

OUTPLACEMENT

DER BERATER

Rolf Lutz

Geboren 1951, Berufs- und Laufbahnberater, Schweizerisches Nachdiplomstudium Personalwesen HWV Olten, Curriculum in Organisationsentwicklung am GDI.

Praxis als Berufsberater, Laufbahn im Personalwesen in namhaften Industrieunternehmen. Seit 1987 in der Kaderselektion tätig, selbstständig seit 1993.



Rolf Lutz, Geschäftsführer

EINE DIENSTLEISTUNG FÜR UNTERNEHMEN MIT MODERNEM PERSONALMANAGEMENT

Als Unternehmer kennen Sie die vielen Gründe, weshalb man sich von einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin trennen muss. Der Entscheid fällt nie leicht.

Die moderne Informationspolitik der Firmen hat aber dazu beigetragen, dass Mitarbeitende in den meisten Fällen Verständnis für solche allseits unliebsamen Massnahmen entwickelt haben.

Die Firmen unternehmen viel, damit sie attraktive Arbeitgeber bleiben. Die Unterstützung von freigestellten Mitarbeitern trägt dabei wesentlich zum positiven Image in der Öffentlichkeit bei. Gerade langjährige Mitarbeiter können auf eine Kündigung schockartig reagieren. Meist überfordert sie eine Stellensuche, bedingt durch ihr Alter und den verschärften Wettbewerb. Für sie haben wir ein bewährtes Unterstützungsinstrument geschaffen: die Laufbahnbegleitung. Bewusst bezeichnen wir es nicht als Outplacement, da es unser Ziel ist, diese Mitarbeiter bis zum "Inplacement" zu begleiten.

UNSERE ARBEITSWEISE

Nach der Kündigung braucht der betroffene Mitarbeitende (Klient), auch wenn er sich dies anfänglich nicht eingestehen kann, in vielen Fällen psychologische Unterstützung. Er darf mit seinen Problemen nicht alleingelassen werden. Die Betreuung durch eine psychologische Fachkraft soll in erster Linie dazu führen, dass der Mitarbeiter handlungsfähig bleibt, sein Selbstvertrauen bewahrt und nicht resigniert. Schon während der Kündigungsfrist nutzt der Klient rasch und effizient sämtliche Wege - natürlich die richtigen - um eine neue Anstellung zu finden. Dabei ist eine langfristige Lösung das Ziel. Begleitet wird er von einem Berater, der sich täglich mit dem Arbeitsmarkt auseinandersetzt und die Funktionen mit ihren Anforderungen kennt.

Zu lernen, wie man sich als Bewerber auf dem Arbeitsmarkt bewegt, erachten wir als weitere Notwendigkeit. Dafür ist eine Kommunikationsspezialistin zuständig. Persönliche Präsentation und Interviewverhalten sind die zentralen Inhalte dieser Begleitsequenz.

In unserer Arbeit, die sich in einzelne Abschnitte gliedert, ist Diskretion nach allen Seiten oberstes Gebot. Gegenüber unseren Auftraggebern gibt nur der freigestellte Mitarbeiter Auskunft, es sei denn, er entbindet uns von der Schweigepflicht.

Die Kosten für diese Laufbahnbegleitung sind für Unternehmen transparent. Die individuelle Unterstützung des Klienten erfolgt anhand einer schriftlichen Zielvereinbarung. Das Honorar wird ab diesem Zeitpunkt (Schritt 4, Stellensuche) nach effektivem Aufwand berechnet. Auch für diesen Teil der Betreuung bestehen verbindliche Preisabsprachen.

**LAUFBAHNBEGLEITUNG IST MEHR
ALS ENTLASSUNGSHILFE**

Die Betreuung des Klienten beginnt ab Kündigung und dauert bis zum Abschluss der Stellensuche oder bis zum Abschluss der Probezeit am neuen Arbeitsort. Die Laufbahnbegleitung ist dann erfolgreich, wenn der Klient eine Stelle gefunden hat, die seinen Neigungen und Fähigkeiten entspricht und ihm optimale Perspektiven bietet.

An diesem Vorgang sind drei Parteien beteiligt:

Das Unternehmen nimmt mit uns Kontakt auf und erörtert mit dem Berater die Situation. Es finanziert die Beratung und engagiert sich damit in der beruflichen Weiterentwicklung des freigestellten Mitarbeiters.

