

# SYSTEMISCHER NEW-PLACEMENT-PROZESS

---

## 1. Grundüberlegungen zum New-Placement

Kündigung heisst im Kopf der Betroffenen scheitern, ein Versager zu sein. Das hat damit zu tun, dass wir teilweise in einer Scheinwelt leben und die realen Marktbedingungen ausblenden. Wir wissen, dass es Kündigungen gibt, sind jedoch gleichwohl massiv überrascht, wenn es uns persönlich trifft. Daher geht es bei der Begleitung der betroffenen Menschen am Anfang ums „Aufräumen“, das Klären der unmittelbar gemachten Erfahrungen hat grösste Priorität.

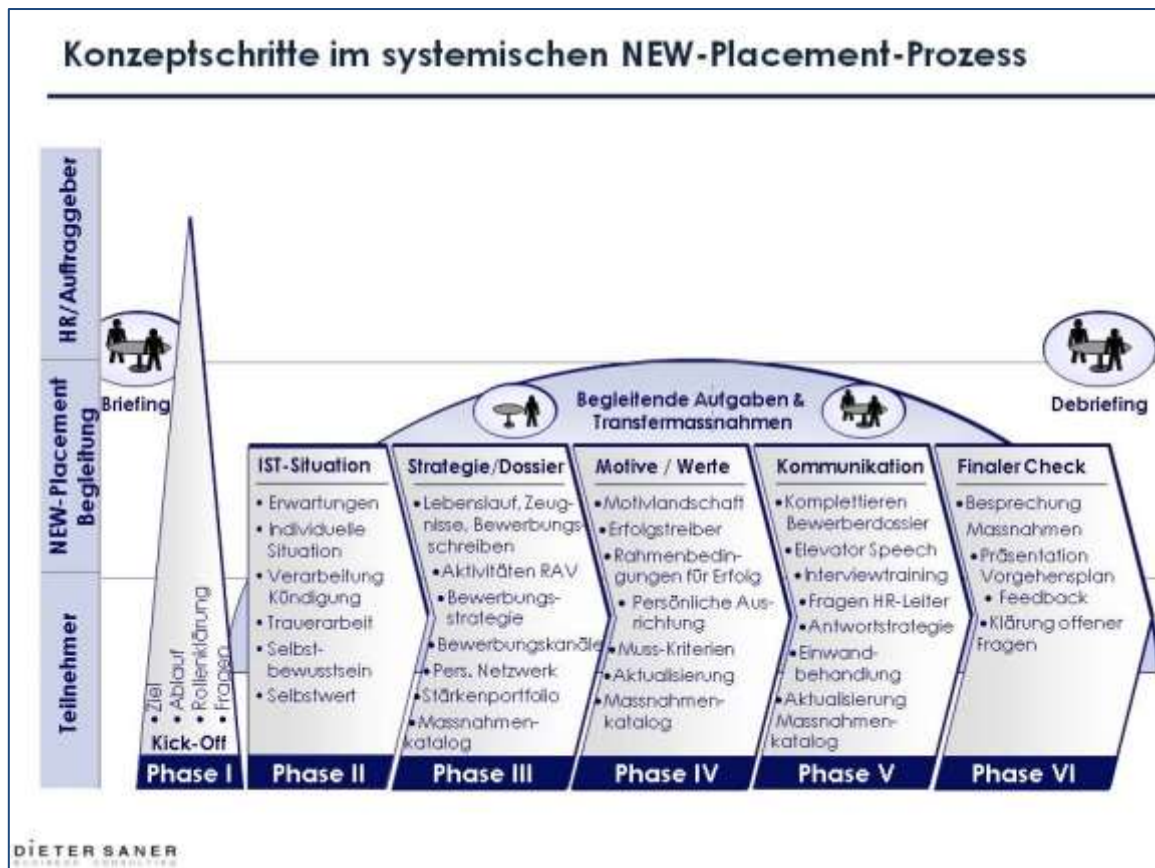
Welche Rahmenbedingungen (Kultur/Werte/Motive), braucht der Stellensuchende um erfolgreich zu sein? Eine Frage, welche meistens übergangen wird. Mitarbeitende werden wegen ihrem Können und Wissen engagiert und wegen der nicht stimmigen Chemie wieder entlassen. Dies gilt natürlich auch für Menschen in einem NEW-Placement-Prozess!

