

## **Neues Online-Assessment „KarriereDesign“ revolutioniert Recruiting-Markt**

Kosteneffiziente Personalberatung mit treffsicherer Bewerber-Vorselektion für Personalsuche im Bereich Verkauf und Führung

Wien, im Juni 2009 – **Fehlbesetzungen wirken sich für Unternehmen verheerend aus und verursachen hohe Folgekosten. Wer lieber auf Nummer sicher geht, zieht bei der Suche nach passenden Mitarbeitern professionelle Personalberatung und Assessment-Center zu Rate - überlebenswichtige, jedoch kostenintensive Verfahren, die sich vor allem KMUs und Kleinstunternehmer bislang selten leisten konnten. Unternehmer hingegen, die selbst Personalsuche betreiben, schätzen beim Vorstellungsgespräch den persönlichen Kontakt zum Bewerber, sehen sich aber mit einem sehr hohen Zeitaufwand konfrontiert. Ing. Stefan Quirchmayr, Geschäftsleiter des Unternehmens ‚KarriereDesign‘, verbindet gezielt die Vorzüge beider Vorgangsweisen und beschreitet mit Hilfe von Online-Assessments neue Wege. Er bietet nämlich eine rasche, professionelle und kostengünstige Bewerber-Vorselektion, die ihre Treffsicherheit im Gegensatz zu vielen anderen Systemen nicht auf die Hard Facts gründet, sondern den Fokus auf die Soft Skills legt.**

Die Relevanz der Soft Skills liegt für Quirchmayr - selbständiger Personalberater und Experte für Kommunikationstraining im Bereich Verkauf und Führung - auf der Hand: „Fachliche Kompetenz ist heutzutage Grundvoraussetzung und für Unternehmer, die selbst Personalverantwortliche sind, auch leichter bewertbar als die Persönlichkeit eines Bewerbers. Gerade in den Bereichen Führung und Verkauf bringen aber die besten Fachqualifikationen nichts, wenn es im Berufsalltag bei den Soft Skills, die speziell in der Kundenakquise und –betreuung oder bei der Mitarbeiter-Führung notwendig sind, mangelt.“ Mit seinem neuen Format des Online-Assessments überwindet er gezielt beide Hürden, die bisher ausschlaggebend dafür waren, dass Unternehmen auf professionelle Personalberatung verzichteten: Entweder war diese zu teuer oder die Qualität und Treffsicherheit der Bewerber-Selektion wurden angezweifelt.

### **Die „KarriereShortList“: Bis dato einzigartige Bewerber-Vorselektion**

Im Mittelpunkt seines Recruitings steht die so genannte „KarriereShortList“, die in Form eines Bewerber SWOT-Diagramms einen Soll/Ist-Vergleich der Kandidaten mit der jeweiligen Ziel-Position vornimmt und damit eine bislang neue Form der Bewerber-Vorselektion darstellt. Der Unterschied liegt in der Herangehensweise: Im klassischen Recruiting wird zuerst eine Vorauswahl aufgrund der Hard Facts getroffen, erst viel später – beim Bewerbungsgespräch - kommen die Soft Skills in Spiel, die jedoch im kurzen, persönlichen Kontakt oft schwer realistisch einzuschätzen sind.

Bei ‚KarriereDesign‘ hingegen lädt der Kunde sämtliche BewerberInnen – ohne Vorauswahl, was eine enorme Zeitersparnis darstellt - zur Absolvierung des „Karriere Checks“ ein, einer von Quirchmayr mitentwickelten, wissenschaftlich validierten (Validierungs-Verfahren in Kürze abgeschlossen) Online-Talent-Analyse. Diese ermittelt, welche Kandidaten sich in punkto Soft Skills, zB Kontaktfreudigkeit, Präsentations- oder Abschluss-Stärke, Führungs- und Motivationseigenschaften, am besten für den Job eignen, denn, so der Vertriebs-Recruiting-Experte: „Lebenslauf und Zeugnisse sagen wenig über die wahren Talente aus oder wie sich eine

Person im Job entwickeln wird. Um eine Stelle - vor allem in den Bereichen Kundenkontakt, Verkauf und Mitarbeiterführung - optimal zu besetzen, kann der KarriereCheck einen Blick in die Zukunft werfen und sehen, ob der Kandidat auch hinsichtlich seiner persönlichen Eigenschaften den Herausforderungen des Job-Profiles entspricht.“

Nur eine Hand voll optimal passender Kandidaten mit ihren jeweiligen besonderen Eignungen wird dem Kunden schlussendlich in Form der „KarriereShortList“ präsentiert. Dieser kann sich somit den passenden Kandidaten aussuchen, diesen auf unternehmensspezifische Eignung in punkto Hard Facts überprüfen und zum finalen Gespräch einladen. Der Grundstein für die erfolgreiche und nachhaltige Personalentscheidung ist gelegt.

