

Für entscheidende Besetzungsentscheide.

Nutzen Sie die kompetentesten Experten, um die Eignung für eine Position zu beurteilen: Die Kandidaten selbst!

(Bemerkung: Zur einfacheren Lesbarkeit wurde die männliche Form verwendet. Und es sind jeweils beide Geschlechter gemeint.)

Die üblichen Vorgehensweisen bei Stellenbesetzungen und Laufbahnentscheiden sind in aller Regel durch einen schwerwiegenden Mangel an Informationen geprägt:

- Das Unternehmen verbleibt beim Anforderungsprofil auf der Ebene von Schlagworten, wie z.B. "teamfähig" und "belastbar".
- Der Kandidat ist im "Jagdfieber" und ist sich nur in den wenigsten Fällen ganz genau bewusst, was er eigentlich WILL, was er braucht, um in einer Aufgabe Erfüllung zu finden und voll leistungsfähig zu sein.

Diese Informationslücken werden durch xelex geschlossen:

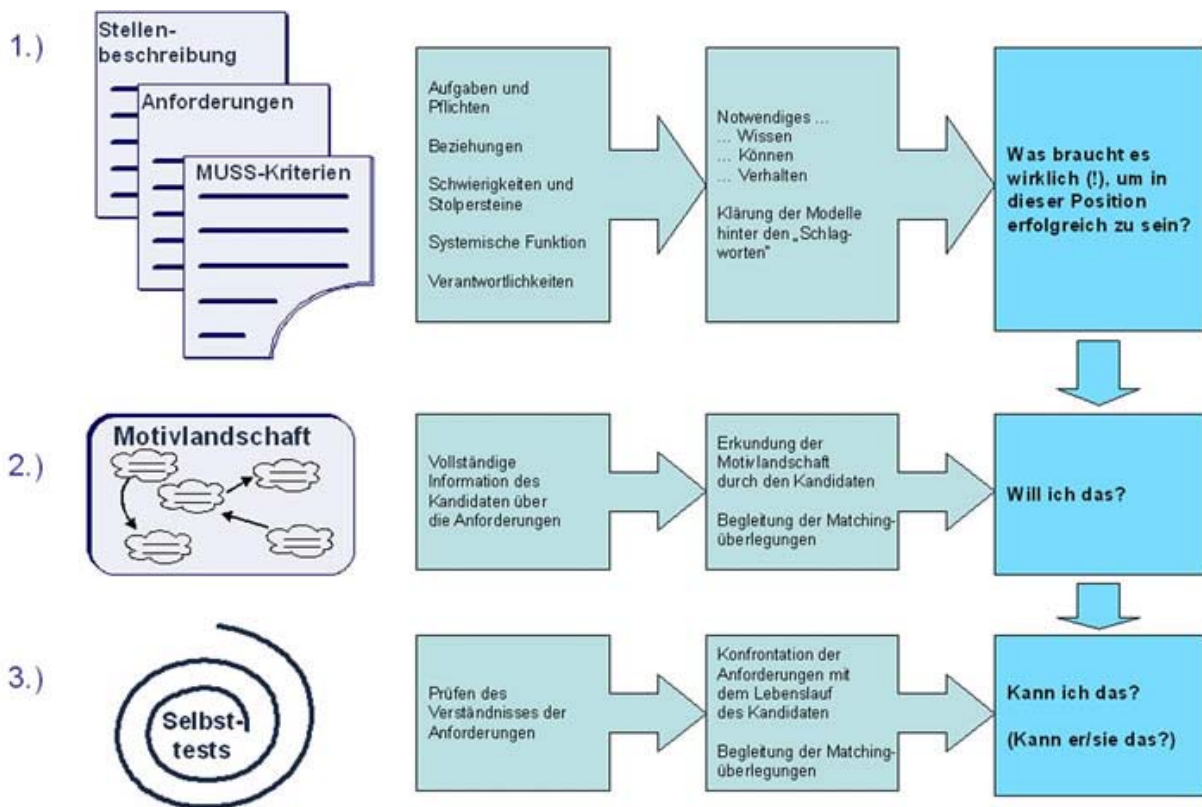
- In einem systematischen und sehr schlüssigen Verfahren wird die Frage beantwortet, was WIRKLICH die Muss-Kriterien sind, um die Aufgabe zu erfüllen (Anforderungsprofil).
- Und der Kandidat weiss nach der Erkundung seiner Motivlandschaft sehr genau, was er für sich sicherstellen muss, um in einer Tätigkeit Erfüllung zu finden und höchste Leistungen zu erbringen.

