

## Bewerberauswahl mit Systemischen Strukturaufstellungen

### *Eine ungewöhnliche Auswahlhilfe bei Personalproblemen*

*Systemische Strukturaufstellungen gewinnen mehr und mehr an Bedeutung im Coaching von Einzelpersonen, Teams, ganzen Unternehmen, Verbänden und auch Projekten aller Art. Sie sind ein anerkanntes, modernes Interventionssystem, das durch eine räumliche Darstellung des Themas oder Anliegen mithilfe von Menschen oder Figuren als Stellvertreter der Beteiligten, den Ist-Zustand eines Systems zeigt. Unter dem System verstehen wir die Gesamtheit aller Faktoren und Beteiligter in Bezug auf die jeweilige Fragestellung des Kunden. Durch die dreidimensionale Darstellung ergeben sich erste Erkenntnisse, durch gezieltes Umstellen wird das System neu „kalibriert“.*

#### **Wann kann eine „Bewerber-Aufstellung“ sinnvoll sein?**

Nie ist nur eine isolierte Position zu besetzen. Immer sind das umgebende System des Unternehmens mit seinen Mitarbeitern, seine Geschichte, seine Projekten und Aufgaben, seine Strategie und Visionen ein wesentliches Kriterium. Dieses „System“ hat auch der Personalleiter nicht intuitiv so gut erfasst, als dass er die Eignung, die Fähigkeiten und die Motivation eines Bewerbers in Bezug auf eine Position zuverlässig einschätzen könnte. Schon durch die Integration des neuen Mitarbeiters verändert sich das System wie ein Mobile, in dem ein Teil verändert wird. Hier kann eine Aufstellung dieses Systems wertvolle Hilfen und Anregungen geben.

#### **Wie ist der Ablauf?**

Der Kunde sucht für jeden Beteiligten einen Stellvertreter (auch Repräsentant genannt) aus. Dies sind i.d.R. neben allen in die Endauswahl gekommenen Bewerbern der jeweilige Chef, die Abteilung, die Kollegen, die Kunden, evtl. der Vorgänger, die zu besetzende Position und andere, die Sie für wichtig erachten. In der Aufstellung machen Sie sich Ihr eigenes Bild von den Auswirkungen, den Harmonien/Disharmonien und den Emotionen aller Betroffenen im Zusammenhang mit den verschiedenen Bewerbern.

#### **Welcher Erfolg ist möglich?**

Zumeist ergeben sich sehr klare Prioritäten für einen bestimmten Bewerber, die vielleicht auch Ihrem Bauchgefühl entsprechen. Es ist klar erkennbar, wer in das Unternehmenssystem passt und wer nicht. Auch Bewerber, die sich möglicherweise nur aus finanziellen Gründen beworben haben, können erkannt werden. Genauso sind nicht wirklich motivierte Kandidaten zu erkennen. Teure Fehlentscheidungen können so vermieden werden.

#### **Passt dieses Format immer?**

Ja, eine realere Sicht auf die Integrationsmöglichkeiten eines Bewerbers in ein Unternehmen oder Team ist im Rahmen der Bewerberauswahl kaum möglich. Kein Assessment-Center kann diese unbewussten Faktoren so klar herausarbeiten. Wenn Sie die Möglichkeit haben, dieses Format zu nutzen, sollten Sie dies auch machen.

Sprechen Sie uns einfach einmal an.