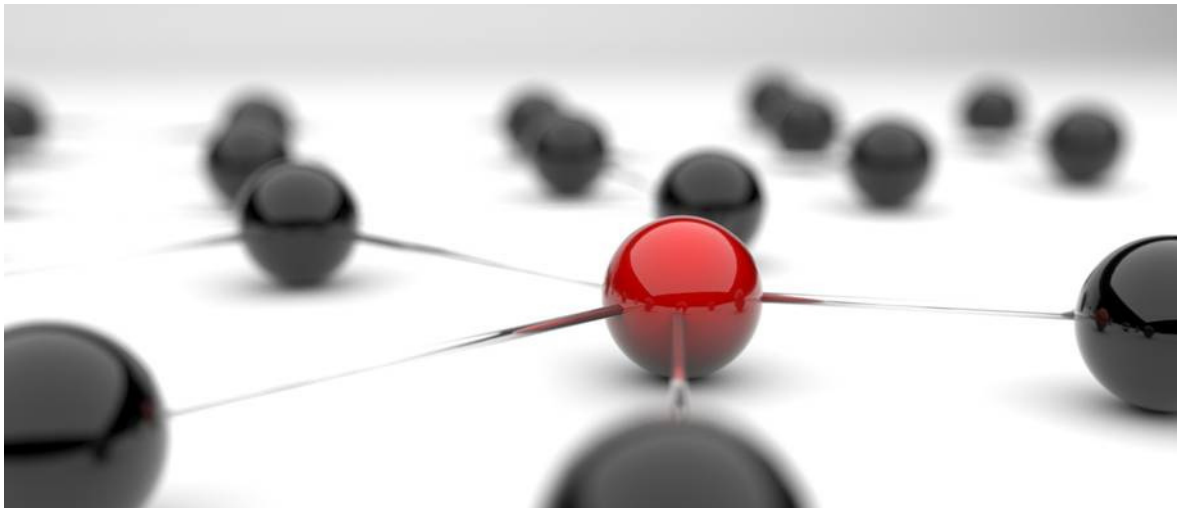


## Beispiel Outplacementberatung



**Personal Consulting Veith**

Meidericher Straße 5  
40468 Düsseldorf  
fon: 0211/ 1780 5520  
fax: 0211/ 1780 5468  
[info@personalconsulting-veith.com](mailto:info@personalconsulting-veith.com)

## Hintergründe einer Outplacementberatung

Die Gründe, die zu einer Trennung zwischen einem Mitarbeiter und seinem derzeitigen Arbeitgeber führen sind vielfältig. Häufig stellt sich in rückblickender Betrachtung heraus, dass keiner der beiden Parteien die Schuld für ein Ende oder gar Scheitern der Beziehung gegeben werden kann. „Es hat einfach nicht gepasst.“ Dies geht auf Seiten des betroffenen Mitarbeiters jedoch nicht immer ohne Blessuren vonstatten. Sie finden ihren Ausdruck in Phänomenen wie Selbstzweifeln, Unsicherheitsgefühlen in Bezug auf das persönliche Auftreten oder schlicht der Befürchtung, einfach keinen angemessenen Job mehr zu finden. Auch Wut spielt in solchen Lebensabschnitten häufig eine Rolle.

Aus unserer Erfahrung ist es jedoch in Bezug auf die berufliche Zukunft wenig hilfreich, seinem Ärgernis, hartnäckigen Selbstzweifeln oder Fragen nach Schuld nachzugehen. Wohl aber ist eine sachliche Analyse sinnvoll, um sich von der bisherigen beruflichen Entwicklung ein klares Bild zu machen und darauf aufbauend neue Wege aktiv und bewusst zu gestalten.

Hier kann eine Outplacementberatung helfen, eine möglichst objektive Einschätzung zu erzielen, Stärken und Talente (teils neu) zu entdecken, den Lernprozess zu unterstützen und vor allem die eigenen beruflichen Wünsche zu definieren und in zielgerichtete Aktivitäten zu übersetzen.