### **Die zentralen Vorteile: kompetent, rasch & günstig**

„Solche umfassenden Informationen über die Persönlichkeit von Job-Kandidaten bekommen Unternehmen sonst nur durch strukturierte Interviews von Recruiting-Experten oder mehrtägige Assessment-Center“, erklärt Quirchmayr den zentralen Vorteil seines Systems. „Andere Online-Assessment-Anbieter mit Soll-Ist-Vergleichsprogrammen beschränken sich zudem eher auf das Matchen von Hard Facts“.

Auch in punkto Kosten- und Zeiteffizienz ist das System von KarriereDesign bislang ungeschlagen: Die Online-Realisierung macht es möglich, Kunden im gesamten deutschsprachigen Raum nach nur drei bis vier Tagen eine perfekt abgestimmte „KarriereShortList“ zu schicken und so den kompletten Recruiting-Prozess innerhalb kürzester Zeit erfolgreich abzuwickeln. Bereits ab EUR 350,- kann die „KarriereShortList“ in Anspruch genommen werden, wodurch nun auch KMUs, Österreichs wichtigstes wirtschaftliches Rückgrat, alle Vorteile professionellen Recruitings ausschöpfen können.

### **Mit KarriereDesign verborgene Talente finden**

Quirchmayr sieht in seiner Online-Talent-Analyse als weiteren Vorteil die Möglichkeit neue Talente zu entdecken, die mit den üblichen Analyseverfahren unbeachtet bleiben. Er erklärt: „Beim üblichen Ablauf der Personal-Vorselektion, wo zunächst aufgrund der Hard Facts ausgewählt wird, scheiden viele Bewerber von vornherein aus; und das, obwohl sie vielleicht die zu 100 % perfekten Soft Skills für die zu besetzende Position mitbringen.“ Vor allem bei Positionen, wo Kommunikation, Geschick und Einfühlungsvermögen im Umgang mit Kunden und Kollegen im Mittelpunkt stehen, stellen sich die Soft Skills häufig als die tatsächlich ausschlaggebenden Kriterien heraus. Umgekehrt lässt sich fehlendes fachliches Know-how gerade bei Verkäufern, Kundenbetreuern und Führungskräften mit Engagement und den richtigen Schulungen oft schnell nachholen.

Weitere Informationen unter [www.karrieredesign.at](http://www.karrieredesign.at).

#### **Bildmaterial (© KarriereDesign)**

Ing. Stefan Quirchmayr: Gründer & Geschäftsleiter von KarriereDesign  
Presseabdruck honorarfrei, Bildmaterial in Druckqualität bei [k.laengle@matchpr.at](mailto:k.laengle@matchpr.at)

#### **Pressekontakt**

Mag. Kristin Längle, MAS  
match pr GmbH  
A-1050 Wien, Arbeitergasse 1-7  
Tel.: +43.1.489.44.77 dw 63  
Fax: +43.1.489.44.77 dw 65  
[k.laengle@matchpr.at](mailto:k.laengle@matchpr.at)  
[www.matchpr.at](http://www.matchpr.at)

## VERGLEICH ABLAUF BEWERBERAUSWAHL

### SOFT SKILLS VOR HARD FACTS

KarriereDesign.at ist die optimale, neue Form der begleitenden, professionellen Personalauswahl – für Unternehmer, die selbst Personalverantwortliche sind.

