

Veränderungsprozesse im beruflichen Leben – Outplacement-Beratung

Workshop DGTA-Kongress
10. Mai 2013

Maya Bentele
Dipl. Psychologin FH/SBAP
Transaktionsanalytikerin TSTA/O

Inhalte

- **Ziele des Workshops**
- **Mein Bezug zum Thema**
- **Was ist Outplacement-Beratung?**
- **Entwicklungsphasen im Erwachsenenalter**
- **Phasen der Outplacement-Beratung**
- **Anforderungen an die Outplacement-Beraterin**
- **Fallbeispiel**
- **Diskussion und Fragen**

Ziele

- **Outplacement-Beratung: Theoretische Hintergründe aufzeigen**
- **Verbindung von persönlichen und beruflichen Veränderungsprozessen verstehen**
- **Beratungsprozess und Rolle der Beraterin einordnen**
- **Anhand eines Fallbeispiels Theorie und Praxis verbinden**

Was ist Outplacement-Beratung?

- Outplacement-Beratung unterstützt Menschen nach einer (unfreiwilligen) Trennung vom Unternehmen auf dem Weg in eine neue berufliche Herausforderung
- Outplacement-Beratung wurde in den 60er Jahren in den USA entwickelt
- Das Konzept basiert auf Erfahrungen mit der beruflichen Reintegration von Soldaten nach dem Zweiten Weltkrieg
- Seit Anfang der 80er Jahre spezialisierte Beratung in der Schweiz und in Deutschland für Führungskräfte

Grundlegende Annahmen der Outplacement-Beratung

- Berufliche Neuorientierung erfolgt meist nicht zufällig sondern muss auch im Zusammenhang mit persönlichen Themen betrachtet werden
- Berufliche Erfahrungen und die daraus erworbene Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen sind auf neue Berufsfelder übertragbar
- Die emotionalen Prozesse beziehungsweise die emotionale Verarbeitung sind entscheidende Erfolgsfaktoren
- Die Nutzung von Kontakten und Beziehungsnetzen sind entscheidend bei der Suche nach einer neuen Stelle

Entwicklungsphasen im Erwachsenen-Alter

Entscheidende Phase: Das mittlere Erwachsenen-Alter, ca. 40 – 60 Jahre

Entwicklungsthemen nach Peck (1972):

- Geistige Entwicklung und Urteilskraft werden wichtiger und höher bewertet als körperliche Kräfte
- Sexualität verändert sich, sozialer Austausch und emotionale Nähe werden wichtiger
- Vertraute soziale Beziehungen gehen verloren oder verändern sich, emotionale Bindungen müssen neu definiert werden
- Selbstbestimmung wird zunehmend wichtiger, geistige Beweglichkeit und Unabhängigkeit müssen entwickelt oder gefestigt werden

Gleichzeitig melden sich in diesen Jahren oft auch lange vernachlässigte Themen oder Lebensträume, die eine Auseinandersetzung erfordern.

Phasen der Outplacement-Beratung

Idealtypisch können 5 Phasen unterschieden werden:

- 1. Standortbestimmung**
- 2. Potenzialbeurteilung**
- 3. Neuausrichtung**
- 4. Stellensuche**
- 5. Einführung in den neuen Job – Onboard-Coaching**

Diese Phasen dauern unterschiedlich lang und fließen ineinander über.

1. Standortbestimmung I

- Planung des Prozesses und der nächsten Schritte
- Aufbau der Beratungsbeziehung
- Verarbeitung der Trennung und Abschied nehmen
- Auslegeordnung der Themen und Handlungsfelder

TA-Konzepte

Vertrag

3 P (Permission, Protection, Potency)

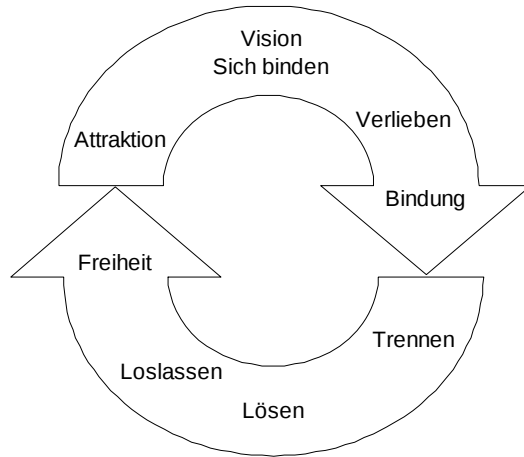
Skript

Antreiber

1. Standortbestimmung II

Begleitung in den emotionalen Prozessen

Bonding-Modell nach Kohlrieser



Trauerprozess

- Leugnung
- Wut
- Feilschen
- Trauer
- Rationalisierung/rationale Akzeptanz
- Emotionale Akzeptanz
- Versöhnung/Lernen

2. Potenzialbeurteilung

- Selbst- und Fremdeinschätzungen
- Psychologische Tests zu verschiedenen Themen, wie berufliche Neigungen und Interessen, Persönlichkeitstests, Leistung und Motivation
- Herausfiltern der Stärken und Schwächen
- Ressourcen entdecken
- Neue Themen / Zusammenhänge erschliessen oder sich von Illusionen und Wünschen verabschieden

TA-Konzepte

Vertrag

Strokes

Symbiose

3. Neuausrichtung

- Definition der neuen beruflichen Ziele
- Konkrete Tätigkeitsfelder suchen

Wichtig: Das ist ein offener und kreativer Prozess! Auch „verrückte“ Ideen oder Träume haben hier Platz!