Jetzt - und erst jetzt! - ist es möglich, gemeinsam folgende Fragen verantwortungsvoll zu beantworten:

- Aus der Sicht des Unternehmens: Wird der Kandidat in dieser Position die Leistung erbringen können, die wir erwarten?
- Aus der Sicht des Kandidaten: Werde ich in dieser Position Erfüllung finden und mein ganzes Potential entfalten können, d.h. werde ich in dieser Aufgabe wirklich erfolgreich sein?
- Oder einfacher gesagt: **Passen wir wirklich zusammen?**

Unsere durch die langjährige Erfahrung gewonnene Überzeugung von der Leistungsfähigkeit dieses Vorgehens, kommt im folgenden **Garantieversprechen** zum Ausdruck:

Sollte es trotz der vollständigen und korrekten Durchführung des Verfahrens zu einer Fehlbesetzung kommen, so erstatten wir Ihnen das Geld zurück!



Was ist xelex?

xelex ist ein umfassender Prozess, der die Qualität von Personalauswahlentscheidungen massiv verbessert. xelex ist ein Prozess, dessen einzelne Bestandteile in der Laufbahnberatung, Potenzialerkennung und in der Personalentwicklung angewendet werden können.

xelex ...

- ermöglicht, die erfolgskritischen Anforderungen für eine bestimmte Position zu erfassen,
- klärt die Eignung und Neigung eines Kandidaten für eine bestimmte Aufgabe ab,
- ermöglicht einer Person eine berufliche oder private Standortbestimmung,
- begleitet und unterstützt Unternehmen in strategischen und strukturellen Veränderungsprozessen.

Welche Schritte beinhaltet xelex?

1. Einen systemisch aufgebauten Analyseprozess, um die wirklich erfolgskritischen Anforderungen an eine Position zu eruieren.
2. Einen Prozess, der dem Kandidaten die bestmögliche Information für eine offene Position vermittelt und überprüft, ob er die Anforderungen an die Position verstanden hat.
3. Einer Analyse der persönlichen Motive und Werte des Kandidaten, welche es ihm ermöglicht, sich selber besser kennen zu lernen (Motivlandschaft).
4. Einen Prozess, der es dem Kandidaten ermöglicht, kritische Anforderungskriterien der Stelle bezüglich Wissen, Können und Verhalten mit seiner eigenen Biografie zu vergleichen (Selbsttest). Letztendlich gelangt er dadurch selber zu einer fundierten Entscheidung (Match).
5. Die Qualitätseinschätzung des Prozesses: die gesamte Prozesskette wird durch einen xelex-Berater begleitet und hinsichtlich ihrer Qualität beurteilt. Ergänzend kann - wenn gewünscht - der xelex-Berater als Assessor eine qualifizierte Aussage über die Eignung des Kandidaten machen.

Welche Eigenschaften hat xelex?

xelex...

- basiert auf der Erkenntnis, dass ein sorgfältiger und transparenter Prozess, der die Eigenverantwortung des Kandidaten für die Auswahl und Entwicklung mit einbezieht, zu besseren Resultaten in der Personalauswahl und -entwicklung führt.
- versetzt den Kandidaten in die Lage, seine eigenen Motive und Werte besser zu verstehen und damit seine Entscheidungsbasis zu verbessern.
- führt dazu, dass in der Regel auf klassische Fremdbeurteilungsverfahren verzichtet werden kann.
- ist systemisch aufgebaut und ermöglicht eine Qualitätseinschätzung des Auswahlprozesses.
- wird als ergänzendes System zum normalen Selektionsprozess eingesetzt.

Was macht xelex einzigartig?

- Die Transparenz und Klarheit bezüglich Ablauf und Inhalt des ganzen Prozesses wird durch eine unabhängige Person sichergestellt.
- Die systemische Erfassung der wesentlichen Kriterien des Anforderungsprofils mit Relevanzkontrolle geht weit über die klassischen Anforderungsprofile hinaus.
- Die Erarbeitung einer Motivlandschaft versetzt den Kandidaten bewusst in die Lage, herauszufinden, was ihn wirklich motiviert. Diese Neigungsabklärung hebt sich ab den ausschliesslich verhaltensorientierten Assessmentverfahren ab.
- Der Kandidat wird durch xelex befähigt, Verantwortung für die Entscheidung zu übernehmen.
- Die bewusste Gegenüberstellung des Anforderungsprofils und der Motive des Kandidaten erfasst die wirkliche Situation und stützt sich nicht auf Projektionen.
- Der gesamte Prozess wird durch eine unabhängige Person begleitet und bezüglich Qualität eingeschätzt.
- Die hohe Ergebnisakzeptanz bei allen Beteiligten.

Welchen Nutzen bringt der Einsatz von xelex für die Unternehmung?

- Sehr hohe Trefferrate in der Selektion. Damit werden Selektions- und Fluktuationskosten deutlich gesenkt.
- Die Firma profitiert davon, dass die professionell erarbeiteten Stellenprofile intern weiter genutzt werden können, sei es als Basis für die Mitarbeiterbeurteilung oder für die Mitarbeiterentwicklung.
- Die Firma profitiert davon, dass das Image – auch bei den abgewiesenen - Kandidaten hoch ist.

Welchen Nutzen bringt der Einsatz von xelex für den Kandidaten?