#### Klassische Bewerberauswahl



#### Bewerberauswahl mit KarriereDesign.at



#### Die Vorteile der Bewerberauswahl mit KarriereDesign.at:

- Enorme Zeitersparnis: Langwierige Bewerber-Vorauswahl durch den Kunden entfällt
- Hohe Treffsicherheit: Das Online-Assessment analysiert die in der Regel schwerer zu bewertenden Soft Skills (Eigenschaften, Talente, Potentiale) und filtert die besten 3-5 BewerberInnen heraus; der Kunde muss im Anschluss lediglich die leichter zu beurteilenden Hard Facts (Berufserfahrung, Zeugnisse, Lebenslauf) prüfen
- Rasche Abwicklung des kompletten Recruiting-Vorgangs innerhalb weniger Tage
- Einzigartiges Preis-/Leistungsverhältnis: kostengünstige Umsetzung des Online-Assessments bei gleichzeitig hohem wissenschaftlichen Analyse-Niveau

VERGLEICH

**VORAUSSWAHLPROZESSE**

| Unterschiede im Detail                               | 1. Professionelle Bewerberauswahl mit externer Beratung  | 2. Bewerberauswahl vom Unternehmer selbst durchgeführt          | Kombination aus 1. und 2. mit <b>KarriereDesign.at</b>               |
|--|--|---|--|
| Gesamtdauer des Auswahl-Prozesses:                   | 3-6 Wochen   | 2-4 Wochen  | 1-2 Wochen<br>=> <i>doppelt so schnell</i>                           |
| Anteil Zeitaufwand des Unternehmers                  | 4-6 Stunden<br>=> <i>sehr gering</i>   | 22-28 Stunden<br>=> <i>sehr hoch</i>                            | 6-8 Stunden<br>=> <i>Zeitersparnis bis zu 70%</i>                    |
| Genauigkeit und Vermeidung von Fehlbesetzungen       | <b>maximal treffsicher</b>   | potentielle Fehlbesetzung möglich                               | <b>sehr treffsicher</b><br>=> <i>15 Jahre erfolgreiche Anwendung</i> |
| Nötige Human Ressource-Vorkenntnisse d. Unternehmers | keine notwendig  | <b>wichtig und notwendig</b>                                    | keine notwendig  |
| Kostenaufwand exkl. Inserat                          | sehr hoch  | <b>keiner</b>   | <b>sehr niedrig ab € 350,-</b>                                       |
| Finden von neuen Talenten oder „Roh-Diamanten“       | nicht vorgesehen   | kaum wahrscheinlich<br>=> <i>nur möglich mit HR-Kenntnissen</i> | <b>Spezialität</b><br>=> <i>dadurch niedrigere Lohnkosten</i>        |
| Auswirkung der Vorselektion nach Hard Facts          | eher hochwertiger, erfahrener, <b>ABER TEURER</b> Bewerber-Pool<br>=> <i>höhere Lohnkosten</i> | ---   | ---  |

**FAZIT**

KarriereDesign.at verbindet die Vorteile beider Auswahl-Prozesse, denn:

- Ähnlich wie bei Vorauswahl Nr. 1 hat der Unternehmer die **Garantie der Treffsicherheit** und des **geringen Zeitaufwandes**.
- Die Vorteile von Vorauswahl Nr. 2 - **persönlicher Kontakt zum Bewerber** beim Vorstellungsgespräch (wird von den meisten Unternehmern sehr geschätzt) und der **sehr geringe Kostenaufwand** - sind ebenso gegeben.



Aufgabe Priorität 1: Akquise, neue Klienten finden

Aufgabe Priorität 2: Abteilungs- oder Unternehmensleitung

Potential Priorität 1: Beziehung zu Mitmenschen aufbauen

Potential Priorität 2: Entscheidungsfreudiger & -sicherer werden

Werte als Vergleich zum Sollprofil Vorbildliche/r Manager/in

Legende: Schwarzer Balken & Mittelwert zeigen optimalen Bereich des Sollprofils an

**Aussagekraft des Checks:**

Welche Fähigkeiten und Potentiale stecken in Ihnen?

