



# ZWEITE MEINUNG

Ergänzende Einschätzung oder neutrale Bestätigung Ihrer Personalentscheidungen

## ➤ HINTERGRUND – WARUM BRAUCHT ES DIESE DIENSTLEISTUNG?

---

Eine zweite Meinung für die richtige Entscheidung.

Bei External Hires, der Einstellung von Führungskräften von außen, bestehen große Chancen und Risiken. Chancen, weil Sie sich frischen Wind, zusätzliche Kompetenzen, andere Erfahrungen für Ihr Unternehmen wünschen. Risiken, weil bei einer Fehlbesetzung die Integration nicht klappen kann, Wunschkandidaten sich als Fremdkörper erweisen und signifikante Kosten entstehen.

Denn Geld für den gesamten Auswahlprozess haben Sie bereits in die Hand genommen, von der möglichen Korrektur gar nicht zu sprechen.

Ganz sicher haben Sie einen ausgefeilten Rekrutierungsprozess. Verantwortliche aus dem HR-Bereich, zukünftige Vorgesetzte, externe Dienstleister wie Headhunter oder Anbieter psychologischer Managementdiagnostik-Verfahren haben die Kandidaten auf Herz und Nieren geprüft.

Dennoch bleibt manchmal der Rest eines Fragezeichens. Auch, weil alle Beteiligten nahe am System sind oder deren eigene Interessen in den Entscheidungsprozess hineinspielen können. Um die Entscheidung für oder gegen eine Kandidatur abzusichern, wünscht man sich in besonderen Fällen eine weitere, neutrale Stimme mit einem anderen Blickwinkel.

In vielen Lebensbereichen wird mittlerweile vor einer wichtigen Entscheidung fast standardmäßig eine zweite Meinung eingeholt. In der Medizin, beispielweise vor größeren Operationen oder wenn es um die effektivste Therapie einer ernsthaften Erkrankung geht, ist das etablierte Praxis und von allen Beteiligten akzeptiert.

## ➤ NUTZEN – WIE IHRE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG VON EINER ZWEITEN MEINUNG PROFITIEREN KANN

---

- ▶ Sie erhalten eine unabhängige, qualifizierte Einschätzung und Empfehlung zu Ihrer Entscheidungssituation auf Basis Ihres Briefings.
- ▶ Je nachdem, wie Sie zu einem Profil stehen, ob Pro, Contra oder Unentschlossen, bekommen Sie von mir entweder eine unterstützende Bestätigung oder Argumente, warum Sie Ihre Bewertung überdenken sollten.
- ▶ Bei Personalentscheidungen gibt es keine Garantien. Wenn es auf Dauer nicht klappen sollte, haben Sie eine Absicherung und den Nachweis einer professionell begleiteten Entscheidungsfindung.
- ▶ Wenn Sie sich für die Einstellung entscheiden, erhalten Sie eine Reihe von Empfehlungen, worauf im Onboarding-Prozess zu achten ist, um die Integrations-chancen zu verbessern.

## ➤ ABLAUF UND ERGEBNISSE – WORIN UNTERSCHIEDET SICH EINE ZWEITE MEINUNG VON EINEM NORMALEN BEWERBUNGSINTERVIEW?

---

In Auswahlprozessen steht auch bei High-Profile-Bewerbungsgesprächen sowohl die fachliche Überprüfung als auch die persönliche Eignung im Abgleich zum Anforderungsprofil im Fokus. Diese Gespräche dauern meist eine Stunde, vielleicht anderthalb. Es ist allgemein üblich, dass der inhaltliche Qualifikationsabgleich, ob jemand dem Job gewachsen ist, die weitaus größere Aufmerksamkeit erhält. Sich fachlich eine Stunde gut zu verkaufen, gelingt vielen. Die Fragezeichen ergeben sich meist danach zu den weichen Faktoren.

Ein Zweitmeinungsgespräch mit mir ähnelt dem in den anderen Dienstleistungsangeboten beschriebenen biographischen Interview. Ich streife die Fachlichkeit nur und kann mir dazu trotzdem ein Bild machen. Meine Kompetenz liegt darin, die Stimmigkeit von Person und Motivation über eine längere Strecke zu verifizieren. Das dauert in der Regel etwa 4 Stunden. Über eine solche Zeitspanne kann sich niemand verstecken. Im Ergebnis erhalte ich einen authentischen Eindruck, den ich dokumentiere und zu dem ich Ihnen Feedback gebe. Der Fokus liegt nicht darauf, mögliche Schwächen zu ergründen, vielmehr beleuchte ich, ob der natürliche ‚Fit‘ zwischen Person und Rolle passt.

## ➤ ADRESSATEN – EINE ZWEITE MEINUNG EINZUHOLEN BIETET SICH AN...

---

...für alle, die ihre Erfolgsstatistik bei Einstellungen verbessern wollen.

Für HR- und Recruiting-Verantwortliche. Für Führungskräfte, Senior Executives und Vertreter von Private Equity Fonds, die verantwortliche Rollen in ihren Unternehmen zu besetzen haben.