben .....	159
3.5.5	Die Auswahl über Referenzen und Empfehlungen .....	159
3.5.6	Die Auswahl über eignungsdiagnostische Methoden .....	161
3.6	Die Behandlung von Initiativbewerbungen .....	162
3.6.1	Bewährt haben sich zwei Formen der Dokumentation .....	162
3.7	Bewerberansprache über die Agentur für Arbeit .....	163
3.8	Begleitende Services .....	166
3.8.1	Die Entgeltberatung .....	167
3.8.2	Die Vertragsberatung .....	171
3.8.3	Die Personalentwicklungsberatung .....	175
3.8.4	Coachingangebote nach einer Stellenbesetzung .....	175

3.9	Die Personalberatung bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten .....	176
3.10	Beratung bei Nachfolgeregelungen .....	178
3.11	Der Auftragsabschluss .....	179
3.11.1	Die grundsätzlichen Aspekte .....	179
3.11.2	Die Möglichkeiten der Nachfassarbeit .....	180
3.12	Genormte Personalauswahl und Personalentwicklung nach DIN 33430 – Ein Exkurs .....	181
Literatur	.....	184
<b>4</b>	<b>Beratung in der individuellen Personalentwicklung .....</b>	<b>187</b>
4.1	Die Grundlagen der Beratung zur individuellen Personalentwicklung .....	187
4.2	Die Stellung der Personalentwicklung im Beratungsprozess .....	189
4.3	Die Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung .....	190
4.3.1	Angebote des tertiären Bildungssektors .....	190
4.3.2	Fachspezifische Fortbildungsmaßnahmen .....	191
4.3.3	Innerbetriebliche Fortbildungsprogramme .....	192
4.3.4	Individuelle Maßnahmen .....	192
4.3.5	Eine Checkliste für Akquisitionsgespräche .....	193
4.4	Das Anwendungsbeispiel .....	194
4.5	Coaching als Personalberatungsinstrument .....	198
4.5.1	Grundsätze des Coachings .....	198
4.5.2	Ablauf des Coaching-Prozesses .....	200
4.5.3	Ein Anwendungsbeispiel zum Coaching .....	202
4.5.4	Exkurs zur Supervision .....	203
4.6	Karriereberatung als Aufgabenfeld der individuellen Personalentwicklung .....	204
4.7	Outplacement als Aufgabe individueller Personalentwicklung .....	206
4.7.1	Grundsätzliches der Outplacement-Beratung .....	206
4.7.2	Anforderungen an Outplacement-Berater .....	207
4.7.3	Vorgehensweise .....	208
4.7.4	Gruppen-Outplacement .....	209
4.8	Erfolgskontrolle in der Personalentwicklung .....	210
Literatur	.....	212
<b>5</b>	<b>Beratung in der Organisationsentwicklung .....</b>	<b>213</b>
5.1	Leitbild-Beratungen .....	215
5.2	Beratung zur Entwicklung der Aufbauorganisation .....	217

5.3 Entwicklung der Ablaufstrukturen .....	220
5.4 Wissensmanagement als Personalberatung .....	222
Literatur .....	225
<b>6 Mediation .....</b>	<b>227</b>
6.1 Konfliktthemen im Personalbereich, Beispiele aus eigener Erfahrung .....	228
6.2 Vorgehensweise .....	229
6.3 Honorare in der Mediation .....	231
6.4 Vertragsregelungen .....	231
6.5 Aus- und Fortbildung in der Mediation .....	231
6.6 Aussichten und Chancen .....	232
<b>7 Der professionelle Beratungsabschluss .....</b>	<b>235</b>
7.1 Grundsätzliches zum Beratungsabschluss .....	235
7.2 Der Abschlussbericht .....	236
7.2.1 Die Funktion eines Beratungsberichtes .....	236
7.2.2 Aufbau des Abschlussberichts .....	236
7.3 Nachfassen als Akquisitionsmöglichkeit .....	238
<b>8 Hinweise und Empfehlungen .....</b>	<b>239</b>
8.1 Aus- und Weiterbildung in der Personalberatung/-vermittlung .....	239
8.2 Empfehlenswerte Fachzeitschriften und Online-Angebote .....	240
Literatur .....	241
<b>9 Zertifizierung nach DIN EN ISO oder per Verbandsmitgliedschaft .....</b>	<b>243</b>
9.1 Grundsätzliches zur Zertifizierung nach DIN EN ISO oder per Verbandsmitgliedschaft .....	243
9.2 Kosten einer Zertifizierung nach DIN EN ISO .....	245
9.3 Zertifizierung über einen Verband .....	245
9.4 Verbandsmitgliedschaft als „Gütesiegel“ .....	246