

Roland Toleti
Präsident VR



Studium der Psychologie, Pädagogik und Arbeitsrecht an der Universität Zürich, lic. phil.; Executive MBA an der Universität St. Gallen; Ausbildung als Coach.

Stv. Ausbildungsleiter in einem Grossunternehmen des Detailhandels; Spezialist und Leiter für Kaderrekrutierung und -entwicklung in einem Versicherungskonzern; Head of Human Resources in einem grösseren KMU (Mitglied GL); Lehrbeauftragter an der FH St. Gallen; Leiter Personal & Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung (Mitglied GL); Gemeindeschreiber/Verwaltungsleiter; Mitgründer der HR Kompetenzzentrum AG

Bettina Goulon
Geschäftsführung/Mitglied VR



Studium der Psychologie, Betriebswirtschaft und Pädagogik an der Universität Zürich, lic. phil.; Ausbildung als psychologische Beraterin in Transaktionsanalyse.

Personalverantwortliche und Leitung Personaldienstabteilung in einer Grossbank; Leiterin der Abteilung «Personalentwicklung/Assessment» in einem internationalen Versicherungskonzern; selbstständiger Coach und Assessorin für die öffentliche Verwaltung; Lehrbeauftragte an der FH Nordwestschweiz; Gründungs- und ehemaliges Vorstandsmitglied von swissassessment; Mitgründerin der HR Kompetenzzentrum AG

Urs Olbrecht
Partner/Mitglied VR



Studium der Psychologie, Pädagogik und Arbeitsrecht an der Universität Zürich, lic. phil.; CAS in Betriebswirtschaft an der FH St.Gallen.

Dozent für Wirtschaftsfächer und Psychologie am KBZ St.Gallen; Trainer für Kommunikation und Teamentwicklung für Lehrkräfte und Führungskräfte; Mentaltrainer der schweizerischen Segel-Olympiamannschaft (Sydney 2000, Athen 2004); «ZRM®»-Trainer; Mitglied Special Assistance Team SWISS (SATS)

Andreas Witmer
Partner/Assessor



Studium der Arbeits- und Organisationspsychologie an der Hochschule für Angewandte Psychologie Zürich, Organisationspsychologe FH (MSc); dipl. Sozialpädagoge; CAS in Hochschuldidaktik.

Betriebs- und Projektleiter in mehreren sozialen Institutionen; Personalentwickler in einem Medienunternehmen; Dozent und Co-Leiter der Führungsausbildung von Schulleitungen an der PH Zürich; Lehrbeauftragter für Kommunikations- und Führungspsychologie an der FH St. Gallen; Lehrgangleiter in einer Führungsausbildung des Mittleren Managements von sozialen Organisationen

HR KOMPETENZ
ZENTRUM AG

assessment &
outplacement

OUTPLACEMENT

Neue Wege in die Zukunft

HR KOMPETENZ
ZENTRUM AG

assessment &
outplacement

HR Kompetenzzentrum AG
Bahnhofplatz 4 · 8401 Winterthur
Telefon +41 (0)71 911 45 45
info@hr-kompetenzzentrum.ch



OUTPLACEMENT

Sich zu trennen bedeutet immer auch, von Gewohntem Abstand zu nehmen und Neues zu wagen. Dies gilt sowohl für Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmende. In diesem Prozess der Neuorientierung wechseln sich Unsicherheiten und oft auch Ängste mit euphorischer Aufbruchstimmung ab. Im Zentrum des Outplacements steht deshalb der Mensch mit seinen Kompetenzen, Hoffnungen und Gefühlen.

Viele Arbeitgeber überlassen Arbeitnehmende nach der Kündigung nicht einfach ihrem Schicksal, sondern übernehmen soziale Verantwortung. Ein Outplacement hilft den Mitarbeitenden, realistische Möglichkeiten auszuloten und neue Wege zu gehen.

Wir helfen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, einen solchen Prozess professionell zu gestalten und umzusetzen. Zusammen mit dem Arbeit Suchenden klären und vereinbaren wir, welche Massnahmen den Bewerbungsprozess unterstützen und anschliessend umgesetzt werden.



Situationsklärung

- In einem Vorgespräch mit dem Arbeitgeber klären wir den Unterstützungsbedarf und besprechen die passenden Massnahmen. Ein Erstgespräch mit dem oder der Betroffenen möglichst kurz nach der Kündigung klärt die Situation und schafft Vertrauen.

Aufarbeitung der Trennung

- Einzelne und individuell abgestimmte Beratungsgespräche helfen, die Trennung aufzuarbeiten. Die erreichte emotionale Stabilisierung bildet so die Voraussetzung zu einer Trennungsanalyse und der Suche nach neuen Lösungen.
- Bei mehreren gleichzeitig Betroffenen kann es hilfreich sein, die Gespräche zumindest teilweise in der Gruppe (2–5 Personen) durchzuführen. So können sich die Betroffenen gegenseitig unterstützen und voneinander profitieren.

Standortbestimmung

- Eine persönliche Standortbestimmung zeigt die Fähigkeiten und das Potenzial der betroffenen Person und ergründet ihre Bedürfnisse und Entwicklungsfelder. Das erhaltene Fremdbild hilft, passende Entwicklungsziele zu vereinbaren.
- Ein ausführlicher Bericht bildet die Basis für einen Dialog über die weitere Laufbahn und den kommenden Suchprozess.

Begleitung

- Gemeinsam erarbeiten wir geeignete Suchstrategien. Dabei wird sowohl die Nutzung und der Ausbau des persönlichen Netzwerkes als auch das soziale Umfeld berücksichtigt.
- Je nach Bedarf bieten wir Unterstützung im Bewerbungsprozess (Bewerbungsschreiben, Bewerbungsgespräche vorbereiten, Absagen reflektieren, Assessment-Vorbereitung etc.).
- Wir arbeiten je nach Region mit verschiedenen Kooperationspartnern aus dem Bereich Personalvermittlung zusammen.
- Ein individuelles Coaching während der Probezeit gibt die nötige Verhaltenssicherheit und erhöht die Erfolgsaussichten an der neuen Stelle.

Interviewtraining

- Das Interviewtraining nach der Methode des Zürcher Ressourcenmodells erhöht das Selbstvertrauen und führt zu einem professionellen Auftreten im Bewerbungsgespräch.

Qualitätskontrolle

- Mit regelmässigen Rückmeldungen informieren wir den Auftraggeber über die Fortschritte im Outplacement-Prozess.
- Vertrauliche Informationen über die Betroffenen werden nicht weitergeleitet.