- Der Kandidat fühlt sich durch Informationstransfer, Motivlandschaft und Selbsttests ernst genommen und darin unterstützt, selber zu entscheiden.
- Der Kandidat erhält kostenlos eine Standortbestimmung, die es ihm ermöglicht, seine Motive und Werte zu erfassen.

Wo und wie kann xelex eingesetzt werden?

xelex wird als ganzer Prozess in der Auswahl von internen und externen Schlüsselpositionen eingesetzt. Das Verfahren lässt sich nahtlos in den bestehenden Selektionsprozess integrieren. Ferner können einzelne Teilprozesse in den folgenden Anwendungssituationen eingesetzt werden:

- Bei der Standortbestimmung als Basis für die Managemententwicklung (Motivlandschaft) und für die Erkennung individueller Weiterbildungsbedürfnisse.
- Zur Standortbestimmung und Neigungsabklärung in der Laufbahnberatung (Motivlandschaft).
- Im Inplacement: Wenn Kandidaten eine neue Position suchen, können sie mit dem Teilprozess "Definition des Anforderungsprofils" die Qualität der Stellenbeschreibung und des Anforderungsprofils umfassend überprüfen.
- Im Outplacement: Durch das Sichtbarmachen der eigenen Werte und Motive können Ressourcen (re)aktiviert werden.
- In Management Audit können die Leadership-Profile mit Hilfe des xelex Prozesses definiert werden und bei Bedarf kann eine Motivlandschaft zur Selbstbeurteilung erstellt werden.
- Beim Umsetzen von Change Management- und Teamentwicklungsprozessen können die Anforderungsprofile und die Eignung evaluiert werden. Zudem können durch die geschaffene Transparenz Selbsterkenntnis und Zusammenarbeit verbessert werden.

Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, um xelex einzusetzen?

- Der Einsatz von xelex erfordert systemische Kenntnisse, sehr gute Wahrnehmungs- und Kommunikationsfähigkeiten sowie eine fundierte Schulung.
- Nur die Erkenntnis, dass eine umfassende Eigenbeurteilung des Kandidaten massiv zur Verbesserung des Auswahlentscheides beiträgt, führt zu einer optimalen Nutzung von xelex.
- Das System kann nur in einer Unternehmenskultur eingesetzt werden, die ein hohes Mass an Transparenz erlaubt.
- xelex verliert an Qualität in einer manipulativ geprägten Unternehmenskultur.

Wer hat xelex entwickelt?

Rolf Fink und Dr. Karl Kälin. Rolf Fink war Leiter Managemententwicklung bei IBM Schweiz, später HR-Verantwortlicher beim IBM Forschungslabor in Rüschlikon, Schweiz. Karl Kälin ist insbesondere durch seine Bücher („Sich selbst managen“, „Sich und andere führen“) und Publikationen bekannt. Ihre Zusammenarbeit begann bei IBM Schweiz. Fink und Kälin haben auch den Bestseller „Topschrott“ verfasst, in dem sie mit spitzer Feder auf viele Missstände in der Besetzung von Top-Positionen und im Management von Unternehmen hinweisen.

Rolf Fink hat das xelex-Team, eine Gruppe von HR-Experten, bestehend aus Bettina Goulon, Thomas Keller, Thomas Kis, Dieter Saner, Peter Weiss (A) und Markus Zürni, persönlich in der Anwendung von xelex trainiert.

Für mehr Informationen zu den einzelnen Personen und zu xelex: www.xelex.info

Wo kam oder ist xelex im Einsatz?

Hier eine Auswahl von Firmen, in denen das ganze xelex-Verfahren oder einzelne Elemente daraus eingesetzt werden bzw. wurden:

- Abraxas
- Coca-Cola Beverages
- DiAx
- Hoffmann La Roche
- Schweizer Rück
- Swisscom Fixnet
- UBS
- Zürcher Kantonalbank
- Zurich Financial Services

Wann sollte xelex eingesetzt werden?

Wenn ein Fehlentscheid substantielle negative Konsequenzen hätte.

Wie gross ist der Zeitbedarf, was kostet es?

Je nach Komplexität der Fragestellung, Bedeutung des Entscheides und gewählten Modulen variieren die Kosten in der folgenden Bandbreite:

- Erhebung des Anforderungsprofils: 3 bis 8 Stunden => CHF 1'350 bis 3'600
- Information des Kandidaten über die Anforderungen: 1 Stunde => CHF 450
- Interview zur Motivlandschaft: 3 bis 5 Stunden => CHF 1'350 bis 2'250
- Selbsttests (bei Bedarf): 1 bis 2 Stunden => CHF 450 bis 900
- Erstellung des Berichtes (bei Bedarf): 2 bis 4 Stunden => CHF 900 bis 1'800

Wie lernen Sie xelex am schnellsten und besten kennen?

Indem Sie das Interview zur Motivlandschaft erleben – am besten an sich selbst, oder als Beisitzer bei einem Ihrer Mitarbeitenden.