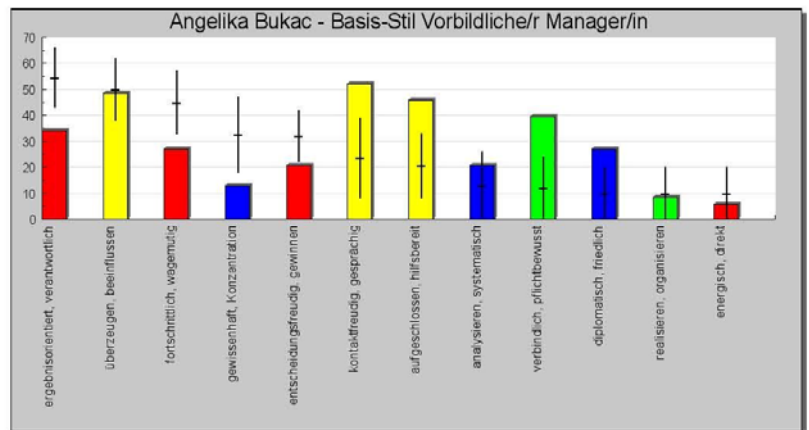
**Einsatzbereiche:**

Zur Karriereplanung & Teambildung, Taktik = geschicktes Vorgehen

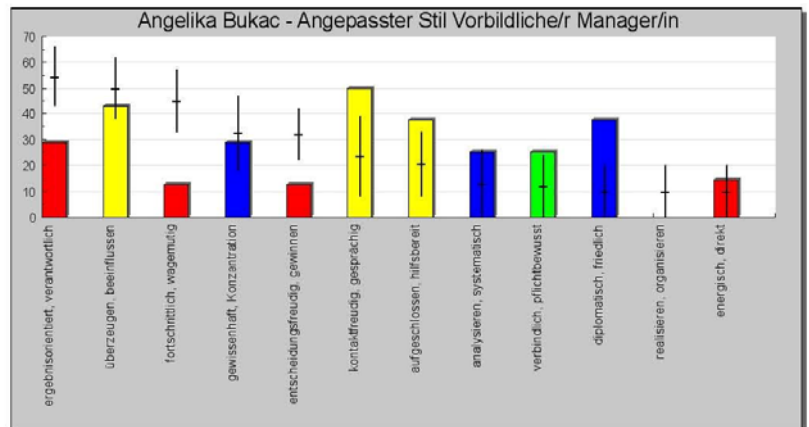
**Verbesserung:**

zB Ihrer Kommunikation, dass Sie von Ihren Mitmenschen besser gehört werden; Ihrer Entschlussfreudigkeit oder Ihres Durchsetzungsvermögens, damit Sie bei der nächsten Gehaltsverhandlung mehr Geld bekommen ...

| SWOT                        | Stärken (Strengths)  | Schwächen (Weaknesses)  |
|-----------------------------|--|---|
| Chancen Potential (Opport.) | SO Strategien: Stärken von Eigenschaften ausbauen, die gut zum Aufgabenbereich passen. | WO Strategien: Schwächen durch Aufgaben-Delegation eliminieren. |
|                             | überzeugen, beeinflussen   | Gewissenhaft, Konzentration                                     |