## Ziele

Ziel der Outplacementberatung ist es, Sie als Bewerber auf einen Stellenwechsel vorzubereiten und dabei eine Position anzustreben, die den aktuellen Marktgegebenheiten angemessen ist und gleichsam zu Ihrem Qualifikationshintergrund und zu Ihrer Persönlichkeit passt. Dabei betrachten wir zunächst die Ist-Situation. Im Anschluss entwickeln wir mit Ihnen gemeinsam eine Soll-Situation, auf die im Beratungsprozess gemeinsam hingearbeitet wird.

In diesem Zusammenhang ist das Erkennen eigener Stärken und Schwächen aber auch konkreter beruflicher Neigungen oder Abneigungen ein wichtiger Teil der gemeinsamen Arbeit zwischen Berater und Kandidat. Der Kommunikation in den Arbeitgebermarkt hinein, wie etwa in Bewerbungen oder Vorstellungsgesprächen, kommt dabei ein hoher Stellenwert zu. Wir möchten mit Ihnen zusammen erwirken, dass Sie sich optimal am Markt präsentieren, lernen bewusst Ihre Fähigkeiten anzubieten und eine reflektierte Berufswahl zu treffen, die Ihnen langfristige Zufriedenheit verschafft.

## Abgrenzung

Ihre aktive Mitarbeit ist eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg der Beratung. So sind beispielsweise alle hergestellten Kontakte von Ihnen persönlich wahrzunehmen und zu verhandeln. Der Abschluss eines Anstellungsvertrages wird von Ihnen selbst vorbereitet und realisiert werden. Der Berater steht Ihnen in allen Phasen zur Seite. Ihre persönlichen Daten, Analysen und Bewerbungsaktivitäten werden selbstverständlich höchstvertraulich behandelt.

## **Inhalte:**

### **Bestimmung der Zielsetzung und Analyse der Stärken und Schwächen**

- Situation bei Beratungsbeginn (z.B. Wie kam es zur momentanen Situation?)
- Vereinbarung der Sprachregelung
- Zeitplanung für das Beratungsprojekt und Terminabsprachen
- Erfolgsbilanzierung (Was lief bisher gut? Welche Erfolge habe ich erzielt? Was lief nicht so gut? Was ist mein Anteil daran?)
- Durchführen eines berufsbezogenen Persönlichkeitstests und Feedback durch den Berater
- Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung
- Durchführen einer persönlichen Stärken-/Schwächen-Analyse im Hinblick auf alles zuvor erarbeitete
- Ableitung der daraus resultierenden Lernergebnisse
- Definieren der beruflichen und persönlichen Ziele
- Zusammenstellung eines Leistungsprofils

### **Vorbereitende Maßnahmen für die Bewerbung**

- Analyse der bisherigen Zeugnisse und Schlussfolgerungen
- Zusammenstellen professioneller Bewerbungsunterlagen
- Erstellen eines aussagekräftigen Werdegang- und Know-how-Profiles
- Auflisten bestehender Kontakte zum Markt; Erarbeiten eines Beziehungsnetzes
- Klären der Anforderungen des Arbeitsmarktes
- Formulieren des individuellen Leistungsangebotes an den Markt
- Erarbeiten einer Bilanz der beruflichen Möglichkeiten bzw. beruflichen Alternativen
- Bewerten der beruflichen Alternativen und Prioritätenauswahl

### **Unterstützung bei der Marktbearbeitung**

- Definition von Wegen in eine neue berufliche Aufgabe
- Analyse von Stellenangeboten
- Formulieren von Bewerbungsanschreiben
- Entwickeln von Initiativanschreiben
- Jobbörse und Onlinebewerbungen
- Einstellen des Profils in Business- und Spezialportale, falls gewünscht
- Telefonische Kontaktaufnahme mit Unternehmen
- Aktive Teilnahme an aktiven Vermittlungsprozessen, falls gewünscht
- Üben von Vorstellungsgesprächen