Oft kennen die Kandidaten ihre persönlichen Werte, Motive und Einstellungen nur sehr ungenau oder bringen sie nicht in Verbindung mit einer neuen Anstellung. Daher gilt es, mit dem Kandidaten dessen persönliche Motivlandschaft zu erarbeiten. Das Ergebnis dieses biografischen Verfahrens ist dann Grundlage für die Beurteilung der erfolgsrelevanten Rahmenbedingungen im künftigen Umfeld.

## 2. Ziele

- Stabilisierung der emotionalen Situation und Neuausrichtung nach der Kündigung
- Erarbeitung der Bewerberunterlagen, Festlegen der Bewerbungsstrategie und entsprechender Bewerbungskanäle
- Erkennen der persönlichen Werte und Motive als Grundlage für die Passfähigkeit im neuen Job
- Erleben von individuellen Interviewtrainings, um die Kulturaspekte beim künftigen Arbeitgeber zu ergründen. Dies verbunden mit persönlichem Feedback

### 3. Integrierter NEW-Placement- und Entscheidungsprozess



### 4. Umsetzungs-Varianten

#### A. Gruppenbegleitung – plus (3 Monate)

##### PHASE I

- Briefing mit HR/Linie 2h
- Kick-off mit allen Teilnehmern zusammen 1h

##### PHASE II

- IST-Situation individuell mit jedem Teilnehmer einzeln 2h

##### PHASE III

- Bewerberdossier mit allen Teilnehmern zusammen 8h

##### PHASE IV

- Motive und Werte erarbeiten mit jedem Teilnehmer einzeln 4h

##### PHASE V

- Kommunikations-Training in Interview-Situationen mit allen Teilnehmern zusammen 8h

##### PHASE VI

- Finaler Check mit jedem Teilnehmer einzeln 2h
- Debriefing mit HR/Linie 2h

## **B. Einzelbegleitung – kompakt (3 Monate)**

### **PHASE I**

- Briefing mit HR/Linie 2h
- Kick-off mit dem Teilnehmer 1h

### **PHASE II**

- IST-Situation individuell mit dem Teilnehmer 2h

### **PHASE III**

- Bewerberdossier mit dem Teilnehmer 8h

### **PHASE IV**

- Motive und Werte erarbeiten mit dem Teilnehmer 4h

### **PHASE V**

- Kommunikations-Training in Interview-Situationen unter Einbezug von zusätzlichen Fachleuten 8h

### **PHASE VI**

- Letzter Check mit dem Teilnehmer 2h
- Debriefing mit HR/Linie 2h

B verfügt im Gegensatz zu A über grosse Flexibilität, was das Gestalten der Inhalte in den verschiedenen Phasen betrifft, und ist individuell auf eine Person ausgerichtet

## **C. Einzelbegleitung – ausgedehnt (6 Monate)**

### **PHASE I**

- Briefing mit HR/Linie 2h
- Kick-off mit dem Teilnehmer 1-2h

### **PHASE II**

- IST-Situation individuell mit dem Teilnehmer 2-6h

### **PHASE III**

- Bewerberdossier mit dem Teilnehmer 8h

### **PHASE IV**

- Motive und Werte erarbeiten mit dem Teilnehmer 4-8h

### **PHASE V**

- Kommunikations-Training in Interview-Situationen unter Einbezug von zusätzlichen Fachleuten 8-12h

### **PHASE VI**

- Finaler Check mit dem Teilnehmer 2h
- Debriefing mit HR/Linie 2h

Die Vorgehensweise C verfügt zusätzlich zu B über grössere Zeitfenster, in den Phasen und Freiräume für Gespräche und Begleitung auch zwischen den Phasen I – VI.

## **5. Beratungshonorare**

Da bei allen 3 Varianten auch die Begleitung für einzelne Phasen möglich ist, bespreche ich Ihren individuellen Bedarf gerne in einem persönlichen Gespräch.