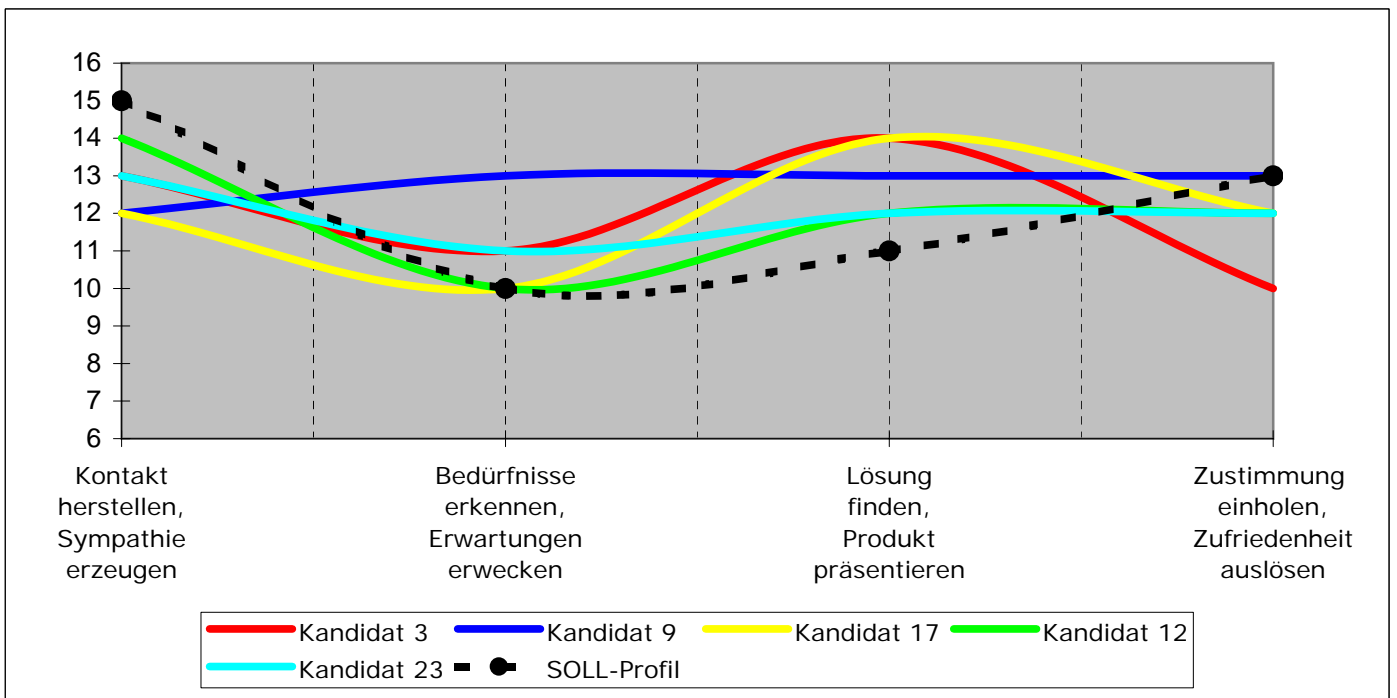
| SWOT                       | Stärken (Strengths)  | Schwächen (Weaknesses)  |
|----------------------------|--|---|
| Risiken Gefahren (Threats) | ST Strategien: Potentielle Bedrohungen, hervorgerufen durch Stärken, abwenden. | WT Strategien: Hebel mit detaillierter Verteidigungsstrategie entwickeln. |
|                            | entscheidungsfreudig, gewinnen   | diplomatisch friedlich  |



## Selektion durch Personalberater: Engagierte/r Vertriebsmitarbeiter/in

**Anforderungsprofil:** Erster Ansprechpartner für bestehende Kunden, Neukunden-Akquise, telefonische Beratung und Betreuung in technischen und kaufmännischen Fragen, Bearbeiten von Aufträgen, Verfolgen der gelegten Offerte, Ausbau der Marktanteile --- kaufmännische oder technische Ausbildung, verkäuferisch ambitionierte Persönlichkeit, dynamisch, kommunikativ und teamorientiert, Verkaufs-Erfahrung und Produktkenntnisse im Fach-Bereich

|                    | Phase 1                                | Phase 2                                    | Phase 3                             | Phase 4                                     | Vergleich Soll-Profil |         |         |         | Aktivitäts-<br>Index |
|--------------------|--|--|-------------------------------------|---|-----------------------|---------|---------|---------|----------------------|
|                    | Kontakt herstellen, Sympathie erzeugen | Bedürfnisse erkennen, Erwartungen erwecken | Lösung finden, Produkt präsentieren | Zustimmung einholen, Zufriedenheit auslösen | Phase 1               | Phase 2 | Phase 3 | Phase 4 |                      |
| Kandidat 3         | 13                                     | 11   | 14                                  | 10  | -                     | +       | ++      | -       | 69%                  |
| Kandidat 9         | 12                                     | 13   | 13                                  | 13  | -                     | +       | +       | +       | 73%                  |
| Kandidat 17        | 12                                     | 10   | 14                                  | 12  | -                     | +       | ++      | -       | 69%                  |
| Kandidat 12        | 14                                     | 10   | 12                                  | 12  | -                     | +       | +       | -       | 69%                  |
| Kandidat 23        | 13                                     | 11   | 12                                  | 12  | -                     | +       | +       | -       | 69%                  |
| <b>SOLL-Profil</b> | <b>15</b>                              | <b>10</b>                                  | <b>11</b>                           | <b>13</b>                                   |                       |         |         |         | <b>70%</b>           |



