

## Outplacement-Beratung

Die Outplacement-Beratung richtet sich an Mitarbeitende und Führungskräfte, die von Stellenverlust betroffen oder unmittelbar davon bedroht sind. Eine Outplacement-Beratung bietet Unterstützung, damit die Situation auch emotional bewältigt und die weiteren Schritte auf dem Weg zur neuen Anstellung erfolgreich gemeistert werden können.

Der Verlust der Arbeitsstelle ist oft ein unerwartetes und einschneidendes Erlebnis. Wie ein Mitarbeitender dies erlebt und verarbeitet, hängt wesentlich davon ab, wie die Kündigung vollzogen wird und ob die betroffene Person in der Trennungsphase Unterstützung erfährt. Das Aussprechen von Kündigungen gehört zu den schwierigsten Führungsaufgaben. Deshalb coache ich auf Wunsch auch Vorgesetzte, damit es gelingt, die Trennung für alle Beteiligten so verträglich wie möglich zu gestalten.

### Das Vorgehen im Überblick

Gemeinsam mit der betroffenen Person ziehen wir eine Bilanz über die bisherige Laufbahn, führen eine Potentialabklärung durch, erfassen die Ressourcen, erstellen das Profil der zukünftigen Stelle(n), definieren den Zielmarkt und legen die Strategie für die Stellensuche fest. Überzeugende Bewerbungsunterlagen und das Trainieren von Interviews gewährleisten einen professionellen Auftritt. Bei der Stellensuche biete ich fachliche Unterstützung, bin Ansprechperson bei Fragen und Anliegen und stehe der betroffenen Person während eines vorgängig definierten Zeitraumes zur Verfügung.

Das Vorgehen ist modular aufgebaut. Die einzelnen Module können unterschiedlich gewichtet und individuell auf die Bedürfnisse abgestimmt werden.

### 1. Berufliche und persönliche Standortbestimmung

Im ersten Teil der Outplacement-Beratung biete ich Hilfestellung bei der Verarbeitung des Stellenverlustes und nehme mit dem/der Mitarbeitenden eine berufliche und persönliche Standortbestimmung vor. Dazu gehören eine Analyse der bisherigen Laufbahn und des Veränderungsbedarfes respektive -spielraums, eine persönliche Einschätzung des beruflichen Know-hows und des Arbeitsverhaltens sowie eine Auseinandersetzung mit persönlichkeitsbezogenen Faktoren. Die Standortbestimmung wirft grundlegende Fragen auf, ermöglicht eine objektive Selbstreflexion und legt den Grundstein für eine offene und vorwärtsorientierte Auseinandersetzung mit der beruflichen Zukunft.

Zeitbedarf für das erste Modul: ein bis zwei Sitzungen.

## 2. Potentialabklärung und Laufbahnplanung

Im Rahmen einer Potentialabklärung erfassen wir Persönlichkeitsmerkmale, Fähigkeiten und Interessen, Wertvorstellungen, Umgang mit Belastungen und weitere Themen mittels diagnostischer Verfahren und Arbeitsmittel. Bei Führungskräften kommen Vertiefungsthemen wie Führungskompetenzen und Führungsstil hinzu. Mitarbeitende profitieren vom Potentialabklärungs-Modul insbesondere dann, wenn die berufliche Ausrichtung überprüft respektive eine Neupositionierung in Betracht gezogen werden soll.

Zeitbedarf für das zweite Modul: drei bis vier Sitzungen.

## 3. Bewerbungsauftritt und Marktbearbeitungsstrategie

Eine überzeugende schriftliche Bewerbung ist das A und O im Selektionsverfahren. Sie soll dem Empfänger ein klares und repräsentatives Bild der sich bewerbenden Person vermitteln und aufzeigen, weshalb sie sich für die Stelle eignet und welche Motivation sie mitbringt.

Ausgehend von den Zielen unterstütze ich die betroffene Person beim Erstellen von aussagekräftigen und ansprechend gestalteten Bewerbungsunterlagen, die dem Branchenumfeld und der angestrebten Position angemessen sind. Wir entwickeln eine Marktbearbeitungsstrategie und legen die Bewerbungskanäle fest. Dabei lege ich Wert auf Individualität und Kreativität. Ich motiviere den/die Mitarbeitende/n, während des Prozesses eine aktive und steuernde Rolle zu übernehmen.

Der Auftritt im Vorstellungsgespräch soll den positiven Eindruck der schriftlichen Bewerbung bestätigen. Damit dies gelingt, ist eine gute Vorbereitung unerlässlich. Je nach Bedürfnis trainiere und analysiere ich mit der betroffenen Person Vorstellungsgespräche und gebe ihr damit Sicherheit fürs Interview und für die Vertragsverhandlungen mit den Entscheidungsträgern.

Zeitbedarf für das dritte Modul: drei bis vier Sitzungen.

## 4. Unterstützendes Coaching in der Bewerbungsphase

Mit dem eigentlichen Bewerben kommt das Outplacement in die entscheidende Phase. Der Erfolg stellt sich im besten Fall schnell ein. Die Bewerbungsphase kann aus verschiedenen Gründen aber auch Zeit und Energie in Anspruch nehmen. Ein eng begleitetes Coaching vermittelt Sicherheit und bietet die Möglichkeit, in Absprache mit dem Berater Feinabstimmungen vorzunehmen und auf unterschiedliche Situationen im Bewerbungsprozess adäquat zu reagieren.