TA-Konzepte

Engpass

Freies Kind-Ich

4. Stellensuche

- Beziehungsnetz aktivieren
- Erstellen der Bewerbungsunterlagen
- Suchstrategien entwickeln
- Vorbereitung und Auswertung von Bewerbungsgesprächen
- Unterstützen bei der Verarbeitung von Absagen

TA-Konzepte

Entrübung

ER stärken

5. Einführung in den neuen Job – Onboard Coaching

- Reflektieren der ersten Erfahrungen im neuen Aufgabengebiet
- Unterstützen und Stärken
- Überwinden von ersten Hürden
- Erfolge feiern

TA-Konzepte

Entrübung

Überanpassung

Antreiber



13

Fazit: Anforderung an eine Outplacement-Beraterin

Es braucht einen breiten Wissens- und Erfahrungshintergrund:

- Erfahrungen aus dem Personalwesen, insbesondere in Bezug auf Stellensuche und -besetzungen
- Psychologische Kenntnisse: Persönlichkeitsentwicklung, Skript
- Erfahrung in der Anwendung von psychologischen Testverfahren
- Kenntnisse aus dem Bereich der Organisationsentwicklung
- Erfahrungen als Coach

Wichtig: Die Beraterin bildet in diesem Prozess das stabile System!



14

Fallbeispiel

Klient

- 47 Jahre alt
- Promovierter Betriebswirtschaftler
- 20 Jahre Tätigkeiten in versch. Banken, zuletzt auf Geschäftsleitungsstufe
- Burnout
- Trennungsvereinbarung mit Arbeitgeber

Fallbeispiel: Phase 1

- Gemeinsame Planung des Prozesses und Einigung auf die Vorgehensweise nach den 5 Phasen
- Hintergründe/Entstehung des Burnout verstehen
- Lebensgeschichtliche Zusammenhänge ergründen
- Verarbeiten des Geschehenen

Diagnose

- ✧ *Antreiber: Mach es ändern recht!*
- ✧ *Wenig Zugang zu seinen eigenen Gefühlen und Wünschen*
- ✧ *Wichtige Entscheidungen in seinem Leben traf er oft, um anderen zu gefallen (Eltern, Lehrer, Vorgesetzten)*
- ✧ *Viele Ängste und Befürchtungen*
- ✧ *Gute Wahrnehmung für andere Menschen und deren Befindlichkeit*
- ✧ *Hohe soziale Kompetenz*

Fallbeispiel: Phase 2

Im Zentrum steht mit Hilfe von psychologischen Tests ein Stärken- / Schwächenprofil zu erstellen.

Die Entscheidung des Klienten war, sich auf Neigungstests zu fokussieren. Andere Testverfahren lösten zu viele Ängste bei ihm aus.

Diagnose

- ✧ *Widerspruch zwischen einschränkenden inneren Stimmen und dem Wunsch nach Weiterentwicklung*
- ✧ *Hinweise zu seinen Neigungen helfen, den Zugang zu seinen eigenen Wünschen zu finden*
- ✧ *Stärkung der eigenständigen Entscheidungen*

Fallbeispiel Phase 3

- Beziehungsnetz aktivieren
- Mit offenen Augen und Ohren mögliche Weiterbildungen und Stellenangebote studieren
- Keine übereilten Entscheidungen treffen

Diagnose

- ✧ *Antreiber: Mach es anderen recht!*
- ✧ *Ausbalancieren zwischen Verstand und Emotion*
- ✧ *Umgang mit Ängsten und Befürchtungen*

Fallbeispiel: Phase 4

- Zusammenstellen des Bewerbungsdossiers
- Stellenbewerbungen
- Bewerbungsgespräche vorbereiten und auswerten
- Unterstützung bei der Entscheidungsfindung

Diagnose

- ✧ *Skriptthemen zeigen sich nochmals*
- ✧ *Balance zwischen Verstand und Emotion*
- ✧ *Umgang mit Ängsten und Befürchtungen*
- ✧ *Umgang mit Frustrationen*

Fallbeispiel: Phase 5

- Begleitung in der ersten Phase der neuen Stelle/Aufgabe
- Überprüfen der eigenen Wahrnehmung
- Herstellen von Realitätsbezug
- Umgang mit körperlichen Reaktionen

Diagnose

- ✧ *Überanpassung*
- ✧ *Hohe Erwartungen an sich und andere (Sei perfekt!)*

Zum Abschluss

*Wohl in der Mitte unseres Lebensweges
geriet ich tief in einen dunklen Wald,
so dass vom graden Pfade ich verirrte.*

*Oh, schwer wird's mir, zu sagen, wie er war,
der wilde Wald, so finster und so rau;
Angst fasst aufs neue mich, wenn ich dran denke;*

so schmerzlich, dass der Tod kaum bitterer ist.

Dante Alighieri

Diskussion und Fragen