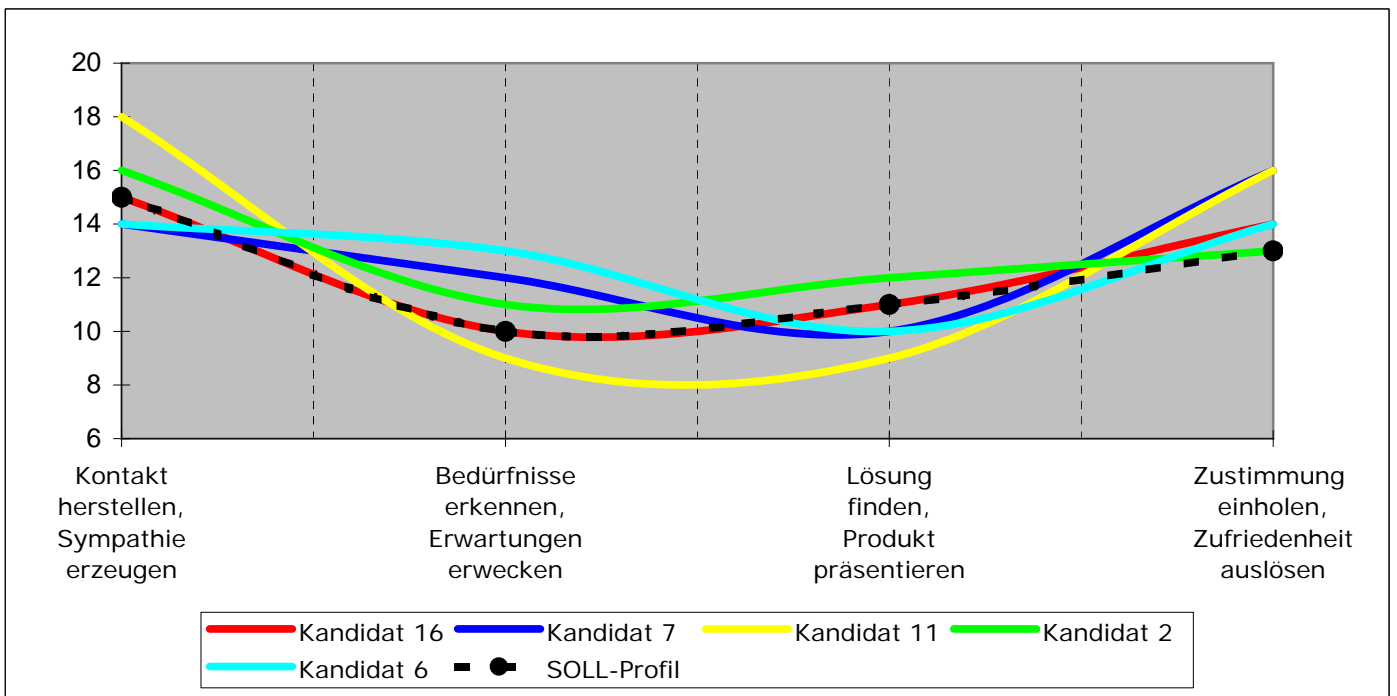
### Bericht/Daten Projekt-Ergebnis:

- 26 Kandidaten wurden vom Personalberater anhand der übermittelten Bewerbungsunterlagen analysiert
- Bewerberselektion entsprechend den unternehmens- und stellenspezifischen Anforderungen
- Personalberater führt mit den 5 besten Kandidaten Interviews
- Kandidat 17 und 3 scheiden aus
- Dem Kunden werden die besten 3 Kandidaten präsentiert
- Vorstellungsgespräche der Kandidaten 9, 12, 23
- Kunde hätte sich für Kandidat 12 entschieden
- **Abwicklungsdauer: 16 Werktage**
- **Zeitaufwand für Kunde: 9 Stunden**
- **Projektkosten: EUR 4.400,-**