Mit Hilfe der Berater und psychologischer Methoden wird eine Standortbestimmung vorgenommen. Dem Klienten werden in der Phase der Neuorientierung die aktuelle Situation des Arbeitsmarktes und die Technik erfolgreicher Stellensuche vermittelt.

Der Klient sucht eine neue Stelle und tritt dabei nach aussen selbstständig auf.

**AN WEN RICHTET SICH DIE
LAUFBAHNBEGLEITUNG**

Wir unterstützen Fachkräfte und Kader jeden Alters, also auch über Fünfzigjährige. Unsere Klienten müssen bereit sein, selbstständig zu arbeiten und sich im Dialog intensiv mit ihrer Situation auseinanderzusetzen.

Wir sind nicht in der Lage, Personen mit massiver Fehleinschätzung ihres Potenzials zu übernehmen. Auch Personen mit Suchtproblemen oder seelischen Störungen, die therapeutische Massnahmen erfordern, müssen wir ausklammern.

ABLAUF EINER BERATUNG

1. Infositzung

In einer offenen Atmosphäre findet ein erstes Gespräch zwischen dem Klienten und dem Berater statt. Folgende Themen stehen bei diesem Gespräch im Vordergrund:

- Gegenseitige Vorstellung, wobei der Berater seine Unterstützungsmöglichkeiten darlegt und der Klient seinen beruflichen Werdegang und die aktuelle Situation schildert.
- Gegenseitige Erwartungen werden geklärt.
- Der Klient wird mit dem Beratungskonzept vertraut gemacht.
- Berater und Klient skizzieren die Zusammenarbeit und erstellen das Script und den Zeitplan, die als Roter Faden durch die ganze Beratung führen.

2. Standortbestimmung

Mit einem umfassenden Assessment wird eine Selbstanalyse bei Fritz Gassner vorgenommen, Psychologe, Zürich. Anschliessend werden die Ergebnisse mit dem Klienten besprochen, wobei es vor allem darum geht, aus der Gegenüberstellung von Fremd- und Selbstbild ein Persönlichkeitsprofil zu erarbeiten.

3. Zielvereinbarung

In einer oder mehreren Sitzungen werden aufgrund der Standortbestimmung realistische Ziele und Strategien erarbeitet. Konkret heisst dies, dass das Persönlichkeitsprofil, das auch die Beschreibung des beruflichen Potenzials umfasst, mit den Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert wird. Daraus wird mit dem Klienten das Vorgehen erarbeitet und die Ziele vereinbart. Standortbestimmung und Zielvereinbarung werden in einem mehrseitigen Dokument festgehalten.

4. Stellensuche

Der Klient bekommt eine umfassende Anleitung für die Stellensuche. Er kann sich damit erfolgreiche Bewerbungsstrategien aneignen und diese konkret auf dem Stellenmarkt umsetzen.

Individuell unterstützen wir folgende Aktivitäten:

- Bewerbungsunterlagen erstellen
- persönliches Beziehungsnetz aufbauen und nutzen
- Bewerbungsschritte koordinieren
- Weekly Report integrieren
- Erfahrungen besprechen und Strategien modifizieren
- Kommunikationstraining mit den folgenden Schwerpunkten:
 - Präsentation der beruflichen Ziele und der eigenen Person perfektionieren
 - Selbstsicherheit bei Vorstellungsgesprächen erlangen
 - Rollenhaftigkeit verhindern
 - Identität festigen

DER PSYCHOLOGE

Fritz Gassner

Geboren 1941, Primarlehrer/Berufsschullehrer, Studien in Psychologie an der Universität Zürich, Graphologisches Seminar Zürich. Graphologische Praxis seit 1980. Beratung in Personalfragen, verkehrspsychologische Eignungsabklärungen, Dozent am Seminar für Angewandte Psychologie (IAP) Zürich, Mitglied Schweizerische Graphologische Gesellschaft (SGG), a.o. Mitglied Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen (FSP).

**DIE KOMMUNIKATIONS-
TRAINERIN**

Anja Stalder

Geboren 1965, Psychologin FH, Vertiefungsrichtung Arbeits- und Organisationspsychologie. Entwicklung und Durchführung von Einzel- und Gruppenassessments, Potentialanalysen, Management Audits. Langjährige Erfahrung in Outplacements, Coaching und Burnout-Beratung.