## KarriereShortList: Soll-Profil Nr. 4 Engagierte/r Vertriebsmitarbeiter/in

**Anforderungsprofil:** Erster Ansprechpartner für bestehende Kunden, Neukunden-Akquise, telefonische Beratung und Betreuung in technischen und kaufmännischen Fragen, Bearbeiten von Aufträgen, Verfolgen der gelegten Offerte, Ausbau der Marktanteile --- kaufmännische oder technische Ausbildung, verkäuferisch ambitionierte Persönlichkeit, dynamisch, kommunikativ und teamorientiert, Verkaufs-Erfahrung und Produktkenntnisse im Fach-Bereich

|                    | Phase 1                                | Phase 2                                    | Phase 3                             | Phase 4                                     | Vergleich Soll-Profil |         |         |         | Aktivitäts-Index |
|--------------------|--|--|-------------------------------------|---|-----------------------|---------|---------|---------|------------------|
|                    | Kontakt herstellen, Sympathie erzeugen | Bedürfnisse erkennen, Erwartungen erwecken | Lösung finden, Produkt präsentieren | Zustimmung einholen, Zufriedenheit auslösen | Phase 1               | Phase 2 | Phase 3 | Phase 4 |                  |
| Kandidat 16        | 15                                     | 10   | 11                                  | 14  |                       |         |         |         | 71%              |
| Kandidat 7         | 14                                     | 12   | 10                                  | 16  |                       | +       |         | +       | 74%              |
| Kandidat 11        | 18                                     | 9  | 9                                   | 16  | +                     |         | -       | +       | 74%              |
| Kandidat 2         | 16                                     | 11   | 12                                  | 13  |                       |         |         |         | 74%              |
| Kandidat 6         | 14                                     | 13   | 10                                  | 14  |                       | +       |         |         | 73%              |
| <b>SOLL-Profil</b> | <b>15</b>                              | <b>10</b>                                  | <b>11</b>                           | <b>13</b>                                   |                       |         |         |         | <b>70%</b>       |



### Bericht/Daten Projekt-Ergebnis:

- 26 Bewerber wurden zum Online-Assessment eingeladen
- 23 Bewerber führten dieses innerhalb 3 Werktagen durch
- Kunde erhält die "KarriereShortList" mit den 5 besten Kandidaten
- Kunde startet Feinselektion der 5 Kandidaten nach Hard Facts
- Kandidat 11 scheidet vorweg aus: Gehaltsforderung über Angebot
- Kandidat 6 scheidet aus: Fachliche Qualifikation nicht entsprechend

- Vorstellungsgespräche der Kandidaten 2, 7, 16
- Kunde entscheidet sich für Kandidat 2
- **Abwicklungsdauer: 7 Werktage**
- **Zeitaufwand für Kunde: 6 Stunden**
- **Projektkosten: EUR 550,-**

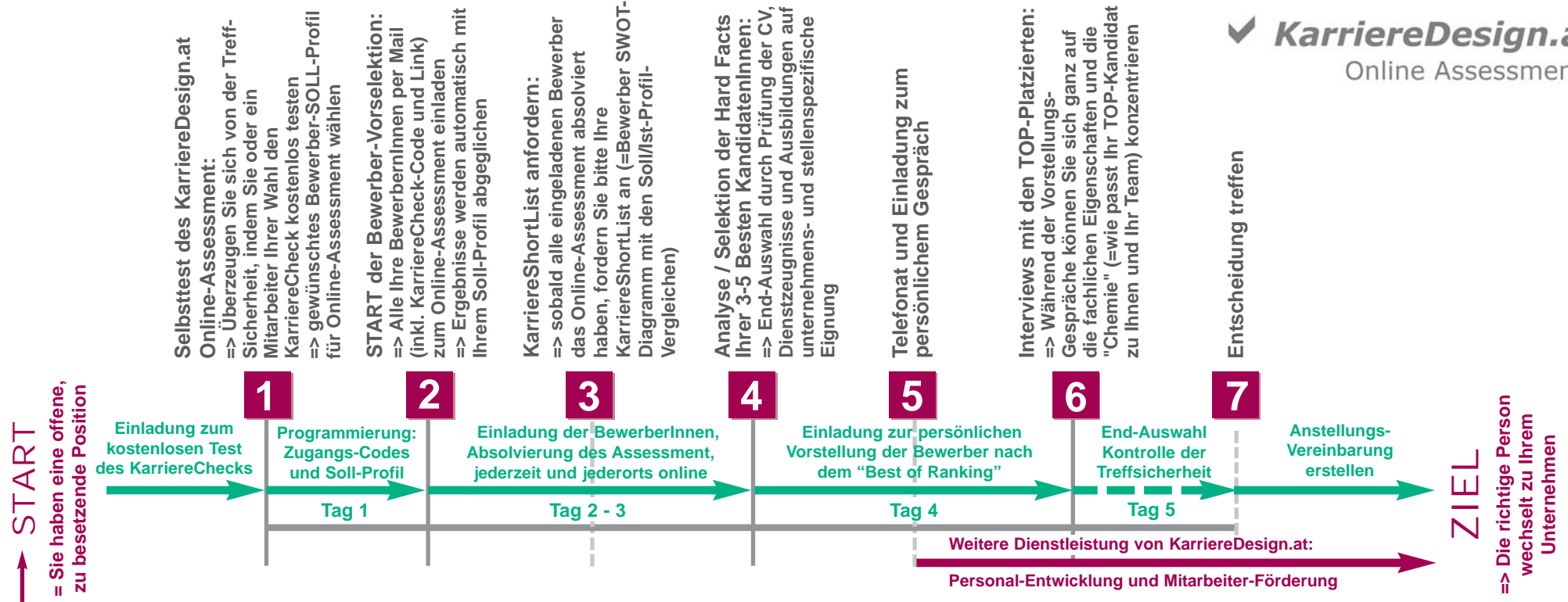
# Bewerber-Vorselektion - durch Analyse der persönlichen Soft Skills:

Im Mittelpunkt der Bewerber-Vorselektion von KarriereDesign.at steht der sogenannte „KarriereCheck“ - ein wissenschaftlich validiertes (Validierungs-Verfahren in Kürze abgeschlossen) Online-Assessment (gratis Test durchführen).

Dieses erstellt von jedem Bewerber ein SWOT Diagramm hinsichtlich seiner Soft Skills, Eigenschaften wie zB Kontaktfreudigkeit, Präsentations- oder Abschluss-Stärke, Führungs- und Motivationseigenschaften uva.

## Abwicklungsdauer eines Auftrages bis zur End-Auswahl: 4-5 Werktage

<http://www.KarriereDesign.at>



© tipchecking.com GmbH

**1**  
**Bedarfsanalyse:**  
=> Welche Erfahrung haben Sie mit professioneller Unterstützung bei der Personalsuche?  
=> Ist das detaillierte Anforderungsprofil der zu besetzenden Position definiert?  
=> Kennzeichnen von Profi-Selektions-Tools.

**2**  
**Vorteile der Selektion:**  
=> sehr treffsicher, bereits 15 Jahre erfolgreiche Anwendung  
=> doppelt so schnell, Zeitersparnis bis zu 70%  
=> keine Human Resource-Vorkenntnisse notwendig  
=> Finden neuer Talente oder „Roh-Diamanten“

**3**  
**Automatische Reihung**  
Ihrer geeigneten Bewerber:  
**Paket 3/10: EUR 350,-**  
Aus 10 Bewerbern werden die Besten 3 selektiert  
**Paket 4/30: EUR 470,-**  
Aus 30 Bewerbern werden die Besten 4 selektiert  
**Paket 5/100: EUR 590,-**  
Aus 100 Bewerbern werden die Besten 5 selektiert

**4**  
**SWOT - Analyse der TOP-Kandidaten:**  
Sie erkennen bei Ihren BewerberInnen die ...  
**Strengths = Stärken**  
**Weaknesses = Schwächen**  
**Opportunities = Chancen**  
**Threats = Risiken**

**5**  
**Wahlweise, kostenpflichtig und NICHT im Paket-Preis:**  
Selektion der Hard Facts und Interviews können auch durch unsere Berater in unseren Räumlichkeiten geführt werden.  
**Wichtig: Mail an die "Ausgeschiedenen"**

**6**  
**Statistische Erfolgszahlen der vorangegangenen Projekte:**  
=> 100% Treffsicherheit, wenn nach dem Online-Assessment eine genaue Selektion an Hand Hard Facts durchgeführt wird

**7**  
**Der KarriereCheck:**  
=> Tool zur Persönlichkeitsentwicklung bestehender Mitarbeiter  
=> bessere Teambildung und Entwicklung  
=> Förderung von Vertrieb und Führung  
=> Entwicklung von Motivations- und Anreizsystemen